

Promemoria

Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

I promemorian föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och semesterlagen (1977:480).

Anställningsskyddslagen

I den del som avser anställningsskyddslagen föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning, utöver för fri visstidsanställning, för vikariat och när arbetstagaren fyllt 67 år, skall få träffas för säsongsarbete.

Det föreslås att en fri visstidsanställning skall övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år, i stället för 14 månader.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år, i stället för tre år, föreslås att anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning föreslås även fortsättningsvis vara sammanlagt mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Detsamma föreslås gälla för kvalifikationstiden för rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Det föreslås även att bestämmelserna om säsongsanställdas företrädesrätt till återanställning och rätt till besked att de inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början skall fortsätta att gälla.

Den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller föreslås utökas från nio månader till tolv månader.

Därutöver föreslås att arbetsgivare skall vara skyldig att lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning endast på arbetstagarens begäran, att anställda med särskilt anställningsstöd skall omfattas av anställningsskyddslagens tillämpningsområde och att arbetstagare inte skall få tillgodoräkna sig extra anställningstid på grund av viss uppnådd ålder i några olika situationer.

Semesterlagen

I den del som avser semesterlagen föreslås att ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då tillfällig föräldrapenning utgår skall vara semesterlönegrundande i den mån frånvaron för varje barn under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

Ikraftträdande

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007. Vissa övergångsbestämmelser föreslås.

Innehållsförteckning

1	Lagtext.....	4
1.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	4
1.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	7
1.3	Lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	10
2	Inledning.....	12
2.1	Visstidsdirektivet	12
2.2	Anställningsskyddslagens regler i dag.....	13
2.3	Anställningsskyddslagens regler enligt prop. 2005/06:185	15
2.4	Ledighet för vård av allvarligt sjukt barn är inte semesterlönegrundande enligt gällande rätt.....	16
3	Ändringar i anställningsskyddslagen.....	16
3.1	Behovet av nya regler	16
3.2	Nya regler om tidsbegränsad anställning.....	17
3.3	Företrädesrätt till återanställning m.m.	18
3.4	Informationsskyldighet	20
3.5	Lagens tillämpningsområde	21
3.6	Beräkning av anställningstid.....	21
4	Ändringar i semesterlagen.....	22
5	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	23
6	Konsekvenser	24
6.1	Anställningsskyddslagen.....	24
6.2	Semesterlagen	26
7	Författningss kommentar	27
7.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	27
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	27
7.3	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	29

1 Lagtext

Arbetsgruppen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs att 1, 3, 6 f, 11 och 39 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda i *med särskilt anställningsstöd*, i skyddat arbete eller i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. utvecklingsanställning.

3 §²

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

1. En arbetstagare, 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 arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra 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.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får

¹ Senaste lydelse 2005:1193.

² Senaste lydelse 1996:1424.

arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

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

6 f §³

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, *på begäran av arbetstagaren*, lämnas direkt till arbetstagaren.

11 §⁴

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

39 §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall

³ Senaste lydelse 2006:439.

⁴ Senaste lydelse 2006:439.

anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande
16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

*Har arbetstagaren fyllt 60 år,
höjs beloppet så att det motsvarar
24, 36 respektive 48 månadslöner.*

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 1 § i den äldre lydelsen.

1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

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

dels att 5, 15 och 25 §§ i stället för dess lydelse enligt lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse,

dels att ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat, *och*
3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning *eller* *provanställning enligt 6 §* i sammanlagt mer än *14 månader*, eller som vikarie i sammanlagt mer än *tre* år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. *för säsongsarbete, och*
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren *antingen* i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än *två år*, eller som vikarie i sammanlagt mer än *två* år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

15 §

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när

anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller 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 *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess *nio* månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller 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.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess *tolv* månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.

3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.

4. Vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.

1.3 Lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 5 och 17 §§ semesterlagen (1977:480) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för *viss tid, viss säsong eller visst arbete* får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för *säsongarbete* får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i

¹ Senaste lydelse 2002:625.

anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b i den mån frånvaron för varje barn under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller rekryteringsbidrag enligt lagen (2002:624) om rekryteringsbidrag till vuxenstuderande eller ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

2 Inledning

Förslagen i denna promemoria har utarbetats av en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet.

2.1 Visstidsdirektivet

Den 28 juni 1999 antog rådet direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Direktivet har till syfte att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

Av klausul 1 i ramavtalet om visstidsarbete framgår att syftet med avtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda enligt klausul 4.1 inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. Tillämpningsföreskrifter för klausulen skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftning, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden anges i klausul 5.1 att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, skall införa en eller flera 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.

