

Regeringens proposition

2001/02:97

Lag om förbud mot diskriminering av deltid-
arbetande arbetstagare och arbetstagare med
tidsbegränsad anställning, m.m.

Prop.
2001/02:97

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 14 februari 2002

Göran Persson

Mona Sahlin
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om förbud mot diskriminering av deltidarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av deltidarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Den föreslagna lagens förbud mot diskriminering omfattar direkt och indirekt diskriminering. Reglerna anknyter till form och innehåll till jämställdhetslagen och andra svenska lagar med förbud mot diskriminering i arbetslivet.

Genom förslaget genomförs två EG-direktiv i Sverige. Dessa är rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

I propositionen föreslås också ändringar av följdkaraktär i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och i sekretesslagen (1980:100).

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

I propositionen föreslås också att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidarbete.

1	Förslag till riksdagsbeslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	7
2.3	Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) ...	8
3	Ärendet och dess beredning	9
4	Deltidsdirektivet och visstidsdirektivet – tillkomst och innehåll ...	10
4.1	Direktivens tillkomst	10
4.2	Direktivens huvudsakliga innehåll	11
5	Gällande rätt.....	13
5.1	Lagstiftning	14
5.1.1	Deltidsarbete	14
5.1.2	Tidsbegränsade anställningar	15
5.2	Kollektivavtal	18
5.3	Regler som kan åberopas mot diskriminering.....	19
6	Allmänna utgångspunkter	22
7	En ny lag om förbud mot diskriminering.....	25
7.1	Behovet av lagstiftning.....	25
7.2	Några utgångspunkter för diskrimineringsförbudets utformning	29
7.3	Förbudet skall skydda deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	34
7.4	Förbudet skall gälla i fråga om anställningsvillkor.....	36
7.5	Förbudet skall gälla direkt och indirekt diskriminering ...	38
	Direkt diskriminering	39
	Indirekt diskriminering	42
7.6	Bevisfrågor	44
7.7	Påföljder	46
7.8	Rättegången, preskription och sekretess	47
8	Övriga frågor i direktiven	48
9	Ikraftträdande.....	56
10	ILO:s konvention om deltidssarbete.....	56
11	Konsekvenser	58
12	Författningskommentar.....	61
12.1	Förslaget till lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning	61
12.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	66
12.3	Förslaget till ändring i sekretesslagen (1980:100)	66

Bilaga 1	Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.....	67	Prop. 2001/02:97
Bilaga 2	Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.....	73	
Bilaga 3	Sammanfattning av promemorian Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven (Ds 2001:6).....	79	
Bilaga 4	Promemorians lagförslag.....	80	
Bilaga 5	ILO:s konvention (nr 175) om deltidarbete.....	84	
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanser.....	93	
Bilaga 7	Lagrådsremissens lagförslag.....	94	
Bilaga 8	Lagrådets yttrande.....	98	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 14 februari 2002..	103	

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2001/02:97

Regeringen föreslår att riksdagen

dels antar regeringens förslag till

1. lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,

2. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,

3. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),

dels godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Definition

2 § Med deltidssarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidssarbete eller tidsbegränsade anställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

¹ Jfr rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidssarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 14, 20.1.1998, s. 14. Celex 397L0081) samt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43. Celex 31999L0070).

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Påföljder

Ogiltighet m.m.

5 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

6 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 5 § är tillämplig.

Skadestånd

7 § Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

8 § Mål enligt denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

9 § När någon för talan enligt denna lag skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. 3 §²

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, *eller*
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, *eller*
5. *lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

² Senaste lydelse 1999:134.

2.3 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 20 §³

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 6–11 §§ samt 13 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

³ Senaste lydelse 2001:1307.

3 Ärendet och dess beredning

Europeiska unionens råd har antagit direktivet 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (deltidsdirektivet; EGT L 14, 20.1.1998, s. 14, Celex 397L0081). Rådet har också antagit direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet; EGT L 175, 10.7.1999, s. 43, Celex 31999L0070). Svensk version av direktiven finns i *bilaga 1* och *2*.

Som ett led i beredningen av ärendet om genomförande av direktiven i Sverige har dåvarande Arbetsmarknadsdepartementet, numera Näringsdepartementet, haft samrådsmöten med representanter från Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Arbetsgivarverket (AgV), Landstingsförbundet (LF) och Svenska Kommunförbundet (Kommunförbundet). Samrådsmöten där parterna lämnat synpunkter på direktivens genomförande har hållits den 11 september 1998 och den 16 februari 1999 angående deltidsdirektivet och den 16 juni 2000 angående visstidsdirektivet.

Därefter har departementspromemorian *Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven* (Ds 2001:06) upprättats inom Näringsdepartementet. I promemorian föreslås en ny tvingande lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda. Dessutom föreslås ändringar i arbetstvistlagen och sekretesslagen. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 3*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 4*.

I promemorian behandlas vidare frågan om Sverige bör tillträda Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 175 om deltidsarbete. Konventionen finns i *bilaga 5*.

Promemorian har remissbehandlats och en förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. Remissyttrandena finns att tillgå i Näringsdepartementet (dnr N2001/1988/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 17 januari 2002 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 7*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 8*. Regeringen har delvis följt Lagrådets förslag, dock inte förslaget att ersätta ordet ”diskriminering” med ”särbehandling” och i fråga om indirekt diskriminering och bevislättnad för arbetstagare. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 7.2, 7.3, 7.5, 7.6 och 7.7 samt i författningskommentaren. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts i propositionens lagförslag.

4 Deltidsdirektivet och visstidsdirektivet – tillkomst och innehåll

4.1 Direktivens tillkomst

Som ett led i genomförandet av gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter presenterade kommissionen år 1990 tre olika förslag till direktiv om förhållandena för deltids- och visstidsanställda arbetstagare ("atypiska arbetstagare"). Ett av förslagen antogs år 1991 genom rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande.

De två övriga direktivförslagen som kommissionen presenterade rörde förbättring av arbetsvillkoren för deltids- respektive visstidsanställda. Förslagen diskuterades i rådet vid åtskilliga tillfällen mellan åren 1990 och 1994 utan resultat. Kommissionen beslöt därför att samråda med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd på området enligt avtalet om socialpolitik som var slutet enligt protokoll nr 14 om socialpolitik. Den 19 juni 1996 meddelade de branschövergripande organisationerna på europainivå UNICE, CEEP och EFS att de avsåg att inleda förhandlingar, i första hand om deltidsarbete. Organisationernas förkortningar står för Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

Förhandlingarna avslutades med att ett ramavtal om deltidsarbete slöts mellan organisationerna den 6 juni 1997. Parterna överlämnade därefter avtalet till kommissionen med begäran om att det skulle genomföras genom ett rådsbeslut i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

Kommissionen lade fram ett förslag till direktiv som syftade till att genomföra det ramavtal om deltidsarbete som träffats av de branschövergripande organisationerna. Vid ministerrådsmötet den 15 december 1997 antogs deltidssdirektivet.

I mars 1998 meddelade organisationerna att de avsåg att inleda förhandlingar om visstidsarbete. Den 18 mars 1999 träffade parterna ett ramavtal om visstidsarbete. Även detta avtal överlämnades till kommissionen med begäran om att det skulle genomföras genom ett rådsbeslut i enlighet med avtalet om socialpolitik. Vid ministerrådsmötet den 28 juni 1999 antogs visstidsdirektivet.

De båda direktiven är utformade på likartat sätt. De inledande ingresserna anger rådets utgångspunkter och direktivens rättsliga grund. Därpå följer ett fåtal artiklar som närmast är av formell art.

Syftet med direktiven är att genomföra de ramavtal om deltid- respektive visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

I ingressen, skäl 16 i deltidsdirektivet och 17 i visstidsdirektivet, konstateras att där ramavtalet saknar begreppsdefinitioner har medlemsstaterna möjlighet att definiera dessa begrepp i enlighet med nationell lagstiftning eller nationell praxis och i enlighet med liknande begrepp i andra direktiv på det sociala området. Definitionerna får dock inte strida mot innehållet i ramavtalet.

Av artikel 2 i respektive direktiv, som behandlar genomförandetiden av direktiven, framgår att medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom direktivet.

I övrigt återfinns de egentliga materiella bestämmelserna i ramavtalen, dvs. i respektive bilaga till direktiven.

Ramavtalen

Ramavtalen som parterna på europainivå träffat innehåller dels en inledning och ett avsnitt med allmänna överväganden, dels klausuler som utgör själva avtalstexten.

I *inledningen* uttrycker parterna en önskan om att de skall få tillfälle att yttra sig när det gäller frågor om tolkning av avtalen på europainivå. I inledningen till ramavtalet om visstidsarbete framgår att avtalet gäller alla visstidsanställda med undantag för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Där uppmanas också medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter innan initiativ tas till ny lagstiftning.

I avsnittet *allmänna överväganden* anges att avtalen överlämnar åt medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att bestämma det sätt på vilket de allmänna principerna, minimikraven och bestämmelserna skall tillämpas för att situationen i varje medlemsstat skall kunna tas i beaktande. Där anges också att avtalen tar hänsyn till behovet av att undvika att införa förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag. Vidare framhålls att arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som motsvarar både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och att parterna därför bör ges en speciell roll vid genomförandet och tillämpningen av avtalet.

Av *klausul 1* i respektive ramavtal framgår syftet med avtalen. Där anges att syftet är att säkerställa principen om icke-diskriminering och att förbättra kvalitén på deltid- respektive visstidsarbete. Syftet med ramavtalet om deltidarbete är dessutom att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov. Enligt ramavtalet om visstidsarbete är syftet även att förhindra missbruk som uppstår genom på varandra följande anställningar.

Vilka som omfattas av ramavtalen framgår av *klausul 2*. Avtalen omfattar deltidsarbetande respektive visstidsanställda med ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna. Det finns visst utrymme för arbetsmarknadens parter eller för medlemsstaterna, efter samråd arbetsmarknadens parter, att göra undantag från ramavtalens omfattning. I fråga om deltidsdirektivet får på objektiva grunder deltidsarbetande med tillfällig anställning undantas. Vad gäller visstidsdirektivet får inledande yrkesutbildningar och lärlingsutbildningar samt anställningsavtal som ingått inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning och yrkesomskolning undantas.

Klausul 4 innehåller principen om icke-diskriminering vars genomförande är ett av syftena med ramavtalen. Principen innebär att anställningsvillkoren för deltids- respektive visstidsarbetande inte skall vara mindre förmånliga än för jämförbara heltidsarbetande eller tillsvidareanställda enbart på grund av att de arbetar deltid respektive har en visstidsanställning, om det inte kan motiveras med objektiva skäl. Tillämpningsföreskrifter för *klausul 4* skall arbetsmarknadens parter eller medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter besluta om. Det skall ske med beaktande av EG-rätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Om det finns objektiva skäl är det tillåtet att ha krav på viss anställningstid för att kvalificera sig till särskilda anställningsvillkor. Enligt deltidsdirektivet kan rätten till särskilda anställningsvillkor även vara beroende av arbetstid eller lönevillkor.

Definitioner av begreppen deltidsarbetande och visstidsanställd samt jämförbar heltidsarbetande respektive tillsvidareanställd finns i *klausul 3*. Med deltidsarbetande avses den vars normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande. Med visstidsanställd avses en person med anställningsavtal vars längd fastställts på objektiva grunder som till ett visst datum, till dess att en uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse. Med jämförbar heltidsarbetande respektive tillsvidareanställd avses en anställd som på samma arbetsplats utför samma eller liknande arbetsuppgifter med beaktande av kvalifikationer och kunskaper. Uppräkningen av vilka faktorer som kan beaktas vid bedömningen om det är en jämförbar heltidsarbetande är inte uttömmande i deltidsdirektivet, till skillnad från visstidsdirektivet. I deltidsdirektivet kan bl.a. också anställningstiden vara en faktor som kan beaktas. Om det inte finns någon jämförbar heltidsarbetande eller tillsvidareanställd skall jämförelsen göras med hjälp av tillämpligt kollektivavtal eller om något sådant inte finns i enlighet med nationell lag, nationella kollektivavtal eller nationell praxis.

Klausul 5 i respektive ramavtal innehåller, i likhet med *klausul 4*, bestämmelser som är kopplade till syftet med avtalen. I deltidsdirektivet är *klausulen* i huvudsak inte tvingande utan uppställer ett flertal bestämmelser som bör beaktas eller som arbetsgivaren så långt som möjligt bör ta hänsyn till. Punkt 1 hänvisar till avtalets syfte och principen om icke-diskriminering och anger att medlemsstaterna efter samråd med arbetsmarknadens parter bör undersöka om det finns rättsliga eller administrativa hinder för deltidsarbete. Parterna uppmanas dessutom att identifiera och undersöka andra hinder som kan begränsa möjligheterna att arbeta deltid. När det är lämpligt bör dessa hinder undanröjas. Punkt 2 är en

tvingande bestämmelse och enligt den skall en vägran att övergå från heltid till deltid eller vice versa inte utgöra saklig grund för uppsägning. Punkt 3 ställer krav på arbetsgivaren att så långt som möjligt ta hänsyn till arbetstagares önskemål om att få övergå från heltid till deltid eller vice versa och att öka sin arbetstid. Arbetsgivaren skall dessutom så vitt det är möjligt upplysa om tillgängliga deltids- och heltidsarbeten inom företaget samt underlätta övergång till deltidsarbete och möjligheten för deltidsarbetande att genomgå yrkesutbildning. Vidare skall de organisationer som representerar arbetstagarna på lämpligt sätt hållas informerade om deltidsarbete inom företaget.

