

Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat



SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/>

Tryckt av Elanders Sverige AB
Stockholm 2012

ISBN 978-91-38-23765-6
ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning	5
2	Författningsförslag	7
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	7
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	13
3	Bakgrund	15
3.1	Visstidsdirektivet	15
3.1.1	EU-domstolens praxis.....	16
3.2	Anställningsskyddslagens bestämmelser.....	23
3.2.1	Anställningsavtalet.....	23
3.2.2	Tidsbegränsad anställning med stöd av specialförfattning eller kollektivavtal	24
3.2.3	Företrädesrätt till återanställning	25
3.2.4	Andra bestämmelser angående tidsbegränsad anställning	26
3.2.5	Skälen för den nuvarande ordningen.....	27
3.3	Kommissionens överträdelseärende och bakgrunden till nuvarande förslag.....	29

4	Missbruk av tidsbegränsade anställningar	31
4.1	Överväganden och förslag	31
4.1.1	Behovet av en lagändring	31
4.1.2	En allmän visstidsanställning eller ett vikariat bör övergå till en tillsvidareanställning i fler situationer.....	34
4.1.3	Utökad informationsskyldighet.....	39
4.1.4	Övriga ändringar i anställningsskyddslagen.....	40
5	Bestämmelsen i 46 § medbestämmandelagen	43
6	Ikraftträdande och övergångsbestämmelse	45
7	Konsekvensbeskrivning	47
7.1	Bakgrund och syfte	47
7.2	Alternativa lösningar.....	48
7.3	Vilka berörs av regleringen?	48
7.4	Kostnadsmissiga och andra konsekvenser	49
7.5	Förslaget om ändring i medbestämmandelagen	54
8	Författningskommentar	55
8.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	55
8.2	Förslaget till lag om ändring i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	59
	Bilaga 1 Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999	61

1 Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Syftet med ändringarna är att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning. Därmed stärks skyddet för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. Avsikten med lagändringarna är att säkerställa svensk rätts överensstämmelse med rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP¹.

Den föreslagna ändringen innebär att det i anställningsskyddslagen införs en kompletterande bestämmelse om att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år. Vid bedömningen av om anställningarna har följt på varandra ska tidsbegränsade anställningar och provanställningar enligt såväl anställningsskyddslagen som specialförfattningar och, i förekommande fall, kollektivavtal, beaktas.

¹ EGT L 175, 10.7.1999, s. 43 (Celex 31999L0070).

Därutöver föreslås en mindre ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013.

2 Författningsförslag

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2–4, och 6 g §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *skall* dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet

Föreslagen lydelse

2 §²

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *ska* dessa föreskrifter gälla.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet

¹ Jfr rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

² Senaste lydelse 2006:440.

inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som

inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som

är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *skall* tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §³

Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagar, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagar, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till

är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *ska* tillämpas.

Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

2. En arbetstagar, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till

³ Senaste lydelse 2007:389.

en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när anställningstid *skall* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § *skall* anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när anställningstid *ska* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § *ska* anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

4 §⁴

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller

⁴ Senaste lydelse 2010:1230.

följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får *med omedelbar verkan frånträda sin anställning*, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina *åligganden* mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

följer av 5 § andra stycket, 5 a eller 6 §§. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får *frånträda sin anställning med omedelbar verkan*, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina *skyldigheter* mot arbetstagaren.

Av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§ följer att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör.

5 a §⁵

Om en arbetstagare, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller

⁵ Tidigare 5 a § upphävd genom 2006:440.

som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

En anställning har följt på en annan om den påbörjats inom tre månader efter att den föregående avslutats.

6 g §⁶

Arbetsgivaren *skall* inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden *skall* de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

Arbetsgivaren *ska* inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid *och, i förekommande fall, arbetstagarens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning eller som vikarie.*

Vid beräkning av anställningstiden *ska* de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2013.
2. Har avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat ingåtts före den 1 juli 2013 ska den anställningen inte övergå till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

⁶ Senaste lydelse 2006:440.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs att 46 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

För medling i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan *arbetstagare* eller arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet *skall* verka för en väl fungerande lönebildning.

46 §¹

För medling i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet *ska* verka för en väl fungerande lönebildning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2013.

¹ Senaste lydelse 2000:163.

3 Bakgrund

3.1 Visstidsdirektivet

Tillsvidareanställning är grunden på den svenska arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar utgör ett viktigt komplement för att åstadkomma en mer flexibel arbetsmarknad. För att tidsbegränsade anställningar inte ska missbrukas regleras möjligheterna att ingå avtal om sådana anställningar både i Sverige och internationellt. På europeisk nivå har antagits rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, det s.k. visstidsdirektivet, se bilaga 1. Direktivet syftar till att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som 1999 ingicks mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

Av ramavtalets allmänna överväganden framgår att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet (p. 6). Vidare framgår att visstidsanställningskontrakt är en anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare (p. 8). Enligt avtalet hänskjuts det till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete (p. 10).

Av klausul 1 i ramavtalet framgår att ett syfte med avtalet är att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. Enligt klausul 2 gäller avtalet visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande i enlighet med definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat. I klausul 5 i ramavtalet föreskrivs följande.

”1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

- a) skall betraktas som ”på varandra följande”,
- b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.”

3.1.1 EU-domstolens praxis

EU-domstolen har i ett antal mål uttalat sig om det närmare innehållet i direktivet och det till direktivet bilagda ramavtalet, bl.a. avtalets klausul 5. I det följande ges en kort redovisning av domstolens överväganden och slutsatser.

Ramavtalets syfte

I målet C-212/04 Adeneler m.fl.¹ erinrar domstolen om att ramavtalet föreskriver att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen och att anställningstryggheten är en betydande del av skyddet för arbetstagare samt att visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov. Ramavtalet syftar därför till att begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilket anses vara en potentiell källa till missbruk till arbetstagarens nackdel.

Att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet framgår även av målen C-378/07 – C-380/07 Angelidaki m.fl.², C-268/06 Impact³ och C-364/07 Vassilakis m.fl.⁴. Vidare framgår även av målen C-144/04 Mangold⁵, C-268/06 Impact, C-378/07 – C 380/07 Angelidaki m.fl. och C-109/09 Deutsche Lufthansa AG⁶ att anställningstryggheten är en betydande del av skyddet för arbetstagare. Att visstidsanställningar anses vara en potentiell källa till missbruk framgår även av målen C-268/06 Impact och C-109/09 Deutsche Lufthansa AG.

I målen C-144/04 Mangold och C-180/04 Vassallo⁷ konstaterar domstolen att klausul 5.1 endast avser förnyanden och i målen C-378/07 – C-380/07 Angelidaki m.fl. erinras om att ramavtalet inte innebär något krav på att den första eller enda visstidsanställningen måste kunna rättfärdigas på objektiva grunder.

¹ Mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), REG 2006 I-06057.

² Förenade målen C-378/07 – C-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis m.fl., REG 2009 I-03071.

³ Mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl., REG 2008 I-02483.

⁴ Mål C-364/07 Spyridon Vassilakis m.fl. mot Dimos Kerkyraion, REG 2008 I-00090.

⁵ Mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm, REG 2005 I-09981.

⁶ Mål C-109/09 Deutsche Lufthansa AG mot Gertraud Kumpan.

⁷ Mål C-180/04 Andrea Vassallo mot Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, REG 2006 I-07251.

Medlemsstaternas handlingsutrymme

I målet C-212/04 Adeneler m.fl. påpekar domstolen att det i ramavtalet överlämnas till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets principer. Medlemsstaterna har därmed enligt domstolen ett utrymme för skönsmässig bedömning, men är skyldiga att garantera det resultat som ska uppnås enligt gemenskapsrätten. I målet C-268/06 Impact konstaterar domstolen att det i klausul 5.1 fastställs ett allmänt mål bestående i att förebygga missbruk vid på varandra följande visstidsanställningar, men att medlemsländerna själva ges rätt att bestämma med hjälp av vilka medel nämnda mål ska uppnås.

Både i målet C-212/04 Adeneler m.fl. och i de förenade målen C-378/07 – C 380/07 Angelidaki m.fl. framhåller domstolen att det handlingsutrymme som medlemsstaterna har för att uppnå det skydd ramavtalet syftar till inte är obegränsat och inte i något fall får bli så stort att avtalets mål eller ändamålsenliga verkan äventyras. Genomförandet av visstidsdirektivet i nationell rätt måste vara tillräckligt klart och precist för att enskilda ska kunna få kännedom om alla sina rättigheter och kunna åberopa dem vid nationell domstol.

Missbruk och olika sätt att förhindra det

Vad gäller själva begreppet missbruk kan det vara av avgörande betydelse om arbetsgivaren i själva verket har ett behov av arbetskraft som är konstant och varaktigt, och utnyttjar på varandra följande visstidsanställningar i stället för att tillsvidareanställa, se t.ex. målet C-212/04 Adeneler m.fl. Det finns enligt domstolen i det målet ingen allmän skyldighet för medlemsländerna att föreskriva att visstidsavtal ska övergå i tillsvidareanställning eller några exakta villkor för när visstidsavtal får användas. Medlemsländerna är dock, enligt domstolen i bl.a. målet C-180/04 Vassallo, skyldiga att med effektiv och tvingande

verkan införa minst ett av de tre alternativ som framgår i klausul 5.1, såvida den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder. I målet C-268/06 Impact konstaterar domstolen att de åtgärder som avses i punkterna a–c i klausul 5.1 är likvärdiga och inte inbördes rangordnade. Medlemsländerna har följaktligen en valmöjlighet och behöver inte använda den ena framför den andra. EU-domstolen konstaterar i bl.a. de förenade målen C-378/07 – C-380/07 Angelidaki m.fl. att uttrycket likvärdiga lagliga åtgärder avser samtliga åtgärder i nationell rätt som i likhet med åtgärderna i klausul 5.1 a–c är avsedda att verkligen förhindra att användningen av på varandra följande kontrakt eller förhållanden avseende visstidsanställning missbrukas. Det har ingen betydelse att sådana nationella bestämmelser saknar föreskrift om de åtgärder som nämns i klausul 5.1 a–c. Även utan föreskrift om just dessa åtgärder kan nationella bestämmelser innebära att arbetstagaren erhåller ett verkligt skydd mot att på varandra följande visstidsanställningar missbrukas.