Ramavtalet innehåller också en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om anställningstillfällen. I klausul 6.1 i ramavtalet anges att 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.

2.2 Anställningsskyddslagens regler i dag

Bestämmelser om tidsbegränsad anställning

Enligt de bestämmelser i anställningsskyddslagen som nu gäller får avtal om tidsbegränsad anställning enligt 5 och 5 a §§ träffas i följande fall.

1. För viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. För viss tid som avser vikariat, praktikarbete, eller feriearbete.

3. För viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. För tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå i mer än tre månader.

5. För viss tid, när en arbetstagare har fyllt 67 år.

6. Vid överenskommen visstidsanställning, dvs. för en och samma arbetstagare enligt huvudregeln sammanlagt högst tolv månader under tre år. Samma arbetsgivare får ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt.

Därtill är det enligt 6 § möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

En tidsbegränsad anställning som vikarie övergår enligt 5 § andra stycket till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Även en provanställning som inte avbryts senast vid provotidens utgång övergår till en tillsvidareanställning (6 § andra stycket).

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet enligt 39 § anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren.

Bestämmelser om företrädesrätt till återanställning m.m.

När en anställning upphör på grund av arbetsbrist har en tillsvidareanställd arbetstagare enligt 25–27 §§ anställningsskyddslagen under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning. Bland annat skall arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Motsvarande regler infördes även för vissa tidsbegränsat anställda. Vid sidan av att arbetsbrist skall vara skälet till att anställningen upphör krävs för en tidsbegränsat anställd arbetstagare att anställningen varat mer än tolv månader under de senaste tre åren eller för säsonganställda, att de varit anställda mer än sex månader under de senaste två åren. Om arbetstagaren inte får fortsatt anställning av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen, föreligger inte företrädesrätt till återanställning. När det gäller kvalifikationstid skall i vissa fall även tid i anställning hos annan arbetsgivare beaktas enligt 3 §.

För tidsbegränsat anställda gäller vidare enligt 15–17 §§ att en arbetstagare har rätt till ett skriftligt besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning minst en månad före anställningstidens utgång. Av beskedet skall framgå om företrädesrätt föreligger samt vad som krävs för att företrädesrätten skall kunna göras gällande. En tillämpning av nu nämnda bestämmelser förutsätter att arbetstagaren har varit anställd under den anställningstid som ovan nämnts beträffande företrädesrätt till återanställning. För säsonganställda gäller att besked om att arbete inte kommer att erbjudas nästa säsong skall lämnas minst en månad innan den nya säsongen börjar. Även för tillsvidareanställda finns liknande regler.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats om att anställningen inte kommer att fortsätta till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

Bestämmelser om beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid, t.ex. tid som vikarie eller kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning, finns vissa särskilda bestämmelser i 3 § första stycket. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra anställningen, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång 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. Om det sker flera sådana byten som redan nämnts får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid beräkning av anställningstid vid turordning, företrädesrätt till återanställning, anställning med högre sysselsättningsgrad eller skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen, finns särskilda bestämmelser i 3 § andra stycket. En arbetstagare får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter det att han eller hon fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader. Även enligt 39 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare som fyllt 60 år tillgodoräkna sig extra anställningstid.

Bestämmelser om lagens tillämpningsområde

Enligt 1 § anställningsskyddslagen gäller lagen arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpningsområde undantas dock

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

Bestämmelser om information till vissa föräldralediga arbetstagare

Av 6 f § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren.

2.3 Anställningsskyddslagens regler enligt prop. 2005/06:185

Riksdagen har den 18 maj 2006 beslutat om ändringar i anställningsskyddslagen som träder ikraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282).

Bestämmelser om tidsbegränsad anställning

Enligt de bestämmelser som träder ikraft den 1 juli 2007 kommer avtal om tidsbegränsad anställning enligt 5 § att få träffas i följande fall.

1. För fri visstidsanställning.
2. För vikariat.
3. När arbetstagaren har fyllt 67 år.

Därtill kvarstår möjligheten enligt 6 § att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning oförändrad.

En tidsbegränsad anställning som vikarie kommer fortfarande enligt 5 § andra stycket att övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Därtill skall en tidsbegränsad anställning, där arbetstagaren under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning i sammanlagt mer än 14 månader, övergå till en tillsvidareanställning.

Bestämmelser om företrädesrätt till återanställning m.m.