Klausul 5 i visstidsdirektivet innehåller bestämmelser för att förhindra missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Medlemsstaterna åläggs att efter samråd med arbetsmarknadens parter och där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk införa en eller flera bestämmelser som räknas upp i avtalet. Det är bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

I *visstidsdirektivet* finns i *klausul 6 och klausul 7* bestämmelser om information om anställningstillfällen samt information och samråd. Enligt *klausul 6* skall arbetsgivaren informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget eller på arbetsplatsen för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. I *klausul 7* anges att vid inrättande av arbetstagarorgan enligt nationell- eller gemenskapslagstiftning skall visstidsanställda tas med vid beräkningen av antalet anställda för bildande av sådant arbetstagarorgan.

Enligt genomförandebestämmelserna i *klausul 6 i deltidssdirektivet* och *klausul 8 i visstidsdirektivet* skall tvister och klagomål som uppstår vid tillämpningen av ramavtalen lösas och förebyggas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter kan behålla eller införa bestämmelser som är mer förmånliga än de som föreskrivs i respektive avtal. Genomförandet av bestämmelserna får inte utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som omfattas av avtalen. Inte heller får genomförandet inskränka arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå ingå avtal som anpassar eller kompletterar bestämmelserna i avtalen på ett sätt som beaktar de särskilda behoven hos de berörda parterna på arbetsmarknaden. Avtalet skall heller inte påverka tillämpningen av mer specifika gemenskapsbestämmelser och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling eller lika möjligheter för kvinnor och män. Tvister och klagomål till följd av tillämpningen av avtalen skall förebyggas och behandlas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

5 Gällande rätt

Detta avsnitt beskriver översiktligt innehållet i svensk lagstiftning och kollektivavtal i de avseenden som avses i direktiven. Avsikten är att ge

en bild av den nationella reglering som direktiven skall jämföras med. Redovisningen gör dock inte anspråk på att vara fullständig. Av särskild betydelse är bestämmelser som anknyter till principen om icke-diskriminering (klausul 4 i båda ramavtalen). Även bestämmelser som anknyter till klausulerna om att övergång från heltid till deltid eller vice versa inte utgör saklig grund för uppsägning och förhindrande av missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar redovisas särskilt (klausul 5 i ramavtalet om deltidarbete respektive klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete).

Enligt gällande rätt finns vissa regler som kan användas för att komma till rätta med diskriminering. Avslutningsvis i detta avsnitt berörs möjligheten att åberopa dels ”god sed på arbetsmarknaden”, dels 36 § avtalslagen, dels jämställdhetslagens förbud mot indirekt diskriminering.

5.1 Lagstiftning

5.1.1 Deltidsarbete

Svensk lagstiftning innehåller få bestämmelser som särskilt reglerar deltidarbete eller deltidarbetandes villkor. Lagstiftningen kan sägas byggas på ett antagande om att deltidarbetande skall behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare.

Anställningsskyddslagen

Reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) omfattar både heltids- och deltidanställda.

I 25 a § finns en bestämmelse om deltidanställda arbetstagares företrädesrätt i vissa fall till anställning med högre sysselsättningsgrad.

Enligt 7 § krävs saklig grund för att en uppsägning från en arbetsgivare skall vara giltig. Att en arbetsgivare inte vill ha kvar en arbetstagare som arbetar deltid som anställd, eller mot arbetstagarens vilja vill ändra arbetstagarens deltidanställning till en heltidsanställning, är i princip inte saklig grund för uppsägning.

I Arbetsdomstolens praxis har i vissa fall arbetsgivarens beslut att genomföra förändringar avseende bl.a. de anställdas arbetsuppgifter, lönevillkor och arbetstid ansetts som ett avskedande. I *AD 1984 nr 28* ändrades anställningsförhållandena genom nedsättning av arbetstiden och motsvarande sänkning av lönen. Domstolen ansåg att åtgärden var att betrakta som ett skiljande från tjänsten.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen (1982:673) omfattar även deltidarbetande arbetstagare. Här finns bestämmelser om s.k. mertid vid deltidanställning som innebär främst att de bestämmelser om beräkning av övertid som gäller för heltidsanställda skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det gäller löner och ekonomiska förmåner i anställningen saknas i huvudsak svenska lagregler. Det ankommer på arbetsmarknadens parter att avtala om detta. Exempel på undantag härifrån är lagen (1991:1047) om sjuklön. Denna lag gör dock inte skillnad mellan heltids- och deltidsanställda.

5.1.2 Tidsbegränsade anställningar

Anställningsskyddslagen m.m.

I anställningsskyddslagen är huvudprincipen att anställningsavtal skall gälla tills vidare (4 §). Anställningsskyddslagen begränsar möjligheten att avtala om tidsbegränsade anställningar. Avtal om tidsbegränsade anställningar – visstidsanställningar – får träffas endast i de fall detta särskilt anges.

Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5–6 §§ träffas i följande fall:

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

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

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

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

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

6. Avtal om s.k. överenskommen visstidsanställning. För sådana avtal gäller bl.a. att de får omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år och att en arbetsgivare vid en och samma tidpunkt får ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

7. Avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Utöver de ovan redovisade sju fallen gäller enligt 2 § att det kan vara tillåtet att genom kollektivavtal avtala om tidsbegränsade anställningar även i andra fall. Om ett sådant kollektivavtal inte har 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.

Om ett avtal om visstidsanställning träffas i annat fall kan arbetstagaren enligt 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare. I 15–17 §§ anställningsskyddslagen finns bestämmelser om att arbetsgivare har en skyldighet att lämna besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

Frågan om upprepade vikariatsanställningar står i strid med anställningsskyddslagen har prövats i *AD 1994 nr 22*. Arbetstagarna hade haft flera på varandra följande vikariat och frågan var om det var ett kringgående av reglerna om vikariat. Domstolen uttalade att enligt anställningsskyddslagen godtas vikariatsanställningar utan några särskilda begränsningar men det måste vara fråga om äkta vikariat i anställningsskyddslagens mening och inte en formell konstruktion som utnyttjas i syfte att kringgå lagens regler om tillsvidareanställning. Anställningarna i målet ansågs inte strida mot anställningsskyddslagen.

Enligt 5 § andra stycket gäller att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Detta har kallats ”en bortre gräns för vikariat”.

Det finns utöver vad som följer av anställningsskyddslagen andra författningar som innehåller särskilda bestämmelser om möjlighet att avtala om tidsbegränsad anställning. Sådan bestämmelse finns i 9 § anställningsförordningen (1994:373). Även 15 § förordningen (1991:1121) med instruktion för Statens skolverk och 22 § förordningen (1995:945) med instruktion för Högskoleverket innehåller särskilda bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. Enligt dessa bestämmelser kan utöver vad som följer av 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen tidsbegränsad anställning meddelas för visst utvärderings- och utredningsarbete för högst ett år.

Härutöver kan nämnas att den nyssnämnda bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen om att en tidsbegränsad anställning i vissa fall övergår till en tillsvidareanställning i några fall inte gäller. Så är fallet vid tidsbegränsad anställning som vikarier för ordinarie domare enligt 37 § förordningen (1996:379) med hovrättsinstruktion, 37 § förordningen (1996:380) med kammarrättsinstruktion, 39 § förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion och 36 § förordningen (1996:382) med länsrättsinstruktion.

Även lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten innehåller bestämmelser som särskilt reglerar tidsbegränsade anställningar. Där stadgas i 4 § att en anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad.

Semesterlagen (1977:480) innehåller bestämmelser som i viss mån begränsar möjligheten för visstidsanställda att få semester. En arbetstagare med en visstidsanställning som inte varar mer än tre månader saknar rätt till semesterledighet. Arbetstagaren har dock rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Även i sjuklönelagen (1991:1047) finns bestämmelser som gör åtskillnad mellan arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställda. För den som är anställd för kortare tid än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och där efter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd (3 §). Vidare innebär karensdagsbestämmelserna i 6 § att den som har två deltidsanställningar förlagda till hela dagar hos olika arbetsgivare kan få två karensdagar i stället för en.

På utbildningsområdet finns flera bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. Även här gäller som huvudregel att ett anställningsavtal gäller tills vidare (4 kap. 30 § första meningen högskoleförordningen; 1993:100). Reglerna om anställningsformen för lärare inom högskolan har ganska nyligen setts över, och med verkan fr.o.m. den 1 januari 1999 har några tidsbegränsade anställningsformer slopats. De särskilda förhållanden som gäller inom högskola och skola har dock ansetts motivera vissa särskilda bestämmelser som innehåller ytterligare grunder för tidsbegränsad anställning utöver vad som följer av de allmänna reglerna om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen.

I 4 kap. 30 § högskoleförordningen finns särskilda regler som gäller för följande kategorier av lärare:

- lärare inom konstnärlig verksamhet: Anställningen gäller tills vidare, dock längst fem år, och får förnyas, men har en sammanlagd övre tidsgräns på tio år,

- adjungerade professorer, lektorer och adjunkter: anställningen gäller tills vidare, dock längst tre år, och får förnyas, men har en sammanlagd övre tidsgräns på sex år,

- lektor och adjunkt vid hans eller hennes första anställning eller om han eller hon är tillsvidareanställd vid annan högskola: anställningen gäller tills vidare, dock längst ett respektive tre år, och får inte förnyas,

- biträdande lektor: anställningen gäller tills vidare, dock längst fyra år, och får förnyas, dock längst ett år, om den biträdande lektorn har undervisat inom grundläggande högskoleutbildning mer än 25 procent av arbetstiden,

- forskarassistent: anställningen gäller tills vidare, dock längst fyra år, och får förnyas bara vid särskilda skäl samt

- timlärare och gästlärare: anställningen gäller tills vidare, dock längst ett respektive tre år, och får förnyas.

Högskoleförordningen innehåller också regler om tidsbegränsad anställning för assistenter, amanuenser och kliniska assistenter (5 kap. 12 §). Sådan anställning gäller tills vidare, dock längst ett år, och får förnyas, men anställningen för amanuenser och kliniska assistenter har en övre sammanlagd tidsgräns på tre år. Särskilda bestämmelser finns för doktorander (5 kap. 7 §). Av 3 kap. 3 § högskolelagen (1992:1434) framgår att en gästprofessor, en professor inom konstnärlig verksamhet och en adjungerad professor får anställas för bestämd tid. Rektors anställning är tidsbegränsad till högst sex år (2 kap. 8 § högskoleförordningen).

Inom högskoleområdet med anknytning till hälso- och sjukvårdsområdet finns vidare bl.a. följande former av tidsbegränsade anställningar. Inom högskolan finns så kallade ersättningstjänster. Dessa lever kvar genom övergångsregler i samband med att den nya tjänsteorganisationen infördes inom högskolan den 1 januari 1999. Ersättningstjänst är en tjänst som lärare och har inrättats för fullgörande av arbetsuppgifter som normalt ankommer på annan eller andra arbetstagare. Anställningsformen kan förlängas utan någon borte gräns. Enligt lagen (1982:764) om vissa anställningar som läkare vid upplåtta enheter, m.m. kan vid enhet som upplåtits för undervisning, dvs. vid universitetssjukhus, specialistkompe-

tent läkare anställas på tidsbegränsat förordnande för en tid av högst sex år. Flera sådana förordnanden kan följa efter varandra.

Vid forskningsråden finns regler om tidsbegränsade anställningar för forskare och professorer, se förordning (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd. I skollagen (1985:1100) finns bestämmelser om tidsbegränsad anställning när det gäller obehöriga lärare m.fl. och anställningar för studie- och yrkesorientering (2 kap. 4–6 §§). Den som inte uppfyller de krav som anges i 4 § får anställas som lärare, förskollärare och fritidspedagog för högst ett år i sänder. Detsamma gäller för den som anställs för studie- och yrkesorientering och inte har utbildning avsedd för sådan verksamhet.

5.2 Kollektivavtal

Kollektivavtalsregleringen i Sverige är omfattande. Det är knappast möjligt att med anspråk på fullständighet på ett överskådligt och kortfattat sätt redogöra för vilka avtalsbestämmelser som finns vid en viss tidpunkt. Eftersom avtalen ändras i princip fortlöpande, och nya avtal kommer till, är det än mindre möjligt att ge en rättvisande bild som står sig över tid.