Begreppet objektiva grunder

Vad gäller begreppet objektiva grunder i klausul 5.1 a förklarar EU-domstolen i målet C-212/04 Adeneler m.fl. och de förenade målen C-378/07 – C-380/07 Angelidaki m.fl. att det ska avse precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för viss verksamhet och därför kan motivera på varandra följande visstidsanställningar. Dessa omständigheter kan avse den särskilda beskaffenheten hos de aktuella arbetsuppgifterna, uppgifternas natur eller ett berättigat socialpolitiskt mål. De konkreta omständigheterna ska hänga samman med den aktuella verksamheten och villkoren för dess utövande. Objektiv grund föreligger inte när nationell rätt endast på ett allmänt och abstrakt vis automatiskt tillåter tidsbegränsad anställning utan samband med den aktuella verksamhetens konkreta karaktär. Då finns inga objektiva kriterier för att pröva om förnyelser av visstidsanställningar i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt

behov och om det är lämpligt och nödvändigt för det behovet. Objektiv grund för på varandra följande visstidsanställningar i dessa situationer tycks enligt domstolen inte föreligga om behovet hos arbetsgivaren är konstant och varaktigt.

I målet C-586/10 Küçük⁸ var det fråga om tretton på varandra följande vikariat inom en elvaårsperiod. Enligt domstolen innebär den omständigheten att en arbetsgivare återkommande, eller till och med konstant, måste anställa tillfälliga vikarier och att detta behov av vikarier även skulle kunna tillgodoses genom tillsvidareanställning av arbetstagare inte i sig att det saknas objektiva grunder för att förnya anställningen. Detta innebär inte heller att det är fråga om missbruk i den mening som avses i denna klausul. Domstolen förklarar att samtliga omständigheter i det enskilda fallet ska beaktas vid bedömningen av huruvida en förnyelse av en visstidsanställning är motiverad av objektiva skäl. Dessa omständigheter kan exempelvis avse antalet och den samlade varaktigheten av sådana visstidsanställningar som tidigare har ingåtts med samma arbetsgivare.

När visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande

Visserligen är det i princip medlemsländerna som enligt klausul 5.2 ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande, och när de ska betraktas som tillsvidareanställningar. Utrymmet för medlemsländerna att bestämma är dock enligt EU-domstolen i målet C-212/04 Adeneler inte helt obegränsat, särskilt då det gäller nyckelbegrepp för att fastställa tillämpningsområdet för de regler som ska genomföra visstidsdirektivet. Det skulle kunna äventyra ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan. Att tidsbegränsade anställningar inte anses som på varandra följande om minst 20 arbetsdagar förflyter mellan anställningarna, är enligt vad domstolen uttalar i det målet inte förenligt med direktivet. Av

⁸ Mål C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen.

domen framgår att det inte hjälper att medlemsstaten såsom i det aktuella fallet hade bestämmelser som satte en övre gräns för flera på varandra följande visstidsanställningar på två år. Om arbetsgivaren låter 21 arbetsdagar förflyta mellan anställningarna blir enligt domstolen den övre gränsen irrelevant och skapar inte något skydd. Arbetstagare skulle kunna anställas tillfälligt under flera års tid och inte komma i åtnjutande av det skydd som eftersträvas i visstidsdirektivet och arbetsgivare skulle ges möjlighet att missbruka visstidsformen. Domstolen konstaterar att en arbetsgivare med en sådan ordning skulle kunna undvika ett stabilt anställningsförhållande genom att låta visst antal dagar gå mellan olika visstidsanställningar oberoende av såväl hur många år arbetstagaren har varit anställd, som huruvida visstidsavtalen tillgodoser ett behov som inte är tidsbegränsat utan tvärtom konstant och varaktigt.

En tidsgräns på tre månader mellan anställningarna är, enligt EU-domstolen i målet C-364/07 Vassilakis, normalt förenlig med direktivet. Ett sådant uppehåll mellan anställningarna är enligt domstolen i allmänhet tillräckligt för att avbryta varje anställningsförhållande och gör det svårt för en arbetsgivare som har ett stadigvarande behov av arbetskraft att kringgå direktivets skydd mot missbruk. I målet anges dock också att det ankommer på de nationella myndigheter eller domstolar som har att vidta åtgärder för att se till att direktivet genomförs, att i varje enskilt fall undersöka omständigheterna i ärendet. Vid en sådan bedömning måste beaktas hur många på varandra följande visstidsanställningar som har träffats med samma person eller för fullgörande av samma arbete.

Under hur lång tid får visstidsanställningar följa på varandra?

Vad gäller längden på kedjor av på varandra följande visstidsanställningar finns än så länge inte så många avgöranden där EU-domstolen har tagit ställning. I målet C-268/06 Impact förklarar domstolen att en myndighet som agerar i egenskap av

arbetsgivare, inte har rätt att, i strid med det syfte som eftersträvas med visstidsdirektivet och ramavtalet, vilket består i att förhindra missbruk av visstidsanställningsavtal, vidta åtgärder bestående i att avtalen förnyas för ovanligt långa perioder under perioden från det att införlivandefristen för direktivet löpt ut till ikraftträdandet av den lag genom vilken direktivet införlivats. I detta fall hade myndigheten förnyat avtalen med upp till åtta år. Visstidsanställningar på upp till tre år, som fick förnyas en gång under denna period, ansågs däremot, i målen C-53/04 Marrosu och Sardino⁹ och C-180/04 Vassallo sannolikt förenliga med direktivet. I det tidigare omnämnda målet C-586/10 Küçük anser EU-domstolen det inte vara i strid med direktivet att ha tretton på varandra följande vikariat inom en elvaårsperiod under förutsättning att förnyelse av visstidsanställningen motiveras av objektiva grunder.

Olika regler för olika branscher m.m.

Att medlemsländerna har rätt att, i den mån det är objektivt befogat, ta hänsyn till särskilda branscher eller de aktuella kategorierna arbetstagare påpekar domstolen i bl.a. målet C-53/04 Marrosu och Sardino. Domstolen slår i målet fast att klausul 5.1. i sig inte hindrar att missbruk genom på varandra följande visstidsanställningar behandlas olika inom privat och offentlig sektor så länge det finns effektiva sätt att förhindra och beivra missbruk.

Påföljder

Direktivet innehåller inga särskilda bestämmelser om påföljder. Det ankommer därför enligt domstolen i bl.a. målet C-212/04

⁹ Mål C-53/04 Cristiano Marrosu och Gianluca Sardino mot Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, REG 2006 I-07213.

Adeneler m.fl. på medlemsländerna att vidta lämpliga åtgärder för fall där missbruk har konstaterats. Åtgärderna ska vara proportionerliga, tillräckligt effektiva och avskräckande. Sådana bestämmelser får varken vara mindre förmånliga än dem som reglerar liknande nationella situationer enligt likvärdighetsprincipen, eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter enligt gemenskapsrätten, effektivitetsprincipen. När missbruk sker ska sålunda medlemsländerna ha bestämmelser som innebär effektiva och likvärdiga garantier för skyddet av arbetstagare som leder till att missbruk beivras och följderna av missbruket undanröjs.

3.2 Anställningsskyddslagens bestämmelser

3.2.1 Anställningsavtalet

Huvudregeln enligt 4 § anställningsskyddslagen är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av bestämmelserna i 5 eller 6 §§.

Enligt 5 § första stycket anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Enligt andra stycket gäller vissa tidsgränser för allmän visstidsanställning och vikariat. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex måna-

der. Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar besked till motparten om att man vill avbryta anställningsförhållandet, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Huvudregeln om tillsvidareanställning innebär, om parterna inte reglerat frågan om anställningsform, att anställningsavtalet utfylls av regeln att anställningen gäller tills vidare. Vid oklarhet om vad som har avtalats följer också av huvudregeln en regel om bevisbörda, som ålägger den part som påstår att tidsbegränsning har avtalats att styrka sitt påstående.

Den först angivna formen av tidsbegränsad anställning, allmän visstidsanställning, kräver ingen objektivt konstaterbar grund för att vara tillåten. För vikariat krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig befattningshavare eller befattning. Arbetsdomstolen har i ett antal domar behandlat frågan om olika vikariatsanställningars giltighet. Tidsbegränsad anställning för säsongsarbete kräver att det arbete som avses med avtalet är tidsbegränsat på så sätt att det bara kan utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker. För tidsbegränsad anställning av arbetstagare som har fyllt 67 år krävs att arbetstagaren uppnått denna ålder.

3.2.2 Tidsbegränsad anställning med stöd av specialförfattning eller kollektivavtal

Utöver vad som medges i 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen kan tidsbegränsade anställningar ingås även med stöd av annan lag eller en förordning som har meddelats med stöd av en lag. Detta följer av 2 § första stycket samma lag.