Enligt de bestämmelser som träder ikraft den 1 juli 2007 skall en arbetstagare ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren för att kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Detsamma gäller rätten till skriftligt besked om att

arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning. Eftersom det inte kommer att finnas stöd direkt i lag att säsonganställa arbetstagare skall bestämmelserna om säsonganställdas företrädesrätt och rätt till besked om att de inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början upphöra att gälla.

2.4 Ledighet för vård av allvarligt sjukt barn är inte semesterlönegrundande enligt gällande rätt

Enligt 4 kap. 10 b § lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldrar till ett allvarligt sjukt barn under 18 år rätt till tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet. Sådan tillfällig föräldrapenning utges under ett obegränsat antal dagar och kan utges till båda föräldrarna för samma barn och tid. Enligt 8 § föräldraledighetslagen (1995:584) har en arbetstagare rätt till ledighet under den tid då arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning enligt bland annat 4 kap. 10 b § lagen om allmän försäkring. Enligt 17 § semesterlagen (1977:480) är frånvaro från arbetet semesterlönegrundande när fråga är om ledighet enligt föräldraledighetslagen, bland annat under den tid tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ lagen om allmän försäkring. Föräldraledighet som hör samman med tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn (4 kap. 10 b § lagen om allmän försäkring) är däremot inte semesterlönegrundande.

Rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn samt den motsvarande rätten att vara ledig från sin anställning infördes den 1 januari 2005. Några skäl för att sådan ledighet samtidigt inte gjordes semesterlönegrundande angavs inte.

3 Ändringar i anställningsskyddslagen

3.1 Behovet av nya regler

Arbetsgruppens bedömning: Det finns behov av att ändra reglerna i anställningsskyddslagen i vissa avseenden.

Skälen för arbetsgruppens bedömning: Riksdagen har, i enlighet med den tidigare regeringens förslag, beslutat om ändringar av bland annat anställningsskyddslagens regler avseende tidsbegränsade anställningar. Ändringarna skall enligt riksdagens beslut träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282).

Den nya struktur som beslutats, nämligen att ett antal olika typer av tidsbegränsade anställningar förs samman till en gemensam fri visstidsanställning, är bra. Att det därutöver ges möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning och tidsbegränsad anställning för vikariat och när arbetstagare har fyllt 67 år är också bra. Den nya

strukturen innebär en viktig förenkling och gör regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare.

Majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Tillsvidareanställningar skall även fortsättningsvis vara grunden på arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll. De behövs för att arbetsgivare skall kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tillfälliga anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra med liten eller ingen arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan bero på att anställningsskyddet är mindre flexibelt än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv. Dagens trösklar är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivaren ges möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren får en ordentlig yrkeserfarenhet.

Mot denna bakgrund och i syfte att förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar är det nödvändigt att ändra de av riksdagen antagna reglerna om tidsbegränsad anställning i vissa nedan angivna avseenden. Även därutöver finns det skäl att göra vissa ändringar i anställningsskyddslagen.

3.2 Nya regler om tidsbegränsad anställning

Arbetsgruppens förslag: Avtal om tidsbegränsad anställning skall även få träffas för säsongarbete.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare antingen i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Enligt de bestämmelser som skall träda i kraft den 1 juli 2007 får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för fri visstidsanställning, för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Därutöver får avtal träffas om tidsbegränsad provanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för säsonganställning

Vissa näringar präglas av stora säsongvariationer och kan inte fungera effektivt och nå lönsamhet utan möjlighet att anställa personal under enbart viss tid av året. Att försvåra för dessa verksamheter att säsonganställa är att göra såväl glesbygd som många småföretagare en stor otjänst och medför att deras ekonomiska förutsättningar försämras. Särskilt gäller detta för unga människor, som gärna tar dessa arbeten som

komplement till studier eller annat arbete. Arbetsgruppen föreslår därför att det skall vara tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för säsongarbete utan begränsning i tid. Förslaget medför en följdändring i semesterlagen.

Övergång till tillsvidareanställning vid fri visstidsanställning

Tillfälliga anställningar bör kunna gälla för en förhållandevis lång tidsperiod. Detta eftersom det ger både arbetsgivaren och den anställda större möjligheter; flexibiliteten ökar samtidigt som tryggheten ökar för den anställda. Fri visstidsanställning bör därför vara tillåten under sammanlagt högst två år. En fri visstidsanställning skall därmed övergå till en tillsvidareanställning först när arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. I den sammanlagda anställningstiden skall ingen annan anställningstid än tid i fri visstidsanställning ingå. Anställningstid i fri visstidsanställning hos en tidigare arbetsgivare, som i enlighet med 3 § anställningsskyddslagen får tillgodoräknas, skall dock ingå vid beräkningen.