I promemorian lämnas en redogörelse för innehållet i vissa kollektivavtal som gällde år 2000. Det är känt för regeringen att den redogörelsen på flera punkter inte längre ger en riktig bild av gällande avtalsreglering. Den återges därför inte fullt ut här. I detta kortfattade avsnitt ges i stället några exempel ur promemorian på nuvarande eller tidigare avtalsregleringar som gör skillnad mellan arbetstagare som arbetar deltid och heltid respektive dem som har tidsbegränsade anställningar och dem som är anställda tillsvidare.

Deltidsarbete

När det gäller löner och allmänna anställningsvillkor m.m. redovisas i promemorian flera kollektivavtal med begränsad tillämplighet vad gäller vissa deltidanställningar. En vanlig begränsning är att avtalen inte gällt för de arbetstagare vars veckoarbetstid understiger 40 procent av heltidstjänstgöring. Från Arbetsgivarverket har dock upplysts att en regel av sådan innebörd under år 2001 har tagits bort bl.a. ur det statliga allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA). Redogörelsen i promemorian visar vidare på att vissa kollektivavtal har eller haft särskild reglering för deltidanställda vad gäller beräkningen av lön. Några exempel som anges är att helgdagslön beräknats på olika sätt och att ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid ersatts olika beroende på om arbetstagaren arbetar deltid eller heltid.

Promemorian redovisar vidare i fråga om avtals- och pensionsförsäkringar att försäkringsförmåner enligt avtal i vissa fall gjorts beroende av antalet arbetstimmar. Sådana kvalifikationsregler finns enligt vad som upplysts alltjämt på det statliga området i Avtal om statens tjänstegrupp-livförsäkring (TGL-S). Andra exempel är krav på visst antal arbetade timmar per vecka för tilläggspension för tjänstemän (ITP), tjänstegrupp-livförsäkring (TGL) och avgångsersättning.

Enligt promemorian har merparten av arbetsmarknadens parter uppgett att särreglering beträffande visstidsanställda är sällsynt och att den reglering som förekommer bör kunna motiveras av objektiva godtagbara skäl. Från något håll hade dock framhållits bestämmelser i kollektivavtal som kunde anses strida mot ramavtalet, främst bestämmelser i pensions- och trygghetsavtalen samt bestämmelser om föräldrapenning. Enligt promemorian var avtalen redan under år 2000 i viss mån föremål för omförhandling.

I promemorian anges några exempel. Viss anställningstid har krävts för att en anställd skall omfattas av statens allmänna tjänstepensionsreglemente. För att den som anställs på vikariat, som praktikant eller i övrigt på viss tid har de s.k. riskförsäkringarna gällt endast om anställningen varat minst sex månader i följd. Enligt ett annat avtal har för att omfattas av omställningsstöd – åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete – gällt kravet att den anställde arbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år vid ett och samma företag. Ett annat avtal har inneburit att en arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap har rätt till havandeskapslön om hon varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och om hennes anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten. För dem som arbetar kortare tid än en månad har rätt till sjuklön inträtt först sedan arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

5.3 Regler som kan åberopas mot diskriminering

God sed på arbetsmarknaden

Begreppet ”god sed på arbetsmarknaden” har beskrivits som ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå. Begreppet speglar en oskriven princip som upprätthålls i särskilt Arbetsdomstolens praxis. Innebörden är att kollektivavtalsvillkor eller rättshandlingar inte får rättslig verkan om de strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är av otillbörlig natur.

Arbetsdomstolen har tillämpat principen, bl.a. i diskrimineringssituationer. Här anges kortfattat några avgöranden som avser just diskriminering eller liknande situationer. I avgörandet *AD 1996 nr 114* prövade Arbetsdomstolen om en avtalsturlista i form av kollektivavtal i ett visst fall stred mot god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt var otillbörlig. Domstolen uttalade att en avtalsturlista blir utan verkan i den mån den är diskriminerande eller eljest innebär att ovidkommande hänsyn tagits eller att annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa listan i det aktuella hänseendet. AD anförde vidare att enligt domstolens mening ”kan vid rättslig prövning av en avtalsturlista denna inte fränkännas verkan i visst hänseende endast därför att parterna vid vägningen mellan skilda omständigheter tillmätt viss faktor större betydelse än vad en utomstående betraktare till äventyrs skulle finna motiverat”.

I *AD 1983 nr 107* jämkades ett kollektivavtal därför att det ansågs vara diskriminerande. En turordningsöverenskommelse i kollektivavtalsform innebar att arbetstagare som talade enbart finska placerades efter andra anställda. Att ett sådant hänsynstagande var sakligt motiverat hade arbetsgivaren inte förmått styrka i målet. AD fann att avtalet innebar diskriminering av de finstalande och att det därmed stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. AD jämkade härefter överenskommelsen på så sätt att den inte längre framstod som oskälig.

Avgörandet *AD 1994 nr 60* gällde frågan om ett kollektivavtal kunde tolkas så att en deltidsanställd med ungefär samma faktiska arbetstid som de heltidsanställda arbetskamraterna kunde anses vara heltidsanställd. I målet slog AD fast att det inom kollektivavtalsrätten inte finns någon allmän princip om att kollektivavtal skall tolkas så att fullständig rättvisa uppnås mellan skilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Däremot menade domstolen att situationen är en annan om arbetsgivarens handlande varit diskriminerande eller på annat sätt stridit mot lag och goda seder. Detta gjordes dock inte gällande i målet varför frågan om diskriminering av den deltidsanställda inte prövades.

36 § avtalslagen

Avtalslagen – lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område – ger möjlighet att ogiltigförklara eller jämka rättshandlingar, avtal och avtalsvillkor. Generalklausulen i lagens 36 § anvisar generella bedömningsgrunder som gör det möjligt att åsidosätta eller jämka oskäliga avtalsvillkor. Enligt paragrafen kan ett eller flera avtalsvillkor som befins vara oskäliga, antingen till sin typ eller på grund av omständigheterna i det enskilda fallet, åsidosättas på så sätt att villkoren inte längre är bindande eller jämkas så att de blir skäliga. Om ett villkor är att anse som oskäligt beror på avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Hänsyn tas till om ena avtalsparten är konsument eller på annat sätt intar en underlägsen ställning.

I förarbetena till 36 § avtalslagen anges flera olika typfall där jämkning av avtalsvillkor kan komma ifråga. Ett sådant är diskriminering. Som exempel nämns att part tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens kön, ålder, ras, nationalitet osv. (prop. 1975/76:81 s. 121). Sysselsättningsgrad eller anställningsform nämns inte.

Möjligheten till åsidosättande eller jämkning omfattar i princip även villkor i kollektivavtal. I förarbetena till 36 § avtalslagen framhålls dock att det praktiska utrymmet för att tillämpa generalklausulen på kollektivavtal torde vara mycket begränsat men att däremot kan det finnas anledning att använda klausulen beträffande enskilda arbetsavtal (prop. 1975/76:81 s. 114). Det synsättet har närmare utvecklats i Arbetsdomstolens praxis.

Arbetsdomstolen har således jämkat enskilda anställningsavtal med stöd av 36 § avtalslagen. I *AD 1986 nr 78* ansåg domstolen att den anställde under många år fått alltför låg lön. Domstolen fann att avtalsvillkoret avseende lön var oskäligt och jämkade det enligt 36 § avtalslagen. Vid bedömningen av vad som var skälig lön tog AD hänsyn till bl.a. att arbetstagaren inte hade invänt mot lönen tidigare.

Domstolen har också i flera fall prövat frågan om jämkning av kollektivavtal. I *AD 1986 nr 26* var frågan om det var oskäligt att kräva mätningssavgifter enligt ett kollektivavtal avseende oorganiserade arbetstagare i ett företag som inte tillämpade ackordsarbete. AD uttalade att möjligheten att angripa ett kollektivavtal mellan centrala parter med hjälp av 36 § avtalslagens ogiltighetsregler är utomordentligt begränsat. AD ansåg inte att vare sig avtalet eller omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att 36 § kunde bli tillämpligt.

I *AD 1988 nr 98* konstaterade domstolen inledningsvis att avtalsrätten bygger på grundsatsen att man är bunden av ett ingånget avtal. Vidare uttalade domstolen att man bör beakta vilka konsekvenserna blir innan man träffar avtal och att en rättsprincip som utgår från ett riksavtal kan få konsekvenser i ett enskilt fall som kan uppfattas som anmärkningsvärd, är en fråga för förhandling mellan parterna. I målet kom domstolen fram till att det inte fanns skäl att jämka kollektivavtalet.

I *AD 1991 nr 38* begärde en arbetstagare befrielse från en avtalsförpliktelse (ett vite) under återopande bl.a. av 36 §. Vitet hade fastställts i överensstämmelse med bestämmelserna i ett kollektivavtal. Domstolen erinrade om lagstiftarens uttalanden angående lagrummets begränsade tillämpningsområde men tillade att detta uttalande närmast får uppfattas som en hänsyftning på att kollektivavtal brukar tillkomma under sådana förhållanden att förutsättningar för tillämpning av 36 § saknas. I alla händelser kunde uttalandet inte uppfattas så att ett avtalsvillkor som måste betraktas som oskäligt inte skulle kunna jämkas på den grund att villkoret ingår i ett kollektivavtal. AD fann att avtalsvitet skulle sättas ned med stöd av 36 §.

Jämställdhetslagen m.m.

I jämställdhetslagen (1991:433) anges förbud mot könsdiskriminering bl.a. vad gäller löner och andra anställningsvillkor. Ett avtal kan ogiltigförklaras i den mån det medför sådan könsdiskriminering. Skyddet i lagen mot indirekt könsdiskriminering vad gäller anställningsvillkor ger även ett skydd för deltidsarbetande. EG-domstolen har i flera avgöranden uttalat sig om indirekt könsdiskriminering. Dessa avgöranden är av betydelse eftersom förbudet mot indirekt diskriminering i jämställdhetslagen skall ha samma innebörd som enligt EG-rätten.

EG-domstolen har i flera fall tagit ställning till om ett anställningsvillkor som berör deltidsanställda utgör indirekt diskriminering. I *Jenkins*-målet hade domstolen att pröva om det innebar indirekt diskriminering att betala högre timlön till heltidsanställda än till deltidsanställda när arbetstagarna utförde samma arbete (mål 96/80, REG 1981 s. 0911, Svensk specialutgåva 1981 s. 0053). Domstolen uttalade att det förhållandet att deltidsarbete betalas med lägre timlön än heltidsarbete inte i sig utgör en diskriminering som är förbjuden, i den mån de olika timlönerna tillämpas utan åtskillnad med avseende på kön. Vidare anförde domstolen att läget dock blev annat om det skulle visa sig att väsentligt färre kvinnor än män arbetade heltid och det berodde på kvinnors svårighet att arbeta heltid. Löneskillnaden var under sådana förhållanden oförenlig med artikel 119 i Romfördraget om inte lönepolitiken kunde förklaras av andra faktorer än könsdiskriminering.

I *Bilka*-målet hade domstolen att pröva om en arbetsgivare kunde ge pensionsförmån endast till heltidsanställda (mål 170/84, REG 1986 s. 1607, Svensk specialutgåva 1986 s. 0583). Domstolen uttalade att handlandet var ett brott mot likalöneprincipen för det fall att ett mycket större antal kvinnor än män utestängdes från förmånen, om inte arbetsgivaren kunde visa att det fanns andra objektiva grundade skäl än könstillhörighet för att behandla de anställda olika. Motsvarande var utgången i *Krüger*-målet där det var fråga om en bestämmelse i ett kollektivavtal som undantog deltidsanställda från ett årligt lönetillägg utgjorde indirekt diskriminering (mål C-281/97, REG 1999 s. I-5127). Även i *Kording*-målet hade domstolen att ta ställning till om en mindre förmånlig behandling av deltidsanställda utgjorde könsdiskriminering (mål C-100/95, REG 1997 s. I-5289). Domstolen anförde att enligt fast rättspraxis föreligger indirekt diskriminering när tillämpningen av en bestämmelse faktiskt missgynnar ett mycket större antal kvinnor än män.

6 Allmänna utgångspunkter

Deltidsdirektivet och visstidsdirektivet syftar till att genomföra de ramavtal om deltidsarbete respektive visstidsarbete som ingåtts mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på europeisk nivå. Detta framgår av artikel 1 i de båda direktiven.

I ramavtalen har parterna angett följande syften med avtalen.

Ramavtalet om deltidsarbete skall dels säkerställa att all diskriminering upphör, dels förbättra kvaliteten på deltidsarbete (klausul 1). Vidare är syftet att underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn både till arbetsgivarnas och arbetstagararnas behov (klausul 1 samt direktivets skäl 11).