Till följd av reglering i specialförfattningar finns sålunda områden som inte alls eller endast i delar, omfattas av anställningsskyddslagens bestämmelser om bl.a. tidsbegränsade anställningar. Exempelvis följer av 9 § anställningsförordningen (1994:373) att en anställning hos en myndighet under regeringen i vissa fall får tidsbegränsas utöver vad som gäller enligt anställningsskyddslagen. Därutöver finns vid universitet och

högskolor tidsbegränsat anställda med olika typer av utbildnings- och forskningsrelaterade uppgifter. En del av dessa personer är tidsbegränsat anställda enligt bestämmelserna i högskoleförordningen (1993:100). Även i lagen (1982:764) om vissa anställningar som läkare vid upplåtta enheter, m.m. och förordningen (1998:1518) om behörighet till vissa anställningar inom hälso- och sjukvården m.m. finns, för vissa läkare, regler om tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagen.

Vidare är det enligt 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från bl.a. 5 och 6 §§. Möjligheten att ingå tidsbegränsad anställning regleras inte sällan i kollektivavtal. Kollektivavtalen kan ha olika innehåll. Vissa av dem innebär att anställningsskyddslagens bestämmelser i denna del inte alls är tillämpliga, medan andra kollektivavtal innehåller kompletterande bestämmelser.

3.2.3 Företrädesrätt till återanställning

Enligt 25 § anställningsskyddslagen har arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta. Detsamma gäller för arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Arbetstagare som har fyllt 67 år är enligt 33 § undantagna från företrädesrätten till återanställning.

3.2.4 Andra bestämmelser angående tidsbegränsad anställning

Enligt 28 § anställningsskyddslagen ska en kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete inom avtalsområdet snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. För att minska arbetsgivarens administrativa börda har undantag gjorts för helt kortvariga anställningar, varvid gränsen dragits vid en månad. Underrättelsen ska lämnas till den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokala förhandlingar på avtalsområdet. Skyldigheten ska fullgöras mot den organisationen även om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan organisation. Regeln om underrättelseskyldighet till arbetstagarorganisationen syftar till att den avtalsbärande arbetstagarorganisationen förlöpande ska kunna följa förekomsten av olika anställningsformer och, i kraft av sin rätt enligt medbestämmandelagen, ta upp därav föranledda frågor till förhandling. Om det finns skäl att ifrågasätta lagligheten av en tidsbegränsad anställning, får arbetstagarorganisationen möjlighet att ingripa redan i ett tidigt skede.

Arbetsgivaren är också skyldig enligt 6 c § att lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningsformen. Vid en tidsbegränsad anställning ska informationen innehålla uppgifter om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Av 6 f § framgår att arbetsgivaren ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Enligt 6 g § ska arbetsgivaren, inom tre veckor efter en arbetstagares begäran, lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

I 15–16 §§ finns bestämmelser om rätt för arbetstagare att få besked om att en tidsbegränsad anställning kommer att upphöra. En arbetsgivare som ger en arbetstagare ett sådant besked ska samtidigt, enligt 30 a §, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbets-

tagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Om avtal om tidsbegränsad anställning har ingåtts utan att de i lagen angivna förutsättningarna föreligger, har arbetstagaren rätt enligt 36 § anställningsskyddslagen att erhålla en domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tills vidare. Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning är dessutom sanktionerade genom bestämmelser i 38 § om skadestånd till den berörda arbetstagaren. Skadestånd kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Arbetsgivaren ska, enligt 15 § anställningsskyddslagen, lämna besked till arbetstagaren, i vilket arbetsgivaren ska ange vad arbetstagaren ska iakttä för det fall att han eller hon vill föra talan om att anställningsavtalet ska förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd.

3.2.5 Skälen för den nuvarande ordningen

Tidsbegränsad anställning enligt 5 §

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar fick sin nuvarande utformning genom lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008. Lagändringarna syftade bl.a. till att öka sysselsättningen genom att göra det lättare för arbetsgivare att anställa.

Ett annat syfte med lagändringarna var att förenkla regelsystemet. Den tidigare regleringen var relativt omfattande, detaljerad och krånglig. Olika förutsättningar och tidsfrister var knutna till de olika tillåtna formerna av tidsbegränsad anställning. Det fanns risk för att reglerna i många fall var svåra att förstå och tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare. Detta skapade oklarheter som i förlängningen kunde leda till tvister. Genom att framför allt sammanföra ett antal olika typer av

tidsbegränsade anställningar till en allmän visstidsanställning erhöles en bättre struktur som gjorde regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare (se prop. 2005/06:185, s. 39 och prop. 2006/07:111, s. 22).

Slutligen var avsikten att skärpa reglerna till förhindrande av missbruk genom upprepade tidsbegränsade anställningar. För att förhindra missbruk av vikariat hade en bortre tidsgräns införts den 1 januari 2000. Vikariat fick inte pågå under längre tid än sammanlagt tre år under de fem senaste åren. Om den tidsgränsen överskreds övergick vikariatet automatiskt till en tillsvidareanställning. Den tiden förkortades till två år inom en femårsperiod för att öka vikariernas trygghet och begränsa möjligheten att missbruka vikariatsanställningar. Åtstramningen skedde med hänvisning till kraven i visstidsdirektivet (se prop. 2006/07:111 s. 31). En motsvarande regel infördes för allmän visstidsanställning för att förhindra arbetsgivare från att missbruka systemet genom att använda den anställningsformen för att tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft i stället för att tillsvidareanställa (prop. 2006/07:111 s. 28).

Provanställning

Provanställning ska inte användas som ett sätt att tillgodose arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft. Provanställningar är avsedda att användas av arbetsgivare med stadigvarande behov av arbetskraft som vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbete. Anställningsformen är inte heller tänkt att inleda en tidsbegränsad anställning, vilket framgår av att en provanställning övergår i en tillsvidareanställning om den inte avbryts före prøvotidens utgång.

I begreppet provanställning ligger vissa begränsningar som gör att tillåtligheten av denna anställningsform kan provas rättsligt och missbruk beivras. Ett grundläggande krav är att arbetsgivaren har en avsikt att pröva arbetstagaren. Om arbets-

givarens avsikt bara är att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov, kan provanställningsformen alltså inte lagligen användas.

Vidare gäller att omständigheterna inte heller i övrigt får vara sådana att det i själva verket är fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. En arbetstagare som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare kan exempelvis i regel inte återanställas i samma arbete på prov. Detta gäller oavsett om den tidigare anställningen var tidsbegränsad eller inte.

3.3 Kommissionens överträdelseärende och bakgrunden till nuvarande förslag

Efter klagomål av Tjänstemännens centralorganisation inledde Europeiska kommissionen (kommissionen) ett överträdelseärende mot Sverige angående genomförandet av visstidsdirektivet. I en formell underrättelse, som överlämnades den 22 mars 2010 till Sveriges ständiga representation vid EU, anförde kommissionen att det i anställningsskyddslagen saknas en tydlig övre tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar rörande allmän visstidsanställning och vikariat. Kommissionen påpekade också att det i lagen saknas åtgärder för att förhindra missbruk av visstidsanställningar för säsongarbete och arbetstagare som har fyllt 67 år. Detta innebär enligt kommissionen att klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har uppfyllts.

Regeringen har å sin sida hävdats att de svenska bestämmelserna sammantaget utgör ett effektivt sätt att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.

I syfte att förtydliga gällande rätt i detta avseende utarbetades ett förslag till ändring i 4 § anställningsskyddslagen i departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22). Förslaget innebar i korthet att det direkt av anställningsskyddslagens ordalydelse skulle framgå att om tidsbegränsade anställningar enligt anställ-

ningskyddslagen kombineras på ett sätt som innebär missbruk från arbetsgivarens sida, skulle arbetstagaren kunna begära domstols förklaring att anställningen ska gälla tills vidare.

Mot bakgrund av remissynpunkterna har därefter ett nytt förslag tagits fram inom Arbetsmarknadsdepartementet. Det nya förslaget innebär så pass stora förändringar i jämförelse med det tidigare att det nya förslaget, med hänsyn till beredningskravet i 7 kap. 2 § RF, bör remitteras innan det kan läggas till grund för det fortsatta lagstiftningsarbetet.

4 Missbruk av tidsbegränsade anställningar

4.1 Överväganden och förslag

4.1.1 Behovet av en lagändring

Bedömning: Det finns behov av att ytterligare anpassa svensk rätt till EU:s visstidsdirektiv.

Skälen för bedömningen

Regleringen i anställningsskyddslagen om tidsbegränsad anställning bygger på att avtal om sådan anställning är tillåtet endast under viss begränsad tid eller då det föreligger objektiva skäl för att göra avsteg från huvudregeln om tillsvidareanställning. I lagen finns vidare särskilda regler för arbetstagare som har fyllt 67 år. Med hänsyn till bl.a. de risker för rättsprocesser om saklig grund för uppsägning som skulle kunna uppstå i takt med arbetstagarens stigande ålder innehåller dessa regler mer generösa möjligheter att ingå tidsbegränsade anställningsavtal.

Kommissionen menar, i sitt överträdelseärende mot Sverige, att anställningsskyddslagens regler medger att visstidsavtal kombineras på ett sätt som gör det möjligt att visstidsanställningar

kan pågå under en ansevärd tidsperiod och att detta kan utgöra ett missbruk av dessa anställningar (se avsnitt 3.3).

I överträdelseärendet har regeringen hävdat att det svenska regelverket sammantaget bör anses utgöra ett tillräckligt effektivt instrument för att motverka missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.