Övergång till tillsvidareanställning vid vikariat

Även vikariat bör enligt arbetsgruppens mening övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Med en sådan bestämmelse blir regelverket enhetligt och lätt att tillämpa. Bestämmelsen stärker också vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att vikariatsanställningar missbrukas. I övrigt bör regeln om vikariat tillämpas på samma sätt som idag.

3.3 Företrädesrätt till återanställning m.m.

Arbetsgruppens förslag: De regler om företrädesrätt till återanställning och rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta som gäller i dag skall fortsätta att gälla. Även bestämmelserna om säsonganställdas företrädesrätt till återanställning och rätt till besked att de inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början skall fortsätta att gälla.
Företrädesrätten skall utökas från nio till tolv månader.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Enligt de bestämmelser som skall träda i kraft den 1 juli 2007 skall en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist ha företrädesrätt till återanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Även rätten till besked, om att en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall inträda när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren. Eftersom det, enligt de regler som skall träda i kraft den 1 juli 2007, inte

kommer att finnas stöd direkt i lag att säsongsanställa arbetstagare skall de bestämmelser om säsongsanställdas företrädesrätt och rätt till besked om att de inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början upphöra att gälla.

Enligt det nu gällande regelverket gäller företrädesrätt från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket anställningsskyddslagen och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning

En mängd remissinstanser framförde synpunkter i det tidigare lagstiftningsarbetet mot förslaget att förkorta kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning (prop. 2005/06:185 s. 55–56, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282). Huvudinvändningen var att de tidsbegränsade anställningarna skulle komma att få kortare varaktighet och understiga sex månader om förslaget genomfördes. Invändningarna är av sådan tyngd att det är olämpligt att de beslutade reglerna i denna del träder ikraft. Reglerna om kvalifikationstid, att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren, bör därför fortsätta att gälla. Med hänsyn till att arbetsgruppen föreslår att avtal om tidsbegränsad anställning för säsongarbete skall vara tillåtet, bör även regeln om företrädesrätt till ny säsongsanställning fortsätta att gälla.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

Det är enligt arbetsgruppen rimligt att kopplingen mellan företrädesrätt till återanställning och rätt till besked om fortsatt anställning behålls även i fortsättningen. De tidigare reglerna bör därför även i denna del fortsätta att gälla. Detsamma bör även gälla bestämmelserna om säsongsanställda arbetstagares rätt till att få besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början.

Företrädesrätt till återanställning under tolv månader

Med hänsyn till att avtal om visstidsanställning skall kunna träffas fritt under så lång tid som upp till två år är det rimligt att den tid en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning förlängs. Företrädesrätt till återanställning bör därför gälla från den tidpunkt då uppsägningen skedde, eller besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess tolv månader förflutit från den dag då anställningen upphörde.

3.4 Informationsskyldighet

Arbetsgruppens förslag: Arbetsgivare skall vara skyldig att på begäran lämna information direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Den 28 juni 1999 antog rådet direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Ramavtalet innehåller bl.a. en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om anställningstillfällen. Klausul 6.1 i ramavtalet anger att 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 enligt ramavtalet tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen. För att förtydliga genomförandet av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning har riksdagen fattat beslut om en ändring i anställningsskyddslagen som trädde i kraft den 1 juli 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282). Enligt den nya regeln skall arbetsgivaren informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.

Informationsskyldigheten gäller alla nyanställningar, oavsett om den tilltänkta anställningen är på heltid eller deltid. Informationsskyldigheten gäller i förhållande till alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren samt provanställda arbetstagare. Informationen skall lämnas oavsett om den som har en tidsbegränsad anställning arbetar heltid eller deltid. Den skall lämnas till tjänstlediga och sjukskrivna arbetstagare med tidsbegränsad anställning och visstidsanställda som av någon annan anledning inte regelmässigt befinner sig på arbetsplatsen, t.ex. den som arbetar på distans. Arbetsgivaren skall inte begränsa informationen till de arbetstagare som arbetsgivaren med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar bedömer kan komma i fråga för en aktuell tillsvidareanställning. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

När det gäller föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning har lagstiftaren gått längre än vad visstidsdirektivet kräver och bestämt att informationen skall lämnas direkt till arbetstagaren. Bestämmelsen ålägger arbetsgivare en omfattande informationsskyldighet mot alla föräldralediga arbetstagare som är tidsbegränsat anställda. Det bör, enligt arbetsgruppens mening, vara tillräckligt att arbetsgivaren lämnar information direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning om arbetstagaren begär det. Arbetstagaren bör därvid även kunna ange att han eller hon endast begär att information om tillsvidareanställningar som är av intresse lämnas direkt till honom eller henne.