I inledningen till ramavtalet om deltidsarbete har parterna angett att deltidsarbete har haft ett betydande inflytande på sysselsättningen de senaste åren. Det är deras vilja att dels undanröja diskriminering, dels stödja utvecklingen av arbetstillfällen på deltid, under förutsättningar som är godtagbara både för arbetsgivarna och arbetstagararna. Parterna noterar i sammanhanget att det råder olika situationer i medlemsstaterna. Av parternas allmänna överväganden framgår också följande. Parterna fäster stort avseende vid åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att få arbeta på deltid för att förbereda sig för pensioneringen, för att lättare kunna förena arbete och familjeliv och för att genomgå yrkesutbildning för att öka sina kunskaper och karriärmöjligheter, till ömsesidig nytta för arbetsgivare och arbetstagarare och på ett sätt som gynnar utvecklingen av företagen (övervägande 5).

Ramavtalet om visstidsarbete syftar till att dels förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, dels upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (ramavtalets klausul 1 och direktivets skäl 14). Parterna slår vidare i avtalets inledning fast att tillsvidarean-

ställningar är och kommer att fortsätta vara den generella formen av anställningsförhållanden. De konstaterar också att visstidsarbete, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov. I de allmänna övervägandena kompletteras dessa uttalanden med ståndpunkten att tillsvidareanställningar är det generella anställningsförhållandet som förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationerna i arbetet (övervägandena 6 och 7).

Parternas allmänna uttalanden ger uttryck för erfarenheter och strävanden som regeringen i allt väsentligt ställer sig bakom. Som framgått av den korta redogörelsen för ramavtalens utgångspunkter ovan har dock parterna noterat att det råder olika situationer i medlemsstaterna. Så är fallet inte minst när det gäller deltidarbete. Problemet i Sverige är inte att alltför få arbetar deltid. Lösningen är inte i första hand att stimulera fler till deltidarbete. Tvärtom är målet att minska den ofrivilliga deltidarbetslösheten. Detta gäller inte minst för kvinnor som ofta arbetar deltid och inte ges möjlighet att gå upp till heltid när de så önskar. Därmed är fokus i den svenska miljön inte inställt på behovet av åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att få arbeta på deltid. Det debatten gäller, och det regeringens och parternas strävanden på nationell nivå ger uttryck för, är i stället viljan att alla som så önskar skall kunna arbeta heltid. Önskemålet är att hitta vägar för att minska den ofrivilliga arbetslösheten snarare än att underlätta deltidarbete. Målet är att heltidsarbete skall vara huvudregel för den enskilde och deltidarbete en möjlighet.

Det finns goda skäl för denna strävan. Större trygghet i anställningen påverkar livskvaliteten för arbetstagarna och ger större möjligheter för den enskilde att planera och bestämma över sitt privat- och arbetsliv. Denna ökade kontroll över den egna situationen bidrar i sin tur typiskt sett till bättre resultat – för verksamheten hos en arbetsgivare och för samhället i stort. Här finns också en jämställdhetsaspekt. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män och en minskad mängd deltidarbete skulle därmed bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Samtidigt är det givet – även för svensk del – att möjligheten till deltidarbete har ett värde i vissa fall. För arbetstagare i vissa livssituationer är flexibilitet i arbetstidens omfattning ett starkt önskemål och ett mått på livskvalitet och individens valfrihet. Exempelvis för personer som studerar, för föräldrar med små barn, för den som inte vill eller orkar arbeta heltid men ändå vill behålla kontakten med arbetsmarknaden och gemenskapen med arbetskamrater kan deltidarbete vara en lösning som passar. En slutsats är att reglerna måste ha en ändamålsenlig utformning på så sätt att de speglar en rimlig avvägning mellan å ena sidan arbetstagarnas behov av goda ekonomiska villkor och trygghet i anställningen och å andra sidan arbetsgivares behov av att kontinuerligt kunna anpassa sin organisation och sin arbetsstyrka till förändrade förutsättningar och behov.

När det sedan gäller visstidsdirektivet är tillsvidareanställning den normala anställningsformen i Sverige. Detta är också huvudregeln i anställningsskyddslagen.

Det finns flera nackdelar som typiskt sett är förknippade med tidsbegränsade anställningar. Ovissheten om man kommer att ha en anställning ger mindre möjligheter att blicka framåt och planera. Den som inte är tillsvidareanställd riskerar i högre grad än jämförbara tillsvidareanställda

att inte få de bästa ekonomiska villkoren i arbetet och privat. Det kan handla t.ex. om svårigheter med att få bostad eller banklån. Här finns också en mångfaldsaspekt. Personer med annat etniskt ursprung än majoritetsbefolkningen har många gånger en svag position på arbetsmarknaden. Erfarenheterna visar att denna grupp är överrepresenterad när det gäller tidsbegränsade anställningar. Ändrade mönster för tidsbegränsade anställningar skulle kunna påverka denna aspekt på ett positivt sätt.

De nationella strävandena – och reglernas utformning – är därmed beroende av en avvägning. Denna kan något förenklat beskrivas på följande sätt. Å ena sidan finns typiskt sett hos den enskilde arbetstagaren ett intresse av trygghet och kontinuitet i anställningsförhållandet. Samhället i stort delar detta intresse. Detta önskemål om kontinuitet och trygghet i anställningen får vägas mot intresset av flexibilitet och utrymmet för att olika lösningar kan tillämpas i olika fall. En sådan öppen hållning kan vara i både arbetsgivares och arbetstagares intresse. Det är ofrånkomligt att över tid kan denna intresseavvägning utfalla på olika sätt. Arbetslivet utvecklas och förändras. Även reglerna för arbetslivet måste därmed anpassas till den förändrade verkligheten.

Oavsett förändringar i arbetslivet och i samhället i stort är en utgångspunkt ändå strävan mot att alla som så önskar skall ha möjlighet till arbete på heltid och med tillsvidareanställning. Regeringen följer noga utvecklingen av deltidsarbete och bruket av tidsbegränsade anställningar. De förslag som nu föreläggs riksdagen är i första hand betingade av kravet att Sverige skall genomföra de båda EG-direktiven på ett fullgott sätt. Det kan härutöver finnas anledning att överväga också om regler som i och för sig uppfyller EG-rättens krav är utformade på det mest ändamålsenliga sättet. I sammanhanget kan nämnas att regeringen under hösten 2001 har fattat beslut om vissa insatser för att minska deltidsarbetslösheten. Regeringen har i beslut den 18 december 2001 uppdragit åt Arbetsmiljöverket att bilda en styrgrupp för frågor om deltidsarbetslöshet med företrädare från Arbetslivsinstitutet, Jämställdhetsombudsmannen, Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska ESF-rådet. Styrgruppens uppgift skall vara att påverka de omständigheter som hindrar dem som arbetar deltid och som vill arbeta mer att få önskad arbetstid. Gruppen skall också fatta beslut om hur avsatta medel för att minska deltidsarbetslöshet skall användas inom huvudområdena kompetensutveckling, arbetsorganisation och arbetsmiljö samt informationsinsatser. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla områden. En viktig del är utbildning av deltidsarbetslösa. Utöver direkta aktiviteter för att minska deltidsarbetslösheten skall central forskning om mekanismerna bakom deltidsarbetslöshet genomföras. Vidare är medel avsatta för stödja att heltidsarbete blir en norm och deltid en möjlighet (dnr N2001/11271/A). Härutöver kan nämnas att Arbetslivsinstitutet (ALI) har regeringens uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i olika hänseenden (jfr dnr N2000/2486/ARM, delvis). Uppdraget syftar till att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I uppdraget ingår även att bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar för att anställnings-

7 En ny lag om förbud mot diskriminering

7.1 Behovet av lagstiftning

Regeringens förslag: Direktivens förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar när det gäller anställningsvillkor genomförs genom lagstiftning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna tillstyrker att förbudet mot diskriminering genomförs genom lagstiftning. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* och *Facken inom industrin* anser att direktiven i första hand bör genomföras genom kollektivavtal, men tillstyrker förslaget med hänvisning till att arbetsgivarsidan inte medverkat till avtal. *Arbetslivsinstitutet (ALI)* och *Lunds universitet* motsätter sig kollektivavtal som instrument för genomförandet.

Några remissinstanser motsätter sig lagstiftning. *Föreningen Svenskt Näringsliv* ifrågasätter om det är nödvändigt med åtgärder för genomförande av direktiven och anför att lag- och avtalsförhållandena på arbetsmarknaden inte ger vid handen att osaklig särbehandling förekommer vad gäller anställningsvillkor. *Svenska Kommunförbundet*, *Landstingsförbundet* och *Kommunala företagens samorganisation* anser att det inte finns skäl att genomföra direktiven genom lag.

Skälen för regeringens förslag

De två EG-direktiven innehåller förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (visstidsanställda) när det gäller anställningsvillkor. Det finns i dag inga svenska regler som uttryckligen ger ett skydd mot sådan diskriminering. Behovet av att vidta särskilda åtgärder mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning måste bedömas mot den bakgrunden. Vidare har det betydelse om befintlig svensk lagstiftning eller kollektivavtal medger eller innebär diskriminering och vilka möjligheter gällande rätt erbjuder att komma till rätta med eventuell diskriminering i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal.

Den genomgång av gällande svensk lagstiftning som görs i promemorian ger vid handen att det inte finns några författningsbestämmelser som kan anses vara diskriminerande gentemot deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning i fråga om anställningsvillkor. Det finns överhuvudtaget inte många bestämmelser som särskilt reglerar anställningsvillkoren för deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsade anställningar (jfr avsnitt 5.1.).

Ett exempel på reglering som gör åtskillnad mellan arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställda är dock 5 § andra stycket semesterlagen (1977:480). Regeln innebär att arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar saknar rätt till semesterledighet om arbetet inte varar längre tid. Regeln tar sikte på rena tillfällighetsanställningar, t.ex. för tillfälliga tjänster i hemmet eller som föreläsare. Det vore orimligt om en arbetstagare som anställs för ett mycket begränsat arbete skulle kunna ta ut semesterledighet under en stor del av anställningstiden. En arbetstagare som saknar rätt till semesterledighet har i stället rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren. Denna reglering kan därmed inte anses stå i strid med icke-diskrimineringsprincipen.

I remissvaren har vidare några bestämmelser särskilt lyfts fram. Det gäller till en början lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring som innehåller regler om rätt till ersättning vid arbetslöshet. *Svenska Transportarbetareförbundet* har pekat på att arbetslöshetsersättning enligt lagen lämnas endast till den som arbetar minst 17 timmar i veckan. Enligt förbundet är detta ett krav som möjligen diskriminerar den som arbetar deltid. Regeringen vill i detta sammanhang framhålla att de båda EG-direktiven tar sikte på diskriminering i fråga om anställningsvillkor, alltså villkor som gäller i relationen arbetsgivare–arbetstagare. Oavsett hur regleringen i lagen om arbetslöshetsförsäkring skulle bedömas från direktivens utgångspunkter, kan konstateras att frågan om ersättning ur arbetslöshetsförsäkringen inte är en fråga om anställningsvillkor. Direktivets skydd mot diskriminering omfattar alltså inte den frågan. Regeringen återkommer till vad som ligger i ordet anställningsvillkor i avsnitt 7.4.

LO anser att sjuklönelagens (1991:1047) s.k. kvalifikationsregler måste ändras. För den som är anställd för kortare tid än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och där efter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd (3 §). Enligt *LO* innebär visstidsdirektivets icke-diskrimineringsprincip en förpliktelse att ändra lagen på den punkten. Även *Facken inom industrin* uppehåller sig vid sjuklönelagen. De framhåller att karensdagsbestämmelserna i 6 § sjuklönelagen kan innebära att den som har två deltidsanställningar förlagda till hela dagar hos olika arbetsgivare kan få två karensdagar i stället för en. Något objektiva skäl för detta kan knappast åberopas, menar de, och ett sådant resultat av regleringen är enligt deras uppfattning inte förenligt med diskrimineringsförbudet i deltidsdirektivet.

Regeringen ser på sjuklönelagens bestämmelser på följande sätt. När det först gäller de s.k. kvalifikationsreglerna innebär sjuklönelagens be-

stämmelser att arbetstagare med korta tidsbegränsade anställningar inte får sjuklön för de två första veckorna av en anställning. De får då i stället sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Oftast är sjuklönen högre än sjukpenningen, men det är inte givet vilken ersättningsform som är mest förmånlig för en enskild arbetstagare. Det är därför inte självklart att kvalifikationsregeln i 3 § alltid innebär en nackdel för den enskilde. Till detta kommer – i de fall sjukpenningen inte är mer förmånlig än sjuklönen – att direktivet lämnar visst utrymme för att t.ex. storleken på en förmån kan bero på sysselsättningsgraden (principen om tidsproportionalitet). Vid bedömningen av regleringens förenlighet med ramavtalet är det rimligt att hänsyn tas till att en annan ordning skulle orsaka administrativa svårigheter och kostnader för den enskilde, för arbetsgivaren och för staten. När det så gäller arbetstagare som har flera arbetsgivare och som därför riskerar att få flera karensdagar under samma sjukperiod har den gällande regleringen tillkommit för att minska utgifterna för sjukförsäkringen och utformats så att den skall vara lätt att administrera. En annan ordning än den nuvarande skulle ställa krav på omfattande administration både hos försäkringskassorna och hos arbetsgivarna. Arbetsgivarna skulle dessutom åläggas ett kostnadsansvar. Mot bakgrund av detta har det bedömts inte vara rimligt att skapa en undantagsregel för denna mindre vanliga situation (prop. 1992/93:31 s. 42 och 44). Dessa skäl kvarstår alltså. I dessa fall är konsekvenserna av regleringen inte sådana att bestämmelserna kan anses stå i konflikt med direktiven. Detta innebär att regeringen anser att det inte är nödvändigt att ändra sjuklönelagens regler i de avseenden som nu berörs.