Sverige har använt sig av flera av de åtgärder som anges i klausul 5 i bilagan till direktivet för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Objektiva skäl måste föreligga vid vikariat och säsongsanställningar och en övre sammanlagd tidsgräns finns för allmän visstidsanställning och vikariat. En sådan kombination av krav på objektiva skäl och tidsgränser för olika tidsbegränsade anställningar får anses vara det lämpligaste sättet för att åstadkomma en balans mellan de olika intressen som gör sig gällande.

Dessa regler kompletteras av bestämmelser om företrädesrätt vid återanställning, skyldighet att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen när avtal om tidsbegränsad anställning har ingåtts och när anställningen upphör. Därutöver har arbetstagaren möjlighet att få domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tills vidare för det fall avtal har ingåtts utan att de i lagen angivna förutsättningarna föreligger.

Allt detta motverkar sammantaget missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Med dagens regelverk finns dock en potentiell risk för att tidsbegränsade anställningar kan missbrukas genom att olika former av sådana anställningar kombineras under långa perioder utan att det sker en övergång till en tillsvidareanställning. Det har ännu inte gått fem år sedan lagstiftningen om en tidsgräns för allmän visstidsanställning och vikariat inom en femårsperiod trädde i kraft. Något fall där en femårsperiod har passerats finns därför ännu inte.

Nationella bestämmelser måste tolkas direktivkonformt, dvs. utifrån vad som är syftet med, i detta fall, visstidsdirektivet. EU-domstolen har bl.a. i målet C-212/04 Adeneler m.fl. uttalat att de nationella domstolarna vid tillämpningen av nationell rätt är

skyldiga att i den utsträckning det är möjligt tolka denna mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås. Det gäller vid tolkning av alla bestämmelser i nationell rätt, vare sig de har antagits före eller efter det aktuella direktivet. Kravet på en direktivkonform tolkning av nationell rätt följer av systematiken i Europeiska unionens fördrag, eftersom det medger att de nationella domstolarna inom ramen för sin behörighet säkerställer att EU-rätten ges full verkan när de avgör tvister som anhängiggjorts vid dem. Denna skyldighet begränsas visserligen av allmänna rättsprinciper, särskilt av principerna om rättssäkerhet och förbud mot retroaktiv lagstiftning och kan inte tjäna som grund för att nationell rätt tolkas mot lagens ordalydelse. Principen om direktivkonform tolkning innebär inte desto mindre att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av dess erkända tolkningsmetoder, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte. Härvid måste EU-domstolens praxis följas, eftersom det ytterst är domstolen som, genom sin praxis, klargör innebörden av direktivet.

Samtliga regler av betydelse för att uppfylla visstidsdirektivets skydd mot missbruk av möjligheterna att anställa på viss tid ska självfallet så långt det är möjligt tolkas direktivkonformt. Med gällande regelverk kan det emellertid inte uteslutas att tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som gör att de skyddsregler som finns i form av tidsgränser för allmän visstidsanställning och vikariat blir verkningslösa. För att förhindra att tidsbegränsade anställningar på detta sätt missbrukas finns det skäl att, genom en uttrycklig reglering i anställningsskyddslagen, begränsa möjligheterna att kringgå de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska övergå till en tillsvidareanställning.

En sådan materiell ändring av anställningsskyddslagen är ägnad att, tillsammans med övriga relevanta bestämmelser i lagen, begränsa risken för missbruk av tidsbegränsade anställ-

ningar och säkerställa genomförandet av visstidsdirektivet i svensk rätt.

4.1.2 En allmän visstidsanställning eller ett vikariat bör övergå till en tillsvidareanställning i fler situationer

Förslag: Om en arbetstagare, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

En anställning har följt på en annan om den påbörjats inom tre månader efter att den föregående avslutats.

Skälen för förslaget

Förhindrande av kringgående av tvåårsgränsen för allmän visstidsanställning och vikariat

För att förhindra missbruk som uppstår genom förnyade visstidsanställningar ska det enligt visstidsdirektivet, i nationell rätt, finnas bestämmelser som föreskriver objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, en övre sammanlagd tidsgräns, hur många gånger en visstidsanställning får förnyas eller andra likvärdiga åtgärder som förhindrar missbruk.

För de möjligheter till tidsbegränsade anställningar som finns enligt anställningsskyddslagen föreskrivs antingen objektiv grund avseende vikariats- respektive säsongsarbete, eller en övre tidsgräns avseende allmän visstidsanställning och vikariat. Även provanställning har en övre tidsgräns. Som framgår av avsnitt 4.1.1 gäller särskilda regler för personer som har fyllt 67 år. Därutöver finns, som har beskrivits i avsnitt 3.2, bestämmelser som tillsammans med de nu nämnda sammantaget innebär att

missbruk av möjligheterna att anställa på begränsad tid väsentligt försvåras.

Enligt 5 § anställningsskyddslagen övergår en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning, om de var för sig pågått i mer än två år inom en femårsperiod. Regleringen förhindrar alltså att allmän visstidsanställning eller vikariat pågår under längre tid än två år inom femårsperioden. Detta gäller oavsett om det under perioden är fråga om en eller flera anställningar av angivet slag. Effekten av regleringen är vidare att arbetsgivare är förhindrade att kombinera allmän visstidsanställning och vikariat med varandra under en sammanlagd tid som överstiger fyra år inom en femårsperiod.

Referensperioden om fem år räknas bakåt i tiden, vilket gör att det för flertalet arbetsgivare är svårt att kombinera olika tidsbegränsade anställningar under en längre tid. Som framgått av avsnitt 4.1.1 kan det, med nuvarande reglering, dock inte utslutas att det kan förekomma kombinationer av olika former av tidsbegränsade anställningar under en förhållandevis lång tid utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Ett exempel på detta är att anställningsavtal kontinuerligt träffas för allmän visstidsanställning i fyra månader, för vikariat i fyra månader och därefter för säsongsarbete i fyra månader. Med gällande reglering skulle anställningen, vid en sådan kedja av tidsbegränsade anställningar, aldrig övergå automatiskt till en tillsvidareanställning, eftersom anställningstiden inte för någon av anställningarna kommer att uppgå till två år inom en femårsperiod. En annan sak är att det, såvitt avser vikariat och säsongsarbete, krävs att det har funnits objektiv grund för anställningarna. Det är möjligt att tänka sig flera sådana kombinationer av olika tidsbegränsade anställningar av varierande längd som kan fortgå under förhållandevis lång tid utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Även om det får förutsättas att sådana kombinationer av anställningar hör till undantagsfallen, är det tydligt att det finns en viss risk för att de tidsgränser som i dag gäller för allmän visstidsanställning och vikariat kan kringgås.

Direktivet täcker bara förnyade visstidsanställningar. Den första tidsbegränsade anställningen som träffas mellan en arbetsgivare och en arbetstagare berörs alltså inte av direktivets bestämmelser.

Behovet av att i svensk rätt ytterligare begränsa möjligheterna att ingå avtal om tidsbegränsade anställningar finns i de fall där sådana anställningar har kombinerats under längre perioder. Det finns därför inte någon anledning att i svensk lagstiftning gå längre än vad direktivet kräver i denna del. Den anpassning av anställningsskyddslagen som bör göras bör därför omfatta endast förnyade tidsbegränsade anställningar, dvs. situationen då tidsbegränsade anställningar har följt på varandra.

Med utgångspunkt i de tidsgränser som i dag gäller för allmän visstidsanställning och vikariat, är ett lämpligt sätt att förhindra att tvåårsgränsen kringgås, att i anställningsskyddslagen införa en kompletterande bestämmelse som innebär att referensperioden om fem år inte gäller i de fall då olika tidsbegränsade anställningar har följt på varandra. Sett i ett längre perspektiv kan en arbetsgivare, genom olika kombinationer av tidsbegränsade anställningar, då inte undvika att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning.

För att komma till rätta med den risk för kringgående som finns i dag, bör en allmän visstidsanställning eller ett vikariat alltså kunna övergå till en tillsvidareanställning också i de fall arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar som följt på varandra och arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren, antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år. En bestämmelse som på detta sätt gäller utan begränsning i tiden, dvs. oavsett om det har tagit längre tid än fem år att uppnå två års anställningstid för respektive anställning, resulterar i att både allmän visstidsanställning och vikariat på sikt kommer att kunna övergå till en tillsvidareanställning även i de fall då anställningarna har kombinerats med andra tidsbegränsade anställningar under längre perioder.

Med en sådan bestämmelse ökar skyddet för personer med tidsbegränsad anställning samtidigt som flexibiliteten på arbetsmarknaden kan bibehållas.

Anställningar som har följt på varandra

För att, på sätt som beskrivits ovan, effektivt förhindra att tvåårsgränsen avseende allmän visstidsanställning och vikariat kringgås bör utgångspunkten vara att alla former av tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen kan ingå i en kedja av anställningar som följt på varandra.

Av samma skäl är det lämpligt att även tidsbegränsade anställningar som har ingåtts med stöd av specialförfattning eller kollektivavtal, ska kunna ingå i en sådan kedja av anställningar. Härigenom undviker man att sådana tidsbegränsade anställningar bryter en kedja av tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen och att övergången av en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning fördröjs.

Även avtal om provanställning kan, enligt vad som följer av 2 § anställningsskyddslagen, ingås med stöd av såväl anställningsskyddslagen som specialförfattning och kollektivavtal. En provanställning ska inte användas som ett sätt att tillgodose arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft och är inte heller tänkt att inleda en tidsbegränsad anställning. Det kan dock inte uteslutas att en provanställning skulle kunna användas för att möjliggöra längre kombinationer av tidsbegränsade anställningar för kringgående av den tvåårsgräns inom en femårsperiod som i dag gäller för allmän visstidsanställning och vikariat. För att förebygga att en provanställning används i detta syfte är det rimligt att i en ny reglering inkludera även en provanställning, som av någon anledning inte har övergått till en tillsvidareanställning. Även en provanställning som har ingåtts med stöd av anställningsskyddslagen, specialförfattning eller kollektivavtal bör därför kunna ingå i en kedja av anställningar som följt på varandra.