3.5 Lagens tillämpningsområde

Arbetsgruppens förslag: Arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd skall inte undantas från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Anställningsskyddslagen gäller arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Från lagens tillämpningsområde undantas dock vissa arbetstagare, bl.a. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd. Särskilt anställningsstöd lämnas som längst under två år. Det är viktigt att så många som möjligt omfattas av lagen om anställningsskydd, därför skall även personer med särskilt anställningsstöd omfattas.

3.6 Beräkning av anställningstid

Arbetsgruppens förslag: En arbetstagare skall inte få tillgodoräkna sig extra anställningstid efter det att han eller hon fyllt 45 år i samband med beräkning av anställningstid vid turordning, företrädsrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad eller skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen. Vid skadeståndsberäkningen enligt 39 § anställningsskyddslagen skall inte heller en arbetstagare som fyllt 60 år få tillgodoräkna sig ytterligare anställningstid.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Enligt 3 § andra stycket anställningsskyddslagen får en arbetstagare i vissa situationer tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter det att han eller hon fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader. Extra anställningstid får tillgodoräknas arbetstagaren i samband med turordning vid uppsägning, vid företrädesrätt till återanställning och till en anställning med högre sysselsättningsgrad samt vid beräkning av skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen. Har arbetstagaren fyllt 60 år höjs skadeståndsbeloppet ytterligare.

Ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet skall införas. Frågan har utretts av Diskrimineringskommittén (2006:22). Betänkandet bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Det finns risk att bestämmelserna i anställningsskyddslagen kan diskriminera yngre arbetstagare i förhållande till äldre arbetstagare. Det saknas, enligt arbetsgruppens mening, skäl att behålla dessa regler. Reglerna bör därför avskaffas.

4 Ändringar i semesterlagen

Arbetsgruppens förslag: Ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då tillfällig föräldrapenning utgår skall vara semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

Skälen för arbetsgruppens förslag: Bestämmelserna i semesterlagen om semesterlönegrundande frånvaro i samband med föräldraledighet anknyter direkt till föräldraledighetslagen och till reglerna om föräldrapenning i AFL. Rätten till tillfällig föräldrapenning utvidgades den 1 januari 2005 på så sätt att föräldrar till ett allvarligt sjukt barn under 18 år fick rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning, när de behöver avstå från förvärvsarbete för att vårda barnet. Samtidigt infördes i föräldraledighetslagen en motsvarande rätt till ledighet. Någon ändring i semesterlagens bestämmelse om semesterlönegrundande frånvaro gjordes däremot inte. Några skäl för detta anfördes inte.

Enligt arbetsgruppens mening bör ledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn, i likhet med föräldraledighet med övriga former av tillfällig föräldrapenning, vara semesterlönegrundande. Eftersom tillfällig föräldrapenning vid vård av allvarligt sjukt barn, till skillnad från övriga former av tillfällig föräldrapenning, kan utges under obegränsad tid gör arbetsgruppen bedömningen att det är nödvändigt att begränsa den semesterlönegrundande frånvaron. Tiden för varje intjänandeår bör bestämmas till 120 dagar eller för ensamstående förälder till 180 dagar. Det överensstämmer med den semesterlönegrundande ledigheten då föräldrapenning utgår med anledning av barns födelse.

Bestämmelsen om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagen är konstruerad så att en förälder som är ledig från sitt förvärvsarbete med tillfällig föräldrapenning kan ha rätt till ett stort antal semesterlönegrundande frånvarodagar. Med arbetsgruppens förslag skulle föräldrar med ett allvarligt sjukt barn kunna vara berättigade till ytterligare 120 semesterlönegrundande frånvarodagar var under ett intjänandeår.

Det bör dock i sammanhanget framhållas att det är ytterst få föräldrar som är berättigade till föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn. Enligt Försäkringskassan var det under hela år 2005 totalt 184 barn vars föräldrar hade rätt till tillfällig föräldrapenning på den grunden att de vårdade ett allvarligt sjukt barn. Förslaget bedöms därför få marginella konsekvenser för arbetsgivarna generellt. Även för den arbetsgivare som träffas av förslaget blir konsekvenserna små, eftersom förslagets innebörd är begränsad till att arbetsgivaren måste betala ett par veckors semesterlön till den anställde. Rätten till ledighet finns redan.