I övrigt har ingen remissinstans invänt mot den bedömning som görs i promemorian att det i Sverige inte finns någon författningsbestämmelse som diskriminerar deltidsarbetande på grund av att de arbetar deltid eller arbetstagare med tidsbegränsade anställningar på grund av att de inte är anställda tillsvidare. Regeringen ansluter sig till detta synsätt. Några lagstiftningsåtgärder behöver alltså inte vidtas på grund av diskriminerande bestämmelser i lag eller annan författning.

Diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal kan inte uteslutas

När det gäller frågan om kollektivavtalen innehåller diskriminerande bestämmelser är bilden mer komplicerad. Både i fråga om deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning visar genomgången i promemorian att vissa avtal i några fall gör en skillnad mellan heltids- och deltidsarbetande respektive mellan tillsvidareanställda och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Bl.a. vissa regleringar som avser avtals- och pensionsförmåner får anses vara mindre förmånliga för deltidsarbetande (jfr avsnitt 5.2).

Vid de samrådsmöten som hållits mellan företrädare för Regeringskansliet och arbetsmarknadens parter har framkommit att parterna på arbetsgivar- och arbetstagar sidan inte är ense i frågan om kollektivavtalen är fria från diskriminerande bestämmelser. Parternas åsikt i frågan har stor betydelse, inte minst på grund av den viktiga roll som de tilldelats när det gäller ramavtalens tolkning och tillämpning. I skälen till båda ramavtalen anges att arbetsmarknadens parter är de som bäst kan hitta

lösningar som motsvarar både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. De skall därför tilldelas en särskild roll vid genomförande och tillämpning av avtalen (jfr ramavtalens allmänna överväganden 8 respektive 12).

En svårighet i detta sammanhang är naturligtvis att det inte går att överblicka innehållet i alla nu gällande kollektivavtal. Även om arbetsmarknadsparternas vilja generellt är att motverka all diskriminering går det naturligtvis inte heller att vara säker på att kommande avtal i alla fall kommer att vara invändningsfria i diskrimineringshänseende. Det ligger också i sakens natur att parterna kan ha olika uppfattning om hur en viss avtalsbestämmelse skall bedömas i detta hänseende.

Det går därför inte med säkerhet att utesluta att diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal kan finnas. Samma osäkerhet gäller i fråga om enskilda anställningsavtal. Eftersom sådana avtal träffas utan facklig medverkan eller insyn är typiskt sett risken för diskriminerande innehåll större i sådana avtal än i kollektivavtal.

Diskriminering kan i vissa fall åtgärdas genom befintliga rättsregler

Det finns som nämnts inga svenska regler som uttryckligen ger deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ett skydd mot diskriminerande anställningsvillkor. Detta faktum innebär inte i sig att det saknas allt skydd mot sådan diskriminering. Arbetstagaren kan åberopa bl.a. principen om god sed på arbetsmarknaden, möjligheten till jämkning av oskäligen avtalsvillkor enligt 36 § avtalslagen (1915:218) och förbudet i jämställdhetslagen (1991:433) mot indirekt könsdiskriminering (jfr avsnitt 5.3).

Med god sed på arbetsmarknaden menas att kollektivavtalsvillkor eller rättshandlingar inte får rättslig verkan om de strider mot god sed eller annars är av otillbörlig natur. Principen är inte lagfäst och även om den från tid till annan åberopas i Arbetsdomstolen får det anses att förutsättningarna för dess tillämpning i olika enskilda fall inte utan vidare är givna. Det skydd mot diskriminering som principen erbjuder är därmed ganska osäkert.

Det får anses att utrymmet för att tillämpa 36 § avtalslagen på kollektivavtal är begränsat. Kollektivavtal är normalt omsorgsfullt utformade med beaktande av båda parter intressen och med strävan att ge tydligt uttryck åt båda parter rättigheter och skyldigheter. Detta är omständigheter som medför en begränsning av utrymmet för att tillämpa både 36 § avtalslagen och principen om god sed på kollektivavtal. I princip är utrymmet för jämkning av avtalsvillkor i enskilda anställningsavtal större än när det gäller kollektivavtal. Rättspraxis känner dock få fall av sådan jämkning.

Regeringen konstaterar vidare att jämställdhetslagens förbud mot indirekt diskriminering erbjuder visst skydd mot diskriminerande anställningsvillkor. För att lagens förbud skall kunna åberopas med framgång måste det emellertid stå klart att det ena könet särskilt missgynnas i praktiken. Detta krav kan många gånger antas medföra en begränsning av skyddet mot diskriminering i de avseenden som de båda direktiven avser. Det kan också konstateras att deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än

hos män. Detta innebär typiskt sett svårigheter för män som arbetar deltid att med framgång återöppna skyddet.

I promemorian anförs sammanfattningsvis att det är tveksamt om de nu nämnda möjligheterna att komma till rätta med eventuella diskriminerande anställningsvillkor i kollektivavtal och enskilda anställningsavtal är tillräckliga för att direktiven skall anses vara genomförda. Bland remissinstanserna har endast *Transportarbetareförbundet* invänt mot den bedömningen; förbundet menar att diskriminering av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan lösas via principen om god sed på arbetsmarknaden.

Regeringen bedömer att diskriminering i vissa fall kan åtgärdas genom de nu nämnda, befintliga rättsreglerna. Men det går inte med säkerhet att säga att skyddet mot diskriminering är så heltäckande att inte andra åtgärder bör vidtas. Skyddet mot diskriminering bör därför förstärkas genom att åtgärder vidtas av lagstiftaren eller arbetsmarknadsparterna.

Förbudet bör genomföras genom lagstiftning

I promemorian konstateras att arbetsmarknadens parter inte är ense om att genomföra direktiven genom kollektivavtal. Remissvaren bekräftar den bilden. Redan av det skälet – jämte det faktum att åtgärder för genomförande av direktiven måste genomföras inom viss tid – är lagstiftning det enda möjliga alternativet.

Sammanfattning – behovet av lagstiftning

Sammanfattningsvis gör regeringen följande bedömning. Det finns inga regler som uttryckligen ger deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ett skydd mot diskriminerande anställningsvillkor. Diskriminerande bestämmelser i lag eller annan författning förekommer inte i Sverige. Däremot kan diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal inte uteslutas. För att genomförandet av diskrimineringsförbuden skall kunna ske genom kollektivavtal krävs till en början att parterna uttrycker en vilja att förhandla om detta. Den samlade bild som regeringen fått visar att den viljan för närvarande inte finns. Mot den bakgrunden är lagstiftning nu det enda alternativet.

7.2 Några utgångspunkter för diskrimineringsförbudets utformning

Regeringens förslag: Förbudet mot diskriminering införs genom en särskild, tvingande lag som till form och innehåll anknyter till jämställdhetslagen och de andra lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna godtar förslaget. Några har dock invändningar. Enligt *ALI* bör de nya reglerna utfor-

mas i mer nära anslutning till bestämmelserna i ramavtalen än vad som föreslås i promemorian och införs i anställningsskyddslagen. Även *Svenskt Näringsliv* menar att förslaget avviker från direktiven och anför att förslaget inte bör genomföras för närvarande. *Lunds universitet* förordar att de nya reglerna placeras i befintlig lagstiftning, företrädesvis anställningsskyddslagen.

Skälen för regeringens förslag

Förbudet bör till form och innehåll anknyta till befintliga förbud mot diskriminering i arbetslivet

Det finns sedan några år flera lagar som innehåller förbud mot diskriminering i arbetslivet. Här avses jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Dessa lagar har en sinsemellan likartad utformning när det gäller struktur och innehåll. Lagarna bygger på EG-rätten och nyttjar de begrepp som EG-domstolen använder och den tekniska uppbyggnad som blivit vanlig i de senaste årens EG-rättsliga lagstiftning. Exempelvis begreppsparat direkt och indirekt diskriminering och den särskilda bevisbörderegeln är hämtade direkt från EG-rätten.

Lagförslaget i promemorian ansluter till dessa lagar. Det bygger på den struktur och de begrepp som således används i nu gällande svenska arbetsrättsliga antidiskrimineringslagar och i EG-rätten i övrigt.

En alldeles klar majoritet av remissinstanserna har tillstyrkt förslaget i promemorian eller lämnat det utan invändningar. Bl.a. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* och *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* är uttryckligen positiva till att lagförslaget följer övriga svenska diskrimineringslagar. *Hovrätten över Skåne och Blekinge* har inget att invända mot den valda tekniken och finner förslaget väl ägnat för lagstiftning.

Som några remissinstanser framhållit kan emellertid konstateras att de båda nya direktiven i fråga om förbudets ordalydelse inte direkt anknyter till övrig EG-rätt på området likabehandling och icke-diskriminering. Det finns en skillnad på det sättet att de båda nya direktiven inte nyttjar begreppen direkt respektive indirekt diskriminering och att de inte har någon bevisbörderegeln. Dessa omständigheter betyder enligt *ALI* att diskrimineringsförbuden i ramavtalen inte utan vidare låter sig infogas i systematiken i de svenska diskrimineringslagarna. *ALI* förordar i stället att diskrimineringsförbuden genomförs i mer nära anslutning till ramavtalens lydelse. Genom att anknyta närmare till ramavtalens lydelse skulle enligt *ALI* större förutsättningar ges för en smidig anpassning till vad EG-domstolen i framtiden kan ha att säga om den närmare innebörden och tillämpningen av bestämmelserna i ramavtalen.

Det är inte givet vilken innebörd som bör läggas i det faktum att diskrimineringsförbudens ordalydelse inte är densamma i ramavtalen som i

andra EG-direktiv med förbud mot diskriminering. Det framgår inte om parterna haft någon särskild avsikt med att låta ordalydelsen i ramavtalen avvika från vad som är vanligt i EG-rätten. I sammanhanget kan dock nämnas att varken de nuvarande definitionerna av direkt och indirekt diskriminering eller bevisbörderegeln fanns i EG:s rättsakter när parterna sommaren 1997 slutförhandlade ramavtalet om deltidsarbete. Inte heller kommissionens motiveringar i förslagen till de båda direktiven ger ledning i denna fråga. Ytterst är det EG-domstolen som tolkar bestämmelserna och därmed avgör om skillnaden i ordalydelse också innebär en skillnad i sak. Det förefaller dock inte orimligt att domstolen vid tolkning och tillämpning av de nya direktiven skulle kunna komma att ta hänsyn till sina tidigare avgöranden i frågor om diskriminering i arbetslivet och till de rättsakter som finns sedan tidigare. Om det finns fog för detta antagande skulle i så fall skillnaden i ordalydelse vara av närmast teknisk natur.

På ett mer principiellt plan kan, i likhet med vad *Lunds universitet* och *Lagrådet* framhållit, dock följande noteras. De nya direktivens princip om icke-diskriminering gäller inte missgynnande eller kränkande behandling på grund av personliga egenskaper hos arbetstagaren. Diskriminering enligt ramavtalen reser därmed inte frågor om mänskliga rättigheter på det sätt som är fallet t.ex. i fråga om diskriminering på grund av könstillhörighet eller andra sådana grunder som är knutna till individen som sådan. I stället är kravet på likabehandling kopplat till själva anställningsavtalet och dess innehåll. Denna iakttagelse kan sägas innebära att direktivens princip om icke-diskriminering är av en något annorlunda karaktär än den som finns i de svenska diskrimineringslagarna. Detta skulle kunna sägas tala för att de lagarna nu inte bör användas som modell för förbudet. Lagrådet har i anslutning till detta synsätt anfört följande. Syftet med den nya lagen är att ge vissa grupper av anställda en starkare arbetsrättslig ställning. Att beteckna detta som en fråga om diskriminering synes vara att ge en onödigt vidsträckt innebörd åt detta begrepp som, om det används på sådant sätt, kan komma att med tiden urvattnas och inte längre på samma sätt som nu associeras med handlingar som framstår som moraliskt förkastliga. En sådan utveckling vore att beklaga, inte minst mot bakgrund av att ett principiellt förbud mot diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung m.m. utgör en viktig del av skyddet för de mänskliga rättigheterna enligt en rad internationella överenskommelser och nationella lagar. Trots att det i de bakomliggande ramavtalen talas om diskriminering och om principen om icke-diskriminering, vill Lagrådet därför förorda att ett mera lågmält språkbruk kommer till användning i den nu aktuella lagen, varigenom skillnaden markeras gentemot de tidigare lagarna som behandlar mera typiska diskrimineringsgrunder. I enlighet med detta synsätt har Lagrådet föreslagit att ordet diskriminering i lagens rubriker och paragrafer byts ut mot "särbehandling".