Tidsmässigt samband mellan anställningarna

En annan fråga är vilket tidsmässigt samband som ska föreligga mellan anställningarna för att en tidsbegränsad anställning eller provanställning ska anses följa på en tidigare sådan anställning. Som nämnts i avsnitt 3.1.1, är utgångspunkten enligt visstidsdirektivet att det i första hand är medlemsländerna som bör avgöra när visstidsanställningar ska anses som på varandra följande. EU-domstolen konstaterar dock att det utrymme som medlemsländerna därmed givits inte är helt obegränsat. Om bara en kort tid behöver gå mellan anställningarna för att de inte ska anses som på varandra följande, skulle skyddsregler i form av krav på en högsta tillåten tidsgräns eller dylikt riskera att inte leda till avsett resultat. Domstolen konstaterar att tre månader i allmänhet bör anses vara tillräckligt för att anställningar inte ska anses följa på varandra. Domstolen framhåller att det även vid en så lång tidsperiod mellan anställningarna bör göras en prövning i varje enskilt fall där sådant som antalet visstidsanställningar vägs in.

Betydelsen av en tydlig och förutsägbar reglering för både arbetsgivare och arbetstagare måste beaktas. Det finns därför skäl att i lagen fastställa under vilka förutsättningar som anställningar ska anses ha följt på varandra. Tre månader bör vara en tillräckligt lång tid för att ett skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar ska kunna upprätthållas. En anställning bör därför anses ha följt på en annan om den påbörjats inom tre månader efter att den föregående avslutats.

Den nya bestämmelsens placering

Bestämmelsen i 5 § anställningsskyddslagen får anses utgöra en huvudregel när det gäller tidsbegränsade anställningar.

Den bestämmelse som nu föreslås tar sikte på den situationen att olika tidsbegränsade anställningar har följt på varandra under lång tid, men där det ändå inte blir fråga om en övergång till

tillsvidareanställning vid de tidsgränser som gäller enligt huvudregeln.

För att skapa tydlighet och systematik i förhållande till gällande reglering är det lämpligt att placera den nya bestämmelsen i en ny paragraf. Införande av en ny paragraf, 5 a §, ansluter väl till lagens systematik beträffande tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. En kompletterande bestämmelse bör alltså införas i en ny 5 a § anställningsskyddslagen.

4.1.3 Utökad informationsskyldighet

Förslag: Arbetsgivare ska inom tre veckor efter arbetstagarens begäran, i förekommande fall, lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning eller som vikarie.

Skälen för förslaget

Enligt 6 c § anställningsskyddslagen har en arbetsgivare skyldighet att inom en månad efter anställningens början skriftligen informera arbetstagaren om villkor som är väsentliga för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Information ska lämnas om t.ex. arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning och tjänstetitel. Arbetsgivaren ska även lämna information om anställningen gäller tills vidare, för begränsad tid eller om den är en provanställning. Arbetstagare som anställs för begränsad tid ska få information om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Om anställningen är kortare än tre veckor är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information. Arbetsgivaren ska vidare, enligt 6 g §, inom tre veckor efter arbetstagarens begäran lämna

skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Med den föreslagna bestämmelsen är det viktigt för såväl arbetsgivare som arbetstagare att hålla reda på hur lång sammanlagd anställningstid den anställde har just i allmän visstidsanställning eller vikariat. Sådan information är värdefull för både arbetsgivare och arbetstagare också med hänsyn till den redan gällande bestämmelsen i 5 § andra stycket. Mot den bakgrunden bör det ankomma på arbetsgivaren att på arbetstagarens begäran även lämna specificerad information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning eller vikariat. Det är rimligt att informationen, även i detta avseende, lämnas inom tre veckor.

4.1.4 Övriga ändringar i anställningsskyddslagen

Förslag: Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal avvika från den föreslagna bestämmelsen om att allmän visstidsanställning eller vikariat övergår till en tillsvidareanställning.

Om arbetstagaren byter anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs, ska arbetstagaren få tillgodoräkna sig också anställningstiden hos den förra arbetsgivaren.

Skälen för förslaget

I avsnitt 4.1.2 föreslås att en ny bestämmelse införs i anställningsskyddslagen om att allmän visstidsanställning och vikariat i vissa fall ska kunna övergå till en tillsvidareanställning, om en arbetstagare har haft provanställning eller tidsbegränsade anställningar som följt på varandra. Det bör vara tillåtet att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal på samma sätt som gäller för de befintliga bestämmelserna om tidsbegränsad

anställning. Ett tillägg bör därför göras till hänvisningarna i 2 § tredje stycket.

Den föreslagna bestämmelsen avser, såvitt avser beräkning av sammanlagd anställningstid, arbetstagarens alla allmänna visstidsanställningar och vikariatsanställningar hos arbetsgivaren utan begränsning i tiden. En arbetstagare bör få tillgodoräkna sig sådana anställningar hos tidigare arbetsgivare, enligt vad som gäller för andra situationer enligt 3 §. För att denna rätt att tillgodoräkna sig anställningstid hos tidigare arbetsgivare inte ska bli illusorisk, bör arbetstagaren få tillgodoräkna sig anställningstid enligt 3 § även vid bedömningen av om en anställning, har följt på en annan.

Den i avsnitt 4.1.2 föreslagna bestämmelsen bör ingå bland dem som räknas upp i 4 § andra stycket.

5 Bestämmelsen i 46 § medbestämmandelagen

Förslag: Bestämmelsen i 46 § medbestämmandelagen ändras så att Medlingsinstitutets uppdrag inte omfattar att medla i tvist där en enskild arbetstagare är part.

Skälen för förslaget

Enligt 46 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen), finns Medlingsinstitutet för medling i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Institutet ska verka för en väl fungerande lönebildning.

Medlingsinstitutet har i en skrivelse till regeringen anfört att det finns behov av en ändring av bestämmelsen då ordalydelsen är att hänföra till en tid då förlikningsmännen hade möjlighet att ingripa i praktiskt taget varje tvist som kunde hota arbetsfreden.

Medlingsinstitutet medlar enbart i tvister som har samband med slutande av kollektivavtal. Parter i ett kollektivavtal kan enbart vara arbetsgivare eller arbetsgivareorganisation å ena sidan och en arbetstagarorganisation å den andra. En enskild arbetstagare kan inte vara part i ett kollektivavtal. Att ordet arbetstagare finns med i lagtexten är därför missvisande. Det är viktigt att lagtexten på ett korrekt sätt återspeglar Medlingsinstitutets medlande roll på arbetsmarknaden. Lagtexten bör därför ändras.

6 Ikraftträdande och övergångsbestämmelse

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2013.

En övergångsbestämmelse bör införas i anställningsskyddslagen när det gäller den föreslagna bestämmelsen om övergång av allmän visstidsanställning och vikariat till tillsvidareanställning.

Skälen för förslaget

Lagändringarna bör träda i kraft så snart som möjligt.

Den nya bestämmelsen i anställningsskyddslagen kan ge upphov till oklarheter om hur redan ingångna anställningsavtal om allmän visstidsanställning och vikariat berörs av den föreslagna lagändringen. Innebörden och konsekvenserna av lagstiftningen måste vara förutsägbara för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det behövs därför en övergångsbestämmelse i fråga om anställningsavtal som har ingåtts före den nya bestämmelsens ikraftträdande.

Lagstiftningen bör inte innebära några ändrade förutsättningar för ett redan ingånget anställningsavtal. En allmän visstidsanställning eller ett vikariat bör därför kunna övergå till en tillsvidareanställning enligt den nya bestämmelsen endast i de fall det anställningsavtal som är aktuellt för övergång har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Har avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat ingåtts före lagens ikraftträdande, bör den

anställningen däremot inte övergå till en tillsvidareanställning enligt den föreslagna bestämmelsen.

7 Konsekvensbeskrivning

7.1 Bakgrund och syfte

EU-kommissionen har granskat det svenska regelverket avseende tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen och anser att kravet i EU:s visstidsdirektiv att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar inte är uppfyllt. Kommissionen inledde ett överträdelseärende mot Sverige i mars 2010.

Syftet med den kompletterande bestämmelse som föreslås i denna promemoria är att säkerställa svensk rätts överensstämmelse med EU:s visstidsdirektiv. Förslaget är ägnat att, tillsammans med övriga relevanta bestämmelser i anställningsskyddslagen, begränsa risken för att den längsta tillåtna tiden i allmän visstidsanställning respektive vikariat om två år inom en femårsperiod kringgås. Därmed stärks skyddet för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. Detta sker genom att allmän visstidsanställning och vikariat, med den föreslagna bestämmelsen, kommer att kunna övergå till en tillsvidareanställning utan begränsning i tiden, om en arbetstagare, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren, antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år.

7.2 Alternativa lösningar

Visstidsdirektivet anvisar olika sätt för att hindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande vistidsanställningar. Enligt direktivet ska ett eller flera av följande sätt användas: objektiva grunder för förnyad vistidsanställning, en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande vistidsanställningar, en begränsning av hur många gånger en vistidsanställning får förnyas, eller andra likvärdiga åtgärder som effektivt förhindrar missbruk.

Som redogjorts för i avsnitt 4.1.1, får det anses att en kombination av krav på objektiva skäl och tidsgränser för olika former av tidsbegränsade anställningar är det lämpligaste sättet att åstadkomma en balans mellan de olika intressen som gör sig gällande. Genom det föreslagna tillägget till lagstiftningen bibehålls gällande systematik och flexibilitet, samtidigt som skyddet i de angivna situationerna stärks.