För den enskilde arbetstagaren innebär förslaget klara förbättringar. Oavsett om det sjuka barnet tillfrisknar eller avlider bör föräldern ha rätt till betald semester på samma sätt som andra föräldrar som på andra grunder varit lediga för att vårda sitt barn. Även för en förälder som vårdar ett allvarligt sjukt barn under hela året torde det i regel vara

ekonomiskt mer fördelaktigt med betald semester än den föräldrapenning som utgår.

Arbetsgruppen föreslår mot denna bakgrund att semesterlagen ändras i enlighet med det sagda.

5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Arbetsgruppens förslag: De nya reglerna i anställningsskyddslagen och semesterlagen skall träda i kraft den 1 juli 2007.

En övergångsbestämmelse skall införas som innebär att den som redan är anställd med särskild anställningsstöd den 1 juli 2007 även fortsättningsvis skall undantas från anställningsskyddslagens bestämmelser.

Den av riksdagen beslutade ännu inte ikraftträdde övergångsbestämmelsen att även anställningstid före den 1 juli 2007 skall beaktas vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ upphävs.

Skälen för arbetsgruppens förslag: De ändringar riksdagen redan har beslutat i anställningsskyddslagen (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282) skall träda i kraft den 1 juli 2007. Flera av de förslagna ändringarna är avsedda att justera de av riksdagen beslutade ännu inte ikraftträdde ändringarna. Det är därför lämpligt att de nu föreslagna ändringarna i träder ikraft vid samma tidpunkt som de redan beslutade ändringarna. Även övriga ändringar i anställningsskyddslagen och ändringarna i semesterlagen bör träda i kraft den 1 juli 2007.

En övergångsbestämmelser bör införas som innebär att den som redan är anställd med särskilt anställningsstöd den 1 juli 2007 även fortsättningsvis bör undantas från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning och om rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, kommer även fortsättningsvis att gälla med den lydelse som gäller i dag. Det finns därför inte längre behov av någon övergångsbestämmelse i dessa avseenden.

I övrigt är några särskilda övergångsbestämmelser, utöver de av riksdagen beslutade, inte nödvändiga.

6 Konsekvenser

6.1 Anställningsskyddslagen

Effekter för arbetsgivare och arbetstagare

Utgångspunkten är att en förenkling av lagstiftningen och färre restriktioner för tidsbegränsad anställning innebär en positiv förändring. Det underlättar rekrytering och nyanställningar och kan därmed bidra till att fler arbetstillfällen skapas.

Förslaget om en förlängning av den tid en person kan inneha en fri visstidsanställning hos en och samma arbetsgivare ger arbetsgivare ökad valfrihet och flexibilitet att anställa personer efter den aktuella verksamhetens behov. Tillfälliga arbetsanhopningar kan regleras och tillfälligt frånvarande personal kan ersättas. Förslaget bidrar även till sänkta kostnader då mindre resurser behöver läggas på tätare rekrytering och upplärning.

Den återinförda möjligheten till säsongsanställning ger företag möjlighet att på ett flexibelt sätt kunna anpassa arbetskraften vid säsongsberoende verksamhet och även att säkerställa personaltillgången över tid. Förslaget innebär dock att antalet former av tidsbegränsade anställningar ökar.

Syftet med förslaget att förkorta den tid en person kan inneha ett vikariat hos en och samma arbetsgivare är att stärka skyddet och öka tryggheten för dessa personer. Det finns dock en viss risk att vissa arbetsgivare trots längre arbetskraftsbehov istället för att efter 24 månader låta vikariatet övergå i en tillsvidareanställning, begränsar vikariatens varaktighet till kortare än 24 månader.

Att företrädesrätten till återanställning ändras till att inträda efter mer än 12 månaders anställning och att gälla i 12 månader, innebär å ena sidan en förlängning av den tid en arbetstagare måste ha varit anställd hos arbetsgivaren för att en närmare anknytning till denne, å andra sidan att när en sådan anknytning väl föreligger, kan företrädesrätten utnyttjas under en längre tidsperiod. En längre gällande företrädesrätt är även rimlig sett i förhållande till att möjligheten till fri visstidsanställning utökas.

Förslaget att ta bort den dubbla beräkningen av anställningstid under sammanlagt högst 60 månader efter fyllda 45 år i samband med upprättande av turordningslista, företrädesrätt och skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen, samt även specialreglerna för arbetstagare över 60 år i 39 § anställningsskyddslagen, har till syfte att motverka risk för åldersdiskriminering av yngre i förhållande till äldre. Förslaget innebär även en förenkling av regelverket, vilket kan leda till lägre administrativa kostnader för arbetsgivare.