Regeringen delar – som anförts ovan – delvis den uppfattning som Lagrådet ger uttryck för. Den nya lagen knyter inte an till frågor om mänskliga rättigheter på det sätt som är fallet med lagarna om förbud mot diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Det framstår också som motiverat att begreppet diskriminering inte används utan goda skäl och att det reserve-

ras för allvarliga former av särbehandling och annan icke godtagbar behandling. Samtidigt är det, vilket Lagrådet också pekar på, ett faktum att de båda EG-direktiven utgår från just diskrimineringsbegreppet. Förbudet mot missgynnande av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar betecknas som icke-diskrimineringsprincipen. Detta är det synsätt som arbetsmarknadens parter på europainivå och EG gett uttryck för i ramavtalen och i direktiven. Ingen av remissinstanserna har invänt mot det. Enligt regeringens mening krävs starka skäl för att det synsätt och det ordval som är ett bärande element i de båda EG-direktiven skall frångås. Vidare är likheterna stora mellan diskriminering i ramavtalens mening och diskriminering enligt de svenska diskrimineringslagarna. I båda fallen gäller förbuden icke godtagbar behandling som en arbetsgivare kan utsätta en arbetstagare för. Att själva diskrimineringsgrunderna är av olika karaktär ändrar inte på det grundläggande kravet på individuell likabehandling eller individuell rättvisa.

Regeringen anser att det är värdefullt om även de nya bestämmelserna mot diskriminering i arbetslivet kan utgå från det numera vedertagna diskrimineringsbegreppet och så långt som möjligt även i övrigt systematiskt och innehållsmässigt likna de befintliga reglerna. En samordning i fråga om terminologi och lagteknisk uppbyggnad måste antas ha den verkan att regelsystemet som helhet blir mera lättöverskådligt och lättillgängligt. Det vore olyckligt både för regelverkets systematik och för den praktiska tillämpningen av bestämmelserna, om nationella regler som rör närliggande områden har olika utformning och innehåll. Under alla omständigheter är det svårt att finna ett alternativ till ordet ”diskriminering” som på ett heltäckande sätt fångar innebörden i den icke-diskrimineringsprincip som regeringen vill slå fast. Ordet ”särbehandling” som förordas av Lagrådet täcker inte indirekt diskriminering. Indirekt diskriminering kan beskrivas som effekten av likabehandling i fall då särbehandling vore befogad. Bakgrunden till förbudet mot indirekt diskriminering kan därmed sägas vara strävan efter särbehandling – i vissa fall är det befogat att *inte* likabehandla.

Lagrådet har vidare ifrågasatt om förbudet mot indirekt diskriminering fyller något praktiskt behov. Regeringens bedömning är att direkt diskriminering säkerligen är vanligare när det gäller anställningsvilkorens innehåll, men att det inte går att utesluta att indirekt diskriminering kan förekomma. En situation som skulle kunna utgöra indirekt diskriminering av deltidsarbetande är den där en förmån lämnas endast till de arbetstagare som utför en viss mängd arbete eller fullgör ett visst pensum. Typiskt sett har den som inte arbetar heltid svårt att uppnå den nödvändiga mängden arbete. Han eller hon har därmed också svårare än den som arbetar heltid att få del av förmånen. Ett annat exempel kan vara att avtalsfästa aktiviteter för t.ex. kompetensutveckling förläggs till eftermiddagar på en arbetsplats där deltidsarbete regelmässigt utförs på förmiddagarna.

Under alla omständigheter framstår det för svenska förhållanden som alldeles främmande att diskrimineringsförbudet inte skulle omfatta indirekt diskriminering. Det är enligt regeringens mening inte godtagbart att eventuella fall av indirekt diskriminerande anställningsvillkor skulle vara tillåtna, och att endast de villkor som innebär direkt diskriminering är förbjudna. Med den utgångspunkten – att indirekt diskriminering skall

vara förbjuden – är det knappast rimligt att utforma regeln så att detta inte framgår uttryckligen. Det får antas att det uttryckliga skyddet mot både direkt och indirekt diskriminering gör att skyddet för deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning blir starkare än det skulle bli om bestämmelserna utformades i mer nära anslutning till direktivens ordalydelse. En sådan förstärkning av skyddet mot orättvisa eller kränkande anställningsvillkor är enligt regeringens mening värdefull. En annan sak är att fallen av indirekt diskriminerande anställningsvillkor kan antas inte vara så frekventa.

I sammanhanget finns det anledning att framhålla att båda direktiven håller öppet för – eller till och med förutsätter – en nationell anpassning av reglerna. Medlemsstaterna får dessutom enligt ramavtalen införa bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagarna än vad som anges i ramavtalen. Regeringen bedömer att det finns ett inte obetydligt utrymme för nationell anpassning när det gäller att genomföra direktivens icke-diskrimineringsprincip.

Sammanfattningsvis ansluter sig regeringen till förslaget i promemorian om att lagens förbud bör utformas som förbud mot diskriminering som till form och innehåll anknyter till jämställdhetslagen och de andra lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet.

Förbudet bör vara tvingande

I likhet med övriga förbud mot diskriminering i jämställdhetslagen och 1999 års lagar mot diskriminering bör förbudet vara tvingande. Kollektivavtal eller andra avtal som innebär avsteg från lagens bestämmelser skall alltså inte kunna träffas med giltig verkan.

Förbudet bör placeras i en särskild lag

Enligt förslaget i promemorian bör förbudet ges i en särskild lag. Ett alternativ som förordas av några remissinstanser vore att inarbeta det i anställningsskyddslagen eller någon annan befintlig lag. Att placera en förbudsregel av den typ som regeringen förordar i exempelvis anställningsskyddslagen framstår emellertid inte som den bästa lösningen. Anställningsskyddslagen har endast få bestämmelser som tar sikte på anställningsvillkor och de reglerna är nära knutna till lagens bestämmelser om arbetsbrist eller anställningsavtalets upphörande. Så är fallet i fråga om lön och andra förmåner vid permittering och under uppsägningstiden. Från anställningsskyddslagens tillämpning undantas dessutom flera kategorier arbetstagare. Dessa kategorier arbetstagare är inte sällan deltidsarbetande eller har tidsbegränsad anställning. Om skyddet mot diskriminering skall omfatta även dessa kategorier arbetstagare – vilket förefaller välmotiverat – skulle anställningsskyddslagen behöva ändras så att olika tillämpningsområden gäller för olika bestämmelser i lagen. Detta är givetvis tekniskt möjligt, men det skulle bryta med lagens systematik och framstår därför inte som önskvärt. Regeringen ansluter sig därmed till förslaget att förbudet ges i en ny, särskild lag.

7.3 Förbudet skall skydda deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Prop. 2001/02:97

Regeringens förslag: Förbudet skyddar deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian används dock benämningen "visstidsanställd" i stället för "arbetstagare med tidsbegränsad anställning". I promemorian förslås också en definition av begreppet visstidsanställd arbetstagare.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser godtar förslaget eller lämnar det utan invändningar. *Lunds universitet* föreslår att termen "deltidsanställd" skall användas. *TCO* anser att definitionen av deltidsarbetande bör bestämmas så att den normala arbetstiden för en deltidsarbetande arbetstagare beräknas "per dag, per vecka eller som ett genomsnitt på upp till fyra månader".

Skälen för regeringens förslag

Deltidsarbetande arbetstagare

Deltidsdirektivet omfattar deltidsarbetande som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat. Med deltidsarbetande avses en anställd vars normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande (klausulerna 2.1 och 3.1 i ramavtalet). Den definitionen överensstämmer i huvudsak med motsvarande definition i ILO-konventionen (nr 175) om deltidsarbete (jfr avsnitt 10 och bilaga 5).

I promemorian används benämningen "deltidsarbetande arbetstagare" för att beskriva den som arbetar deltid och för att bestämma lagens tillämpningsområde i fråga om den skyddade personkretsen. Ett alternativ som är språkligt smidigare är att i stället tala om "deltidsanställd arbetstagare". Den benämningen vore i så fall inte någon nyskapelse; den finns redan i exempelvis 25 a § anställningsskyddslagen. *Lunds universitet* menar att den benämningen korresponderar bättre med uttrycken heltidsanställd, tillsvidareanställd och visstidsanställd. Det måste dock noteras att "deltidsarbetande" är den benämning som används i direktivet och att det är ett vidare begrepp än "deltidsanställd". Den som i och för sig är anställd för att arbeta heltid kan tillfälligtvis vara i den situationen att han eller hon arbetar deltid, t.ex. på grund av föräldraledighet eller annan partiell tjänstledighet. Den personen är i så fall "heltidsanställd" men också "deltidsarbetande". Han eller hon skulle falla utanför lagens skydd mot diskriminering om den i anställningsavtalet angivna omfattningen av arbetstiden tilläts vara avgörande. Regeringen anser att den mer omfat-

tande benämningen ”deltidsarbetande” – och därmed det mer omfattande skyddet mot diskriminering – är att föredra.

När det så gäller innebörden av deltidsarbetande finns det i Sverige inte någon självklar, av alla omfattad definition som t.ex. anger ett visst antal timmar per dag eller vecka som kriterium. Vilket arbetstidsmått och övriga omständigheter som innebär att en person arbetar deltid varierar från arbetsplats till arbetsplats och kollektivavtal till kollektivavtal. Vad som i det enskilda fallet utgör deltidsarbete får avgöras genom en jämförelse med tillämpligt kollektivavtal eller vad som annars är brukligt inom branschen.

I den nya lagen bör emellertid för klarhetens skull deltidsarbetande definieras. I promemorian föreslås en legaldefinition som nära ansluter till direktivets definition. *TCO* har föreslagit en annan lydelse när det gäller den tidsperiod under vilken jämförelsen med heltidsarbetande skall göras men regeringen anser att det inte finns skäl att frångå den modell som används i ramavtalet. I anslutning till ett påpekande från *Lagrådet* anser dock regeringen att definitionen kan göras tydligare än den som föreslås i promemorian. Ordet ”jämförbar”, som förekommer i ramavtalets text men inte i det förslag som presenteras i promemorian, bör införas och även någon ytterligare förenkling av texten är möjlig.

Med beaktande av *Lagrådets* förslag bör med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Definitionen innebär att vem som är att anse som deltidsarbetande kan fastslås först efter en jämförelse med någon annan – en jämförbar heltidsarbetande. Avgörande för jämförelsen är ”den normala arbetstiden” under viss period. Detta avser i första hand den genomsnittliga arbetstid som en arbetstagare kommit överens om med arbetsgivaren. Arbetstidens längd kan följa av avtal eller ha stöd i en författning, t.ex. någon av ledighetslagarna. Frånvaro t.ex. på grund av sjukdom vid enstaka tillfällen eller tjänstledighet under en viss sammanhängande period påverkar inte bedömningen av vad som är arbetstagarens normala arbetstid. En arbetstagare som är helt tjänstledig under en period ”behåller” sin normala arbetstid. Om däremot en arbetstagare är partiellt tjänstledig en tid påverkar detta den normala arbetstiden – under den perioden arbetar han eller hon deltid.

Med jämförbar heltidsarbetande avses enligt direktivet en anställd som arbetar heltid inom samma företag, med samma typ av anställningsavtal eller anställningsförhållande och med samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning. Andra faktorer som bl.a. anställningstid, kvalifikationer och kunskaper kan beaktas vid bedömningen. Om det inte finns någon jämförbar heltidsarbetande inom samma företag anvisar direktivet att jämförelsen skall göras med hjälp av tillämpligt kollektivavtal eller om något sådant inte finns, i enlighet med nationell lag, nationella kollektivavtal eller nationell praxis. I promemorian anförs att i ”avtal” inkluderas även bruket på arbetsplatsen inom ett visst företag eller en viss bransch. Dessa anvisningar bör gälla för den nya lagen. Om det inte är möjligt att göra en jämförelse med avtal kan vägledning hämtas från lag. Den lag som närmast är aktuell att använda vid bedömningen är arbetstidslagen (1982:673). Som heltidsarbetande bör normalt den betraktas som har en, enligt arbetstidslagen, ordinarie

tas som har en, enligt arbetstidslagen, ordinarie arbetstid som uppgår till 40 timmar per vecka.