7.3 Vilka berörs av regleringen?

Den föreslagna kompletterande bestämmelsen avser beräkningen av sammanlagd tid i allmän vistidsanställning eller vikariat enligt anställningsskyddslagen. Anställningsskyddslagen omfattar arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst. Enligt 1 § är vissa kategorier undantagna från lagens tillämpningsområde. Dessa kategorier är:

- arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
- arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Enligt 2 § första stycket anställningsskyddslagen gäller vidare att om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagen, ska dessa föreskrifter gälla.

Vidare är det enligt 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från bl.a. 5 § anställningsskyddslagen, i vilken tillåtna anställningsformer enligt anställningsskyddslagen regleras.

Den föreslagna bestämmelsen innebär att tidsbegränsade anställningar enligt samtliga rättsliga grunder – anställningsskyddslagen, olika specialförfattningar samt, i förekommande fall, kollektivavtal – kan ingå i en kedja av anställningar som följt på varandra. Det är dock endast när arbetstagaren är anställd i en allmän visstidsanställning eller ett vikariat enligt anställningsskyddslagen som denne och dennes arbetsgivare direkt kan bli berörda av den nya beräkningsregeln. Föreliggande möjligheter att ingå anställningar enligt specialförfattning eller kollektivavtal som sådana påverkas inte.

Hur många företag och offentliga verksamheter respektive arbetstagare som påverkas av den föreslagna lagändringen går inte att uppskatta.

Allmänt kan dock konstateras att enligt SCB:s arbetskraftsundersökning var antalet tidsbegränsat anställda i genomsnitt 681 000 under 2011. Det är en något större andel kvinnor än män som innehar en tidsbegränsad anställning.

7.4 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Konsekvenser för arbetsgivare och arbetstagare

Syftet med den föreslagna nya paragrafen, 5 a § anställningsskyddslagen, är att begränsa risken för missbruk av på varandra följande tidsbegränsade anställningar genom att kringgå den bestämmelse som finns om automatisk övergång till tillsvidareanställning efter sammanlagt mer än två år i allmän

visstidsanställning eller vikariat. Skyddet för personer med dessa anställningsformer kommer därmed öka jämfört med i dag. Konstruktioner i syfte att kringgå bestämmelserna om övergång till tillsvidareanställning avseende allmän visstidsanställning respektive vikariat genom kombinationer av olika enligt anställningsskyddslagen, kollektivavtal eller speciallagstiftning tillåtna anställningsformer, förhindras. Samtidigt behålls dagens system och de möjligheter till tidsbegränsade anställningar som finns.

Det får anses oklart i vilken utsträckning det förekommer att tidsbegränsade anställningar följer på varandra i den mening som avses i förslaget. Det är därför inte möjligt att bedöma i hur många anställningssituationer regeln kommer att bli tillämplig.

I och med att förslaget innebär att det införs en uttrycklig bestämmelse om när en anställning ska anses ha följt på en annan, finns en viss risk för att arbetsgivare medvetet väljer att låta så lång tid löpa mellan anställningarna, att definitionen inte uppfylls, i syfte att undvika att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning. Denna risk bör dock inte överdrivas. En arbetsgivare med behov av arbetskraft torde sällan ha möjlighet att lägga in sådana uppehåll av praktiska skäl. Arbetsgivaren torde oftare ha intresse av att behålla en person med erfarenhet och kompetens, i stället för att ersätta denne med någon annan när de aktuella tidsgränserna närmar sig.

Det är viktigt att reglerna i anställningsskyddslagen är lätta att förstå och tillämpa både för arbetsgivare och för arbetstagare. Den föreslagna kompletterande regeln är tydlig och ansluter väl till det befintliga regelverket.

Eftersom reglerna är avsedda att tillämpas lika för samtliga företag oavsett storlek eller branschtillhörighet, är bedömningen att de inte kommer att påverka konkurrensförhållandena företag emellan.

Den föreslagna bestämmelsen medför att de nya reglerna kan få effekt relativt snabbt efter lagens ikraftträdande (se även avsnitt 8.1). Vid situationer där allmän visstidsanställning eller vikariat under lång tid har ingått i kedjor av på varandra följande tidsbegränsade anställningar eller provanställningar, kan en

ytterligare allmän visstidsanställning eller ytterligare ett vikariat efter lagens ikraftträdande komma att medföra att tvåårsgränsen överskrids och anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Administrativa kostnader

Regeln om beräkning av anställningstid i allmän visstidsanställning respektive vikariat när tidsbegränsade anställningar följer på varandra innebär att arbetsgivaren måste ha kännedom om hur länge arbetstagaren varit anställd i respektive anställningsform. Detta måste arbetsgivaren ha redan i dag. Den nya regeln innebär dock att arbetsgivaren även, vid upprepade visstidsanställningar, måste beakta hur långa uppehåll det är mellan anställningarna och vilka andra tidsbegränsade anställningar arbetstagaren har haft. Arbetsgivare får antas ha kännedom om detta. Flera regler i anställningsskyddslagen förutsätter redan i dag att arbetsgivare har sådan kunskap. Exempelvis kräver regleringen av företrädesrätt till återanställning att arbetsgivaren vet hur länge arbetstagaren har varit anställd. Detta bör därför inte påverka de administrativa kostnaderna för arbetsgivaren.

Det föreslås att arbetsgivaren, till skillnad från vad som gäller i dag, på arbetstagarens begäran och i förekommande fall, ska lämna information även om arbetstagarens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning eller vikariat.

Den föreslagna lagändringen innebär att det informationskrav som redan finns preciseras. Det är svårt att uppskatta om detta medför några ökade administrativa kostnader eftersom det är oklart hur många arbetstagare som kommer att bli berörda av regeln. De uppgifter som ska kunna tillhandahållas bedöms dock även här vara av sådan karaktär att arbetsgivaren redan bör ha kännedom om dem. Lagändringen kan därför inte antas medföra några nämnvärt ökade administrativa kostnader för arbetsgivarna.

Lagarnas efterlevnad

När det gäller lagarnas efterlevnad är avsikten att detta ska ske på sedvanligt sätt inom det arbetsrättsliga området. Att arbetsgivaren följer lagen kontrolleras därmed av de fackliga organisationerna och den enskilde arbetstagaren.

Konsekvenser för domstolarna

De befintliga bestämmelserna i anställningsskyddslagen om övergång till tillsvidareanställning efter sammanlagt två år vid allmän visstidsanställning respektive vikariat, anpassas genom att begränsningen inom en femårsperiod inte gäller i situationer då tidsbegränsade anställningar kombineras med varandra. Den nya bestämmelsen innebär en automatisk övergång till en tillsvidareanställning och kräver inte domstols förklaring för att den ska få effekt. Med hänsyn till att det, åtminstone såvitt avser vikariat, kan bli fråga om att bedöma anställningsförhållanden relativt långt tillbaka i tiden, finns det dock en viss risk för att rättstvister angående anställningens form eller anställningstiden kan öka. Motsvarande risk finns inte när det gäller allmän visstidsanställning, eftersom denna form av tidsbegränsad anställning inte har funnits längre än sedan år 2007. Att tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som gör att bestämmelsen blir tillämplig, får emellertid antas höra till undantagsfallen. Den föreslagna lagändringen bedöms därför inte leda till nämnvärt fler mål i domstol.

Effekter för offentliga finanser

Förändringarna antas inte få några effekter för de offentliga finanserna.

Effekter för jämställdhet

Eftersom det är något vanligare att kvinnor har visstidsanställningar än att män har det, kan det antas att något fler kvinnor kommer att komma i åtnjutande av skyddet.

Informationsinsatser

De ändringar som föreslås bedöms inte behöva föranleda några större informationsinsatser. Det får antas att arbetsmarknadens parter och andra intressenter informerar sina medlemmar om lagändringarna.

Europeiska unionen

De ändringar som föreslås görs i syfte att säkerställa svensk rätts överensstämmelse med visstidsdirektivet. Ändringarna bedöms som förenliga med relevant EU-rätt.

ILO

Bedömningen är att lagförslaget inte berör någon av Sverige ratificerad ILO-konvention.

Konsekvenser för små företag

Reglerna i anställningsskyddslagen är avsedda att tillämpas lika för alla företag. De föreslagna lagändringarna antas inte få några särskilda konsekvenser för små företag.

7.5 Förslaget om ändring i medbestämmandelagen

Att ordet arbetstagare tas bort i 46 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, leder till en större tydlighet vad avser Medlingsinstitutets roll som medlare i arbetstvister.

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för företagen. Det antas inte heller få konsekvenser för de offentliga finanserna eller för jämställdheten mellan kvinnor och män.

8 Författningskommentar

8.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.4.

I det *tredje stycket* har den nya 5 a § lagts till vid uppräknigen av de bestämmelser som är dispositiva och det kan avvikas från genom kollektivavtal.

I övrigt görs vissa språkliga justeringar.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.4.

I det *första stycket* har den nya 5 a § lagts till vid uppräknigen av de paragrafer med särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid. Tillägget innebär att även tid hos tidigare arbetsgivare, i de situationer som följer av 3 §, ska beaktas vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning eller vikariat enligt 5 a §. Tillägget får motsvarande betydelse vid bedömningen av om en anställning enligt 5 a §, har följt på en annan.

I övrigt görs vissa språkliga justeringar.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.4.

I det *andra stycket* har den nya 5 a § lagts till vid uppräknigen av de paragrafer av vilka följer att en tidsbegränsad anställning kan upphöra på annat sätt än vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört.