Sammanfattningsvis innebär förslagen till vissa delar en minskad flexibilitet för arbetsgivare, samtidigt som den övervägande delen av förslagen innebär en förenkling och ökar flexibiliteten att anställa.

Fördelarna med förslagen bör överväga nackdelarna. Bedömningen är att arbetsgivarnas incitament att anställa kommer att öka. Förutsättningar skapas för fler arbetstillfällen och tillväxtmöjligheterna för företagen ökar därmed genom förslagen.

För universitet och högskolor gäller delvis särskilda förutsättningar genom att merparten av finansieringen av framför allt forskningen vid de forskningsintensiva lärosätena sker genom tidsbegränsade bidrag från externa finansiärer. En särskild utredare har för närvarande i uppdrag att göra en översyn av dagens anställnings- och befattningsstruktur vid landets lärosäten. I uppdraget ingår bland annat att föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg samt att utreda hur högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (19993:100) förhåller sig till lagen om anställningsskydd (dir 2006:48).

Särskilt om små företags villkor

Vad gäller små företag, torde förslagen inte få några andra konsekvenser än för större företag. Generellt gäller dock att små företag är mer känsliga för omgivande förutsättningar än större företag. Fördelarna med att öka valfrihet och flexibilitet skulle därför kunna därför bli större för små företag.

Effekter på arbetsmarknaden

På en väl fungerande arbetsmarknad matchas utbud och efterfrågan av arbetskraft på ett effektivt sätt. Generellt brukar hävdas att ett mer reglerat anställningsskydd minskar rörligheten på arbetsmarknaden. Det innebär mindre in- och utflöde i arbetslöshet och längre varaktighet i arbetslöshet. Anställningsskyddets effekter på sysselsättnings- och arbetslöshetsnivåer är mer oklara. Det kan antas att ett mer reglerat anställningsskydd minskar möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden för vissa grupper, såsom ungdomar och långtidsarbetslösa.

Förslagen syftar till att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och därmed kan sysselsättningen öka. Det kan förväntas att fler grupper kommer in på arbetsmarknaden, vilket för dessa ger förbättrad ekonomisk trygghet både idag och i framtiden jämfört med att vara arbetslös eller stå utanför arbetskraften och förlita sig på ersättningar och bidrag.

I och med att fler personer får möjlighet att komma in på arbetsmarknaden och företagen får ökade möjligheter att anställa kan rörligheten på arbetsmarknaden öka. Detta är positivt för arbetsmarknadens funktionssätt och effektivitet, om matchningen av arbetsökande och arbetsgivare fungerar på ett tillfredställande sätt.

Vid sidan av lagstiftningen kännetecknas den svenska arbetsmarknaden av en omfattande reglering av anställningsvillkor m.m. i kollektivavtal, vilka täcker stora delar av arbetsmarknaden. Förslagen

innebär att det även framledes kan göras avsteg från anställningsskyddslagens regler genom kollektivavtal, då lagen delvis är dispositiv. Detta gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att anpassa regelverket till behoven inom olika sektorer. Samtidigt gör kollektivavtalens stora omfattning att effekterna av en lagändring blir svår att förutse. En lagändring behöver inte omedelbart få genomslag på hela arbetsmarknaden.

Effekter för jämställdheten

Det är idag främst kvinnor som har tidsbegränsad anställning, vilket kan ses som ett hinder för såväl ekonomiskt oberoende som utveckling och karriär. Förslagen att förbättra möjligheterna att träffa avtal om tidsbegränsad anställning kan därmed uppfattas medföra risk för att kvinnors position på arbetsmarknaden försämras ytterligare i förhållande till män. Dock står även många kvinnor idag utanför arbetskraften. Sänks trösklarna för att komma in i arbetslivet ökar även kvinnors möjligheter att få en stärkt ekonomisk trygghet.

Förslaget om att minska den tid en person kan ha ett vikariat hos en och samma arbetsgivare bör kunna ha en positiv effekt för jämställdheten. Vikariatsanställningar är förhållandevis vanligt i offentlig sektor där många kvinnor arbetar. Förslaget är ett sätt att stärka de vikariatsanställdas situation genom att förhindra långa perioder i vikariat.

Effekter för offentliga finanser

De ekonomiska effekterna av förslaget till ändringar i anställningsskyddslagen antas generellt inte innebära belastningar på samhällsekonomin i stort eller av statsfinanserna som sådana.