I de fall det inte finns någon faktisk jämförelseperson inom samma företag kan direktivets hänvisning till kollektivavtal, lag eller praxis sägas innebära att jämförelsen skall göras med arbetstiden för en hypotetisk jämförelseperson. Det kan nämnas att även jämställdhetslagen och de övriga lagarna mot diskriminering i arbetslivet medger en jämförelse med en hypotetisk jämförelseperson.

En jämförelse med ILO-konventionen (nr 175) visar att definitionerna i dem föreslagna lagen och konventionen är väl överensstämmande. Enligt artikel 1 konventionen gäller i huvudsak följande. Med deltidsarbete avses en anställd vars normala arbetstid är kortare än den normala arbetstiden för jämförbara heltidsarbetande. Vidare anses heltidsarbete som drabbats av partiell arbetslöshet, dvs. av en kollektiv och temporär minskning av deras normala arbetstid av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl, inte som deltidsarbete.

Arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Enligt visstidsdirektivet är en person visstidsanställd i huvudsak om anställningsavtalets längd fastställts på objektiva grunder som att det gäller till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

Definitionen får sägas motsvara vad som enligt anställningsskyddslagen och andra författningar eller avtal i Sverige brukar kallas arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Begreppet visstidsanställd är språkligt smidigare än den vedertagna svenska benämningen men det används i svensk lagstiftning endast i sammansättningen ”överenskommen visstidsanställning” (5 a § anställningsskyddslagen). Därutöver talas i 5 § anställningsskyddslagen om ”arbete för viss tid”. Där har dock benämningen en delvis annan, snävare innebörd. För att inte riskera att vålla missförstånd och för att bättre knyta an till befintlig nationell reglering anser regeringen att ”arbetstagare med tidsbegränsad anställning” skall användas i den nya lagen i stället för ”visstidsanställda arbetstagare”.

Direktivets definition omfattar enligt *ALI* inte avtal om tidsbegränsad provanställning enligt 6 § anställningsskyddslagen. Oavsett hur det förhåller sig med den saken ansluter sig regeringen till förslaget i promemorian om att skyddet mot diskriminering bör gälla för i vart fall alla anställningsformer som enligt anställningsskyddslagen betecknas som tidsbegränsade. Det innebär att även provanställda arbetstagare omfattas.

Innebörden av ”arbetstagare med tidsbegränsad anställning” är därmed den i svensk rätt vedertagna som framgår av 5, 5 a och 6 §§ anställningsskyddslagen och andra författningar eller kollektivavtal.

7.4 Förbudet skall gälla i fråga om anställningsvillkor

Regeringens förslag: Förbudet mot diskriminering gäller när arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Endast få har särskilt yttrat sig i denna del. *ALI* anser att mycket talar för att ramavtalens begrepp "anställningsvillkor" avser fler situationer än vad promemorians lagförslag omfattar. Enligt *ALI* bör därför tillämpningsområdet bestämmas av ett autonomt begrepp "löne- och anställningsvillkor" i nära anslutning till ramavtalen, men utan koppling till vad som i andra svenska lagar menas med anställningsvillkor.

Skälen för regeringens förslag: Direktiven anger att förbudet mot diskriminering skall gälla i fråga om anställningsvillkor. Som *ALI* påpekat är det inte helt klart vad som i detta sammanhang menas med anställningsvillkor. Ytterst avgörs saken av EG-domstolen som har att tolka EG-rätten. Nu kan konstateras att varken själva direktiven eller ramavtalen närmare anger vad som är avsett att omfattas. Inte heller i kommissionens motiveringar i förslagen till direktiven står ledning att hämta. Detta kan ställas i relation till direktivens allmänna utgångspunkt att det överlämnas till medlemsstaterna att definiera begrepp i enlighet med nationell lagstiftning och/eller nationell praxis (jfr särskilt skäl 16 i deltidsdirektivet och 17 i visstidsdirektivet). Här erbjuds alltså en möjlighet till nationell anpassning.

En praktiskt viktig fråga är om lönevillkor skall omfattas. I promemorian redovisas att arbetsmarknadens parter har olika åsikter i frågan om ramavtalen skall anses omfatta lönevillkor. Oenigheten hänger samman med olika syn på innebörden och verkningarna av det numera upphävda avtalet om socialpolitik (numera artikel 137 i EG-fördraget). Ramavtalen grundas på avtalet om socialpolitik men enligt avtalet skall dess bestämmelser inte tillämpas på bl.a. löneförhållanden. Detta kan uppfattas som att parterna avsett att lönefrågor inte skulle omfattas av ramavtalen. För svenska förhållanden kan dock sägas att en ordning där lönefrågor inte omfattas knappast låter sig tänkas. Frågan om lön är central för innehållet i ett anställningsavtal och ett skydd mot diskriminering i fråga om anställningsvillkor som inte avser lönefrågor skulle te sig föga meningsfullt. Jämställdhetslagen och de andra lagarna mot diskriminering gäller också i fråga om lön. Därtill kan framhållas att, oavsett om direktiven tolkas så att de tar sikte på lön eller inte, så finns inte hinder för medlemsstaterna att införa bestämmelser som är mer förmånliga än vad som anges i ramavtalen (jfr klausul 6.1 i ramavtalet om deltidsarbete och klausul 8.1 i ramavtalet om visstidsarbete). Till ledning för vad som avses med lön kan hänvisas till EG-domstolens praxis ifråga om lika lön för män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete enligt artikel 141 i EG-fördraget. I det sammanhanget avses med lön alla förmåner, i form av kontanter eller naturaförmåner, som arbetstagaren direkt eller indirekt får från arbetsgivaren på grund av anställningen.

I övrigt anser regeringen att den nya lagen skall omfatta arbetsgivares tillämpning av de villkor som i ett enskilt fall kan sägas gälla mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Dessa villkor kan framgå av författning eller avtal eller på annat sätt. Författningsreglerade anställningsvillkor är t.ex. förmåner som grundas på semesterlagen (1977:480) eller på de olika ledighetslagarna, t.ex. studieledighetslagen (1974:981). Det förekommer hänvisningar till anställningsvillkor eller snarlika benämningar i flera författningar och i avtal, t.ex. anställningsskyddslagen, förtroendemanna-

lagen (1974:358) och i diskrimineringslagstiftningen. Enligt 6 a § anställningsskyddslagen skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de ”villkor som gäller för anställningen”. Gemensamt för de uppgifter som arbetsgivaren skall informera om kan sägas vara att de utgör innehållet i det träffade anställningsavtalet (jfr prop. 1993/94:67 s. 35). Förtroendemannalagen anger att den facklige förtroendemannen inte till följd av sitt uppdrag får ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Vid ledighet har förtroendemannen också rätt till bibehållna anställningsförmåner. I diskrimineringslagarna talas om ”löne- och andra anställningsvillkor”. Anställningsvillkor kan vidare framgå av kollektivavtal eller av enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utöver vad som är reglerat i författning eller avtal bör enligt regeringens mening även andra villkor som tillämpas på en anställning omfattas av lagen. Detta gäller även vad som brukar kallas ensidigt reglerade villkor. Det är vanligt att en åtskillnad görs mellan å ena sidan lag- eller avtalsreglerade förmåner eller villkor och å andra sidan förmåner som kan sägas vara ensidigt reglerade från arbetsgivaren. Villkor som följer av lag eller avtal har arbetstagaren i princip rätt att få del av. T.ex. vinstandelar och subventionerad lunch kan vara ensidigt reglerade villkor som arbetstagaren inte har rätt till och som arbetsgivaren alltså inte heller är skyldig att utge. Denna typ av villkor kan ha stor betydelse för den enskilde. I den mån en sådan förmån regelmässigt erbjuds alla jämförbara arbetstagare på en arbetsplats bör arbetsgivarens tillämpning omfattas av det principiella kravet på likabehandling.

7.5 Förbudet skall gälla direkt och indirekt diskriminering

Regeringens förslag: Förbudet mot diskriminering omfattar direkt och indirekt diskriminering.

Förbudet mot direkt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Förbudet gäller dock inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

Förbudet mot indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås en annan utformning av förbudet mot indirekt diskriminering.

Remissinstanserna: Remissinstanserna tillstyrker eller lämnar förslaget utan invändningar, utom *Föreningen Svenskt Näringsliv* som avstyrker ett förbud mot indirekt diskriminering.

Skälen för regeringens förslag: Diskrimineringsförbuden i svensk arbetsrättslig diskrimineringslagstiftning omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering. Detsamma gäller förbuden i den nyligen av riksdagen beslutade lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (jfr prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5). Det gäller också för huvuddelen av EG:s rättsakter på området. Här kan nämnas likabehandlingsdirektivet från 1976 (rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor) och de två nya direktiven från år 2000, direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet (rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet). Som diskuterats i avsnitt 7.2 utgör deltids- och visstidsdirektiven här ett undantag på så sätt att de inte använder samma terminologi. Som likaledes framgått ovan anser regeringen det främmande att de nya nationella reglerna inte skulle omfatta även indirekt diskriminering. Lagen bör därför omfatta både direkt och indirekt diskriminering.

Något krav på diskriminerande avsikt uppställs varken i direktiven eller i de svenska diskrimineringslagarna. Det bör inte heller finnas i den nya lagen. Direkt eller indirekt diskriminering bör således kunna föreligga oberoende av om arbetsgivaren haft en diskriminerande avsikt.

Direkt diskriminering

Innebörden av direkt diskriminering bör i huvudsak stämma överens med det som gäller enligt jämställdhetslagen och de övriga diskrimineringslagarna. Med direkt diskriminering bör därmed avses att en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning *missgynnas* genom att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för en arbetstagare i *en likartad situation* som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning. Missgynnandet skall ha *samband* med arbetstagarens deltidsarbete respektive tidsbegränsade anställning. Om arbetsgivarens tillämpning av villkoret är berättigat av sakliga skäl gäller inte förbudet.

Lagrådet har föreslagit att förbudet mot direkt diskriminering utformas utan den särskilda regel om bevisbördan som förekommer i jämställdhetslagen och de andra lagarna mot diskriminering. Detta behandlas närmare i avsnitt 7.6.

Att någon missgynnas innebär att arbetstagaren försätts i ett sämre läge. En tillämpning av löne- och anställningsvillkor är mindre förmånlig och missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller en nackdel för arbetstagaren.

Likartad situation

Förbudet bör i likhet med ramavtalen uppställa ett krav på missgynnande i förhållande till en jämförelseperson. I deltidssdirektivet talas om en *jämförbar heltidsarbetande* och i visstidsdirektivet hänvisas till en *jämförbar tillsvidareanställd*. I de båda ramavtalen finns definitioner av dessa begrepp. Av definitionerna framgår i huvudsak att jämförelsepersonen skall utföra samma eller liknande arbete hos samma arbetsgivare. Detta ansluter till det som i jämställdhetslagen och de andra lagarna mot diskriminering i arbetslivet kallas *en likartad situation*. Det uttrycket bör därför användas även i den nya lagen.

Ramavtalen ger viss vägledning om hur jämförelsen kan göras. Enligt ramavtalen kan kvalifikationer, yrkeskunnande och kunskap beaktas. I deltidssdirektivet anges att även anställningstid kan vara en faktor vid jämförelsen. Dessa anvisningar bör vara vägledande för den nya lagens tillämpning men det kan inte anses nödvändigt att i den nya lagen uttryckligen ange dessa exempel på faktorer som kan eller skall beaktas. Det får ankomma på rättstillämpningen att närmare utveckla de olika kriteriernas förhållande till varandra.

Av ramavtalen framgår att om det inte finns någon faktisk jämförelseperson skall jämförelsen göras med hjälp av tillämpligt kollektivavtal eller om sådant inte finns i enlighet med nationell lag eller praxis. Direktiven anvisar således en jämförelse med hur en *hypotetisk* jämförelseperson skulle ha behandlats. Vid denna bedömning bör, som direktivet anger, vägledning hämtas från tillämpliga kollektivavtal eller annan praxis inom branschen eller gällande lagstiftning. Principen om hypotetisk jämförelseperson är känd från jämställdhetslagen och de övriga lagarna mot diskriminering i arbetslivet.

Orsakssamband

En ytterligare förutsättning för direkt diskriminering bör vara att det föreligger ett orsakssamband mellan missgynnandet och deltidsarbetet respektive den tidsbegränsade anställningen.

Som tidigare framhållits bör det inte krävas någon avsikt att missgynna någon på grund av dennes sysselsättningsgrad eller anställningsform. Det bör heller inte ställas krav på att någon skall missgynnas *på grund av* deltidsarbetet eller den tidsbegränsade anställningen. Arbetstagarens sysselsättningsgrad eller anställningsform behöver alltså inte vara det enda eller avgörande skälet för beslutet. Det bör vara tillräckligt att missgynnandet har samband med deltidsarbetet eller den tidsbegränsade anställningen på så sätt att dessa förhållanden varit en av flera orsaker eller annars haft viss betydelse för arbetsgivarens handlingsätt.