I övrigt görs vissa språkliga justeringar.

5 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.2.

Paragrafen är ny.

Första stycket innebär att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie kan övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd antingen i allmän visstidsanställning eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, även om dessa två år inte rymms inom den femårsperiod som gäller enligt 5 § andra stycket.

Den period inom vilken tid i allmän visstidsanställning respektive vikariat räknas samman, pågår så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren i sådan anställning, annan tidsbegränsad anställning eller provanställning, och dessa anställningar har följt på varandra.

Har arbetstagaren haft provanställning eller tidsbegränsade anställningar som följt på varandra, gäller alltså inte någon referensperiod vid beräkningen av den sammanlagda anställningstiden. All anställningstid i allmän visstidsanställning eller som vikarie ska beaktas, utan begränsning i tiden. Detta gäller även anställningstid före lagens ikraftträdande.

Den aktuella tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning när tidsgränsen överskrids. Övergången sker automatiskt utan någon särskild åtgärd från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida. Det är den allmänna visstidsanställning eller den anställning som vikarie som pågår vid den aktuella tid-

punkten som övergår till en tillsvidareanställning. För att den nya bestämmelsen ska vara tillämplig måste alltså den senast ingångna anställningen i en kedja av anställningar som har följt på varandra, ha någon av dessa former.

I en kedja av anställningar som har följt på varandra kan det ingå provanställning eller tidsbegränsade anställningar som har ingåtts med stöd av anställningsskyddslagen, specialförfattningar eller kollektivavtal. En övergång till tillsvidareanställning kommer dock i fråga endast såvitt avser en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie enligt anställningsskyddslagen. Det betyder att föreliggande möjligheter att ingå bransch- anpassade kollektivavtal eller att, med stöd av gällande specialförfattning, tidsbegränsa anställningar på ett sätt som avviker från anställningsskyddslagen, inte påverkas av den nya bestämmelsen.

Andra stycket innehåller en definition av vad som avses med att en anställning har följt på en annan.

En anställning har följt på en annan om den efterföljande anställningen påbörjats inom tre månader efter att den föregående avslutats. I en sådan kedja av anställningar, där det inte har varit längre uppehåll än tre månader mellan någon av dem, kan även en provanställning eller tidsbegränsade anställningar som har ingåtts före lagens ikraftträdande ingå. Om en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ingår i en sammanhållen kedja av anställningar som sträcker sig över en period både före och efter lagens ikraftträdande, kan därmed en ytterligare allmän visstidsanställning eller vikariat efter lagens ikraftträdande medföra att tvåårsgränsen överskrids och att anställningen övergår till en tillsvidareanställning.

Vid beräkning av tid mellan anställningarna är lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid tillämplig.

Om tidsgränserna för en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie överskrids, övergår liksom enligt nu gällande 5 § andra stycket anställningsskyddslagen, den tidsbegränsade anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Det innebär att en arbetstagare normalt inte har något behov av

att enligt 36 § samma lag, få domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tills vidare. Vid tvist om en anställning har övergått till en tillsvidareanställning kan arbetstagaren i stället, inom ramen för allmänna processuella regler, yrka att domstolen ska fastställa att anställningen har övergått till en tillsvidareanställning. Arbetstagaren kan då även begära ersättning för lön och allmänt skadestånd. Arbetstagaren kan också välja att göra gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad utan grund och kräva lön under uppsägningstiden samt ekonomiskt och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Den förslagna bestämmelsen ska kunna avvikas från genom kollektivavtal på samma sätt som gäller för de befintliga bestämmelserna om tidsbegränsad anställning. Detta följer av 2 §.

6 g §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.3

I *första stycket* har ett tillägg gjorts som innebär att arbetsgivaren, efter en arbetstagares begäran och i förekommande fall, även ska lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning eller som vikarie.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelse

Bestämmelserna behandlas i avsnitt 6.

Lagen träder i kraft den 1 juli 2013. Av punkten 2 framgår dock att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte ska övergå till en tillsvidareanställning enligt den nya 5 a § när avtal om anställningen har ingåtts före den 1 juli 2013. Det innebär att en övergång till tillsvidareanställning blir aktuell endast i de fall anställningsavtalet har ingåtts efter lagens ikraftträdande.

8.2 Förslaget till lag om ändring i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

46 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.

Ändringen är ett tydliggörande av att Medlingsinstitutet ska medla i tvister som gäller slutande av kollektivavtal och inte i tvister där en enskild arbetstagare är part.

RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG

av den 28 juni 1999

om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

uppnå en nödvändig jämvikt mellan flexibilitet och trygghet.

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 139.2 i detta,

7. Kommissionen har i enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik samrått med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet.

med beaktande av kommissionens förslag, och

8. Kommissionen fann efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd borde vidtas och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter om det planerade förslaget innehåll i enlighet med artikel 3.3 i avtalet.

av följande skäl:

1. Till följd av Amsterdamfördragets ikraftträdande har bestämmelserna i det avtal om socialpolitik, som är fogat till protokollet om socialpolitik till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, införlivats med artiklarna 136–139 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

9. De allmänna branschövergripande organisationerna, dvs. den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) informerade den 23 mars 1998 i ett gemensamt brev kommissionen om att de önskade inleda det forfarande som föreskrivs i artikel 4 i det nämnda avtalet. I ett gemensamt brev bad de kommissionen om en ytterligare tidsfrist på tre månader. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingsfristen till och med den 30 mars 1999.

2. Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 139.2 i fördraget gemensamt begära att avtalen på gemenskapsnivå skall genomföras genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.

10. De ovan nämnda branschorganisationerna ingick den 18 mars 1999 ett ramavtal om visstidsarbete. De överlämnade en gemensam begäran till kommissionen om att ramavtalet skall genomföras enligt beslut av rådet på förslag av kommissionen, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

3. I punkt 7 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att genomförandet av den inre marknaden skall leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta skall ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidarbete, tillfällig anställning och säsongarbete.

11. I sin resolution av den 6 december 1994 om vissa aspekter på en socialpolitik för Europeiska unionen: Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionens (?), uppmanar rådet arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå avtal, eftersom de i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen.

4. Rådet har inte kunnat fatta beslut om förslaget till direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på snedvrindningar av konkurrensen (?) och inte heller om direktivet om vissa anställningsförhållanden med avseende på arbetsvillkoren (?).

12. I inledningen till ramavtalet om deltidarbete av den 6 juni 1997 anger de undertecknande parterna att de har för avsikt att undersöka behovet av liknande avtal om andra former av flexibelt arbete.

5. I slutsatserna från Europeiska rådet i Essen betonas behovet av att vidta åtgärder för att "öka tillväxstens sysselsättningsintensitet, i synnerhet genom en smidigare arbetsorganisation, som svarar både mot arbetstagarnas önskemål och konkurrensens krav."

13. Arbetsmarknadens parter har särskilt velat uppmärksamma visstidsarbetet, samtidigt som de anger att de har för avsikt att utreda behovet av liknande avtal för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

6. I rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999 uppmanas arbetsmarknadens parter att på alla lämpliga nivåer förhandla fram avtal som syftar till att modernisera arbetsorganisationen, däribland flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att

(?) EGT C 224, 8.9.1990, s. 6 och EGT C 305, 5.12.1990, s. 8.

(?) EGT C 224, 8.9.1990, s. 4.

(?) EGT C 368, 23.12.1994, s. 6.

14. De undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.
15. Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett direktiv enligt artikel 249 i fördraget. Direktivet är bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som skall uppnås, samtidigt som de kan välja form och tillvägagångssätt för genomförandet.
16. Målen för detta direktiv kan, i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen, vilka principer framgår av artikel 5 i fördraget, inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna utan kan uppnås bättre på gemenskapsnivå. Detta direktiv går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
17. När det gäller de uttryck som används i ramavtalet utan att särskilt definieras i detta, ger detta direktiv medlemsstaterna möjlighet att definiera uttrycken i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, på samma sätt som är möjligt när det gäller andra direktiv som har antagits på det sociala området och där liknande uttryck används, förutsatt att dessa definitioner respekterar innehållet i ramavtalet.
18. Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik och sitt meddelande av 20 maj 1998 om att anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå, med beaktande av de undertecknande parternas representativitet, deras mandat och lagenligheten hos varje klausul i ramavtalet. De undertecknande parterna har en tillräckligt stor sammanlagd representativitet.
19. Kommissionen har informerat Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén genom att överända avtalstexten, åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och motiveringen, i enlighet med sitt meddelande om genomförandet av protokollet om socialpolitik.
20. Europaparlamentet antog den 6 maj 1999 en resolution om ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter.
21. Genomförandet av ramavtalet bidrar till att nå de mål som anges i artikel 136 i fördraget.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syftet med detta direktiv är att genomföra det bilagda ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP).

Artikel 2

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001 eller senast vid den tidpunkten försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom avtal har vidtagit alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

Om det är nödvändigt för att ta hänsyn till särskilda svårigheter eller till att genomförandet sker genom kollektivavtal kan medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter förfoga över ytterligare högst ett år. De skall genast underrätta kommissionen om dessa förhållanden.

När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i första stycket, skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningarna skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 28 juni 1999.

På rådets vägnar

M. NAUMANN

Ordförande

BILAGA

EFS-UNICE-CEEP

Ramavtal om visstidsarbete

Inledning

Detta ramavtal belyser vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela i den europeiska sysselsättningsstrategi som antogs vid det extra toppmötet i Luxemburg 1997. Efter ramavtalet om deltidarbete tas genom detta avtal ytterligare ett steg mot en bättre balans mellan flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet.

Avtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Detta avtal gäller alla visstidsanställda, med undantag av personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Parterna har för avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal om uthyrning av arbetskraft.

Detta avtal gäller anställningsvillkor för visstidsanställda utan att påverka medlemsstaternas egen beslutanderätt om frågor som gäller lagstadgad social trygghet. I detta sammanhang kan arbetsmarknadens parter konstatera att man i Dublinförklaringen om sysselsättningen, som gjordes vid Europeiska rådets möte i Dublin 1996, bland annat betonade att de sociala skyddssystemen måste göras mer sysselsättningsvänliga genom utvecklande av sociala skyddssystem som kan anpassas till nya arbetsmönster och erbjuda dem som är verksamma inom sådant arbete ett lämpligt socialt skydd. Avtalsparterna vidhåller den uppfattning som uttrycktes i avtalet om deltidarbete från 1997 att medlemsstaterna utan drojsmål bör genomföra det som föreskrivs i denna förklaring.

Vidare fastslås att nytänkande behövs i fråga om de sociala trygghetssystemen för förvärvsarbetande, så att dessa skall anpassas till dagens situation och i synnerhet så att man ser till att rättigheter kan överföras.

EFS, UNICE och CEEP uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för rådet, för att rådet skall kunna ett beslut som gör dessa villkor bindande i de medlemsstater som undertecknat det avtal om socialpolitik som fogats till Protokollat om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Avtalets parter anmodar kommissionen att i sitt förslag till genomförande av avtalet begära att medlemsstaterna inom två år efter beslutets antagande antar de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta rådsbeslut eller säkerställer (*) att arbetsmarknadens parter genom avtal inrättar nödvändiga bestämmelser inom samma tidsperiod. Efter samråd med arbetsmarknadens parter, kan medlemsstater vid behov, för att kunna beakta särskilda problem eller för att kunna genomföra avtalet genom kollektivavtal, få denna tidsfrist förlängd med högst ett år.

Avtalets parter uppmanar medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter innan de tar initiativ till ny lagstiftning eller andra författningar i syfte att efterfölja vad som föreskrivs i detta avtal.

Utän att inskränka på nationella domstolars och EG-domstolens roll begär parterna i detta avtal att varje ärende som rör tolkningen av detta avtal på europeisk nivå i första hand ska hänskjutas av kommissionen till dem för yttrande.

Allmänna överväganden

1. Med beaktande av det avtal om socialpolitik som är fogat till det sociala protokollet (nr 14) till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och av följande skal:
2. I artikel 4.2 i Avtalet om socialpolitik fastställs att avtal som ingås på gemenskapsnivå kan genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom rådsbeslut på förslag av kommissionen.

(*) I enlighet med artikel 2.4 i Avtalet om socialpolitik som fogats till Protokollat (nr 14) om socialpolitik som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

3. I det andra samrådsdokumentet om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet meddelade kommissionen sin avsikt att lägga fram ett förslag till rättsligt bindande gemenskapsbestämmelser.
4. I sitt yttrande över förslaget till direktiv om deltidarbete uppmanade Europaparlamentet kommissionen att omgående lägga fram förslag till direktiv om andra flexibla arbetsformer, som visstidsarbete och utyhring av arbetskraft.
5. Europeiska rådet uppmanade i sina slutsatser från det extra toppmötet i Luxemburg om sysselsättningen arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal i syfte att "modernisera arbetsorganisationen, bland annat flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att uppnå den nödvändiga jämvikten mellan flexibilitet och trygghet".
6. Tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet.
7. Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.
8. Visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare.
9. Mer än hälften av Europeiska unionens visstidsanställda är kvinnor. Detta avtal kan därför bidra till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.
10. Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete.
11. Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka tillkomsten och utveckling av små och medelstora företag.
12. Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som tillfredsställer både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. De skall därför ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

HÄRIGENOM AVTALAS FÖLJANDE.

Syfte (klausul 1)

Syftet med detta ramavtal är

- a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och
- b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Räckvidd (klausul 2)

1. Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla
 - a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller
 - b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

Definitioner (klausul 3)

I detta avtal avses med

1. **visstidsställd**: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.
2. **jämförbar tillsvidareanställd**: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunskande.

Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.

Principen om icke-diskriminering (klausul 4)

1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.
3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

Bestämmelser för att förhindra missbruk (klausul 5)

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:
 - a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
 - b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
 - c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
 - a) skall betraktas som "på varandra följande",
 - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

Information om anställningstillfällen (klausul 6)

1. Arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.
2. Arbetsgivare bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunskande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesrörlighet.

Information och samråd (klausul 7)

1. Visstidsanställda skall tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa hur klausul 7.1 skall tillämpas, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis och med beaktande av klausul 4.1.
3. Arbetsgivare bör i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.

Genomförandebestämmelser (klausul 8)

1. Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarerna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.
2. Detta avtal skall inte påverka mer specifika gemenskapsbestämmelser, och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling av, eller lika möjligheter för, kvinnor och män.
3. Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.
4. Detta avtal påverkar inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, även på europeisk nivå, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

5. Förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
6. De undertecknande parterna skall se över detta avtal fem år efter datumet för rådets beslut, om en av avtalsparterna begär detta.

Fritz VERZETNITSCH
Ordförande EFS

Emilio GABAGLIO
Generalsekreterare EFS

Georges JACOBS
Ordförande UNICE

Dirk F. HUDIG
Generalsekreterare UNICE

Antonio CASTELLANO CUYANET
Ordförande CEEP

Jytte FREDENSBORG
Generalsekreterare CEEP

18 mars 1999

Departementsserien 2012

Kronologisk förteckning

1. Nya regler om prospekt. Fi.
2. Specialist i allmänmedicin – en yrkeskvalifikation för läkare i allmänpraktik. S.
3. Rättssäkerhet och likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen. A.
4. Revision i finansiella företag. Fi.
5. Behandling av personuppgifter vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. A.
6. Patientörslighet i EU förslag till ny lag. S.
7. Fordonsrelaterade skulder. N.
8. Nationell samordning av hemslöjden – en översyn av Nämnden för hemslöjdsfrågor. Ku.
9. Karenstid för egenföretagare, m.m. S.
10. Blankning. Fi.
11. Kontrollköp – ålderskontroll vid försäljning av folköl, tobak och receptfria läkemedel. S.
12. En ny taltidningsverksamhet. Ku.
13. Ny bibliotekslag. Ku.
14. Skadestånd för miljöfarliga sjötransporter. Ju.
15. Bevakning ombord på svenska fartyg. N.
16. Genomförande av ändringsdirektiv 2011/62/EU. Förhindrande av förfalskade läkemedel i den lagliga försörjningskedjan. S.
17. Överflyttning av vissa utlänningsärenden till den ordinarie migrationsprocessen samt borttagande av automatiskt uppskov vid ansökan om nåd. Ju.
18. Convention on nuclear safety 2012 extra ordinary meeting. The Swedish National Report. M.
19. Kroatians anslutning till Europeiska unionen. + Bilagedel. UD.
20. Inspektionen för vård och omsorg – en ny effektiv tillsynsmyndighet för hälso- och sjukvård och socialtjänst. S.
21. Ny myndighet för infrastrukturfrågor för vård och apotek. S.
22. Europarådskonventionen om ömsesidig rättslig hjälp i brottmål. Tillträde till det andra tilläggsprotokollet. Ju.
23. Svenska miljömål – preciseringar av miljökvalitetsmålen och en första uppsättning etappmål. M.
24. Utökad målgrupp för samhällsorientering. A.
25. Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat. A.

Departementsserien 2012

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Skadestånd för miljöfarliga sjötransporter. [14]
Överflyttning av vissa utlänningsärenden till den ordinarie migrationsprocessen samt borttagande av automatiskt uppskov vid ansökan om nåd. [17]
Europarådskonventionen om ömsesidig rättslig hjälp i brottmål. Tillräde till det andra tilläggsprotokollet. [22]

Utrikesdepartementet

- Kroatiens anslutning till Europeiska unionen.
+ Bilagedel. [19]

Socialdepartementet

- Specialist i allmänmedicin – en yrkeskvalifikation för läkare i allmänpraktik. [2]
Patientrörlighet i EU
förslag till ny lag. [6]
Karenstid för egenföretagare, m.m. [9]
Kontrollköp – ålderskontroll vid försäljning av folköl, tobak och receptfria läkemedel. [11]
Genomförande av ändringsdirektiv 2011/62/EU. Förhindrande av förfalskade läkemedel i den lagliga försörjningskedjan. [16]
Inspektionen för vård och omsorg – en ny effektiv tillsynsmyndighet för hälso- och sjukvård och socialtjänst. [20]
Ny myndighet för infrastrukturfrågor för vård och apotek. [21]

Finansdepartementet

- Nya regler om prospekt. [1]
Revision i finansiella företag. [4]
Blankning [10]

Miljödepartementet

- Convention on nuclear safety 2012
extra ordinary meeting.
The Swedish National Report. [18]
Svenska miljömål – preciseringar av miljökvalitetsmålen och en första uppsättning etappmål. [23]

Näringsdepartementet

- Fordonsrelaterade skulder. [7]
Bevakning ombord på svenska fartyg. [15]

Kulturdepartementet

- Nationell samordning av hemslojden
– en översyn av Nämnden för hemslojdsfrågor. [8]
En ny taltidningsverksamhet. [12]
Ny bibliotekslag. [13]

Arbetsmarknadsdepartementet

- Rättssäkerhet och likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen. [3]
Behandling av personuppgifter vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. [5]
Utökad målgrupp för samhällsorientering. [24]
Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat. [25]