Effekter för domstolarna

Tvister om tillämpningen av anställningsskyddslagen faller inom domstolarnas normala arbetsuppgifter. De tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av de nya bestämmelserna kan inte förväntas få någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller övriga domstolars arbetsbelastning. Domstolarna prövar redan idag frågor av liknande slag som de föreslagna bestämmelserna och de nya reglerna antas inte föranleda ett behov av ökade resurser till domstolarna.

6.2 Semesterlagen

Förslaget bör inte få några budgetkonsekvenser för staten. Ett fåtal arbetsgivare kommer dock att få en ökad kostnad i form av utbetalning av semesterlön.

7 Författningskommentar

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

1 §

I paragrafens *andra stycke 4* har undantaget från lagens tillämpningsområde för arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd tagits bort.

Paragrafen behandlas i avsnitt 3.5.

3 §

Paragrafens *andra stycke* har tagits bort eftersom extra anställningstid inte skall tillgodoräknas arbetstagare som uppnått en viss ålder.

Paragrafen behandlas i avsnitt 3.6.

6 f §

I paragrafens *andra stycke* har ett tillägg gjorts. Ändringen innebär att information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar endast behöver lämnas direkt till en föräldraledig arbetstagare med tidsbegränsad anställning om den föräldraledige arbetstagaren begär det.

Paragrafen behandlas i avsnitt 3.4.

11 §

I paragrafen har en redaktionell ändring gjorts. Paragrafen har vid den senaste ändringen felaktigt sammanförts till två stycken. Den delas nu på nytt upp i tre stycken.

39 §

Paragrafens *tredje stycke* har tagits bort eftersom extra anställningstid inte skall tillgodoräknas arbetstagare som uppnått en viss ålder.

Paragrafen behandlas i avsnitt 3.6.

7.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

5 §

Paragrafen anger när avtal om tidsbegränsad anställning får träffas.

I paragrafens *första stycke* har ett tillägg gjorts som innebär att avtal om tidsbegränsad anställning även får träffas för säsongsarbete. Med säsongsarbete avses detsamma som det säsongsarbete som tidigare avsågs när avtal om tidsbegränsad anställning fick träffas för viss säsong om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet.

Andra stycket har ändrats på så sätt att en fri visstidsanställning eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos en arbetsgivare antingen i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod eller som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Tid i fri visstidsanställning skall därvid räknas för sig och tid som vikarie skall räknas för sig. Någon sammanräkning med annan anställningstid i tidsbegränsad anställning eller tidsbegränsad provanställning skall inte ske.

Paragrafen behandlas i avsnitt 3.2.

15 §

I paragrafens *första stycke* har den anställningstid och den ramtid under vilken en arbetstagare skall ha varit anställd för att få besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör höjts från sex månader under de senaste två åren till tolv månader under de senaste tre åren.

I *andra stycket* har en specialregel lagts till eftersom avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete kan träffas.

Ändringarna innebär att paragrafen får den lydelse den hade före de ändringar riksdagen fattade beslut om den 18 maj 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282).

Övervägandena finns i avsnitt 3.3.

25 §

I paragrafens *första stycke* har den anställningstid och den ramtid som krävs för att en arbetstagare skall kunna återberopa företrädesrätt till återanställning förlängts till sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Med hänsyn till att avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete kan träffas har dessutom en specialregel om företrädesrätt till säsongsanställning lagts till.

I *andra stycket* har den tid under vilken företrädesrätt till återanställning skall gälla förlängts från nio månader till tolv månader.

Med undantag av ändringen i *andra stycket* innebär ändringarna att paragrafen får den lydelse den hade före de ändringar riksdagen fattade beslut om den 18 maj 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8).

Övervägandena finns i avsnitt 3.3.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagen kommer att gälla från och med den 1 juli 2007. För anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet skall äldre bestämmelser gälla. Det får t.ex. till följd att den som är anställd som

vikarie den 1 juli 2007 skall ha varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. När den som ingår avtal om vikariatsanställning efter den 1 juli 2007 varit anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.

7.3 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

5 §

I paragrafens andra stycke har en ändring gjorts med anledning av att 5 § anställningsskyddslagen fått ny lydelse.

17 §

I paragrafens *första stycke 2* har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10 b § lagen (1962:381) om allmän försäkring gjorts semesterlönegrundande i den mån frånvaron för varje barn under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Övrig semesterlönegrundande föräldraledighet enligt paragrafen skall inte räknas in i dessa 120 respektive 180 dagar. Därutöver har mindre redaktionella ändringar gjorts i form av att kommateringen ändrats.

Paragrafen behandlas i avsnitt 4.