Enligt direktiven kan det vara tillåtet att behandla en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning mindre förmånligt om det finns objektiva eller sakliga skäl för handlings sättet.

På samma sätt bör den nya lagen ange att särbehandling kan vara tillåten. Regeringen ansluter sig till förslaget i promemorian att förbudet inte skall gälla om en arbetsgivares tillämpning av anställningsvillkoren är berättigad av sakliga skäl. Vad som i ett enskilt fall kan utgöra sakliga skäl för en annorlunda behandling är svårt att förutse. Redan av direktiven framgår dock följande. När det gäller deltidsarbetande kan principen om tidsproportionalitet i ramavtalets klausul 4.2 beaktas. Klausul 4.2 i ramavtalet för visstidsarbete anger att i förekommande fall skall proportionalitetsprincipen tillämpas. Dessa klausuler får anses ge ett utrymme för att t.ex. storleken på en förmån kan bero av sysselsättningsgraden eller anställningsformen när det är sakligt motiverat. Exempelvis kan det – när det är lämpligt – vara godtagbart att en högre pension betalas ut till den som arbetar heltid än deltid.

En utgångspunkt för tillämpningen av den nya lagen bör vara att utrymmet för negativ särbehandling skall vara litet. Lagen syftar i princip till att undanröja eller i allt fall motverka missgynnande av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Därav följer att lagens möjlighet till avsteg från diskrimineringsförbudet skall ses som en undantagsbestämmelse och att villkor i kollektivavtal och andra avtal som medger särbehandling i princip skall tolkas snävt.

En faktor som är av avgörande betydelse för innebörden av sakliga skäl är att ett missgynnande anställningsvillkor måste framstå som godtagbart i den meningen att det inte uppfattas som stötande eller orättvist eller oskäligt eller liknande.

Samtidigt måste vikt fästas vid att arbetsmarknadens parter tilldelats en särskild roll vid tillämpningen av avtalen. Deras synpunkter bör tillmätas stor betydelse vid tolkningen av vad som utgör sakliga skäl. Det får antas bli vanligt att parterna i avtalsförhandlingar fäster allt större avseende vid frågan om vilka skäl eller förhållanden som kan anses skapa utrymme för avsteg från den nya lagens icke-diskrimineringsprincip. En sådan utveckling är välkommen. Via kollektivavtalen bör en anpassning till förhållandena i en viss bransch eller ett visst avtalsområde kunna göras smidigt och med beaktande av de särskilda förhållanden som gäller just där. De skäl som avtalsparterna lägger till grund för särbehandling bör dock vara synbara och begripliga för den enskilde arbetstagaren liksom för en utomstående som tar del av t.ex. ett kollektivavtal. Man kan här resonera i termer av ”genomskinlighet” eller förutsebarhet.

Ytterst är dock EG-domstolens praxis vägledande. Vad som utgör sakliga skäl för särbehandling måste därmed bestämmas av parterna och rättstillämpningen i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Förarbetena till övriga lagar mot diskriminering ger ledning

För ytterligare vägledning angående innebörden av direkt diskriminering kan hänvisas till förarbetena till jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen

(1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Motivtexter finns i prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4; prop. 1997/98:177, prop. 1997/98:179, prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140. Även den av riksdagen hösten 2001 beslutade lagen om likabehandling av studenter i högskolan kan ge ledning (jfr prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101).

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering bör i den nya lagen ha samma innebörd som i jämställdhetslagen och de andra svenska lagarna mot diskriminering. Med indirekt diskriminering bör därmed avses att en arbetsgivare missgynnar en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet är ett sådant missgynnande tillåtet.

Enligt *Lagrådet* kan skyddet mot indirekt diskriminering enklare åstadkommas om regeln om direkt diskriminering omfattar inte endast tillämpning av mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor utan också sådana anställningsvillkor som annars särskilt missgynnar deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Regeringen har inte följt Lagrådets förslag. Skälen till detta är främst dessa. För det första tillmäter regeringen samordningen med de andra diskrimineringslagarna stor betydelse för förståelsen och tillämpningen av den nya lagen. Detta har behandlats närmare i avsnitt 7.2. För det andra innebär Lagrådets förslag till utformning av förbudet mot indirekt diskriminering att bärande element i själva konstruktionen av begreppet byts ut på ett sätt som ändrar innebörden av vad som hittills ansetts ligga i begreppet. Regeringen behandlar den s.k. intresseavvägningen strax nedan. Det framgår där att detta moment är av väsentlig betydelse för begreppet indirekt diskriminering som vi känner det från de svenska lagarna och EG-rätten. I Lagrådets förslag till reglering saknas emellertid intresseavvägningen.

Missgynnande

Missgynnande uppstår när en arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor som verkar neutrala men som vid en närmare granskning i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Missgynnandet tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriterier eller bestämmelser som arbetsgivaren tillämpar eller att arbetsgivarens förfaringssätt på annat sätt medför en negativ effekt för dem.

För att avgöra om deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning missgynnas måste en jämförelse göras med heltidsarbetande respektive tillsvidareanställda. Jämförelsen får göras mellan å ena sidan den andel av arbetstagarna som hänförs till respektive kategori som kan respektive inte kan uppfylla kriteriet etc. och å andra sidan den andel ur jämförelsegruppen som kan respektive inte kan uppfylla kriteriet. Syftet är att ta reda på om kriteriet etc. särskilt missgynnar personer som arbetar deltid eller har tidsbegränsade anställningar som grupp. Det är den faktiska situationen som skall bedömas. Omständigheterna bör vara så likartade som möjligt mellan de grupper som jämförs.

Intresseavvägningen

Enligt direktiven får en arbetsgivare tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor trots att tillämpningen har negativ effekt för deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning om detta är motiverat på objektiva grunder. Regeringen anser att detta i lagen bör uttryckas på så sätt att mindre förmånlig behandling skall kunna godtas om arbetsgivarens tillämpning av ett villkor etc. kan motiveras av ett berättigat mål och de medel arbetsgivaren väljer är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

En snarlik formulering används i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan som beslutats av riksdagen under hösten 2001 och som träder i kraft den 1 mars 2002. När det gäller intresseavvägningen har regeringen i det förslaget formulerat sig något annorlunda än i jämställdhetslagen och de övriga lagarna. I förslaget är förbudet utformat med de ovan nämnda EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet som förebild. Enligt direktiven skall indirekt diskriminering inte anses föreligga, om en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. I 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet är motsvarande ordalydelse något annorlunda: "Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås". I jämställdhetslagen uttrycks intresseavvägningen ytterligare något annorlunda: "---- såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön." Paragrafen utformades i enlighet med Lagrådets förslag, som ansåg att det inte fanns skäl att avvika från bevisbördedirektivets definition av indirekt diskriminering (jfr prop. 2001/02:27 s. 43 f. och prop. 1999/2000:143 s. 149). I överensstämmelse med det synsätt som Lagrådet anvisat utformades definitionen av indirekt diskriminering i lagen om likabehandling i högskolan – med vissa redaktionella ändringar – i överensstämmelse med EG-direktiven om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och om likabehandling i arbetslivet. Regeringen anser att den lag som nu föreslås bör följa mönstret från lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Det är dock inte nödvändigt att använda orden "bestämmel-

sen, kriteriet eller förfaringsättet”. I stället blir paragrafen klarare om den formuleras så att den tar sikte på arbetsgivare som tillämpar ”löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar” de skyddade grupperna.

Bestämmelsens intresseavvägning kan schematiskt beskrivas i två steg. Först kontrolleras om särbehandlingen syftar till att uppnå ett berättigat, godtagbart mål. Därefter kontrolleras om det medel arbetsgivaren valt för att nå målet är lämpligt och nödvändigt. Om det finns andra, icke diskriminerande medel för att nå ett i och för sig godtagbart mål utgör särbehandlingen i princip diskriminering i strid med lagen.

Därutöver kan tilläggas att det i intresseavvägningen dessutom bör finnas utrymme för att beakta arbetsgivarens verksamhetsbehov. Att en arbetsgivare tillämpar nationellt bestämda regler som är avsedda att tillgodose viktiga samhälliga mål inom ramen för social- eller sysselsättningspolitik bör godtas. Sådana omständigheter kan beaktas även när det gäller de övriga diskrimineringslagarna inom arbetslivet och möjligheten bör nu utformas på liknande sätt som i de övriga lagarna.

Den närmare innebörden av vad som utgör berättigade mål och lämpliga och nödvändiga medel får överlämnas till domstolarna att avgöra i belysning av EG-domstolens avgöranden.

Förarbetena till övriga lagar mot diskriminering ger ledning

För ytterligare vägledning angående innebörden av direkt och indirekt diskriminering kan hänvisas till förarbetena till jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Motivtexter finns i prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4; prop. 1997/98:177, prop. 1997/98:179, prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140. Även den av riksdagen hösten 2001 beslutade lagen om likabehandling av studenter i högskolan kan ge ledning (jfr prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101).

7.6 Bevisfrågor

Regeringens förslag: Det åligger den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Om så sker övergår bevisbördan på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte beror på att arbetstagaren arbetar deltid eller har en tidsbegränsad anställning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De som yttrat sig i denna del tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet gäller en bevisbörderegler som är hämtad från EG-domstolens praxis i tvister om könsdiskriminering och rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbördan

vid mål om könsdiskriminering. En liknande bevisbörderegeln finns i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Regeln kan sägas innebära att bevisbördan är delad mellan parterna. Om den som anser sig diskriminerad lägger fram fakta som ger anledning till antagande att det har förekommit direkt eller indirekt könsdiskriminering, åligger det motparten (arbetsgivaren) att bevisa att diskriminering inte förekommit.

Lagrådet har dock, med beaktande av de skillnader som *Lagrådet* menar föreligger mellan den nu föreslagna lagen och de tidigare diskrimineringslagarna, funnit att en särskild regel om bevisbördan inte är påkallad. I denna del vill regeringen anföra följande. Regeringen delar som angetts i avsnitt 7.2 bara delvis *Lagrådets* uppfattning i frågan om skillnaderna mellan befintliga diskrimineringslagar och den nya lagen. Den skillnad som finns är av principiell art och knyter an till en diskussion om mänskliga rättigheter. Bevisfrågan – bevisbördans placering och vilket krav på bevisningens styrka som bör ställas – är av praktisk och närmast teknisk art. Enligt regeringens mening kan det på samma sätt som när det gäller bl.a. könsdiskriminering förutses ett behov av bevislättning för t.ex. en deltidsarbetande arbetstagare som menar sig ha blivit diskriminerad. Utan en sådan bevislättning kan det antas att lagen skulle förlora en stor del av sin verkan. Det sagda leder till att principen om den delade bevisbördan bör gälla även i den nya lagen.

Lagrådet analyserar vidare i sitt yttrande förhållandet mellan regeln om arbetsgivarens bevisbörda och det undantag från förbudet mot diskriminering som gäller om tillämpningen av ett villkor är berättigat av sakliga skäl. (Undantaget för sakliga skäl har behandlats i avsnitt 7.5.) Också bevisregeln kan enligt *Lagrådet* uppfattas som en undantagsregel. Enligt *Lagrådet* torde typiskt sett kravet på "sakliga skäl" vara uppfyllt om den missgynnande behandlingen inte har något samband med deltidsarbetet eller den tidsbegränsade anställningen utan har sin grund i andra, legitima skäl. Prövningen av om det föreligger sådana legitima skäl bör enligt *Lagrådets* mening utföras i varje enskilt fall mot bakgrund av vad som framstår som övervägande sannolikt vid en helhetsbedömning.

Regeringen kan instämma i att det säkerligen skulle förhålla sig så att kravet på sakliga skäl vore uppfyllt i det fall en diskriminerande behandling saknar samband med att en arbetstagare arbetar deltid eller har en tidsbegränsade anställning. Emellertid kommer den frågan aldrig upp till prövning om bestämmelserna formuleras så som de svenska diskrimineringslagarna har utformats och så som den nya lagen föreslås utformas. Regeln är uppbyggd på så sätt att bevisregeln föregår undantagsregeln. Om arbetsgivaren kan visa att den påstått diskriminerande behandlingen saknar samband med diskrimineringsgrunden, uppkommer över huvud taget inget behov av att pröva om arbetsgivaren haft sakliga skäl för sitt handlingssätt. Endast om arbetsgivaren inte kan styrka att sambandet saknas blir det aktuellt att ta ställning till om undantaget för sakliga skäl kan frita arbetsgivaren.

Närmare ledning för tillämpning av regeln lämnas i förarbetena till jämställdhetslagen och 1999 års lagar (jfr prop. 1999/2000:143, bet.

7.7 Påföljder

Regeringens förslag: Ogiltighet, jämkning och skadestånd är påföljder vid överträdelser av diskrimineringsförbudet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I jämställdhetslagen och 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet är ogiltighet samt ekonomiskt och allmänt skadestånd de påföljder som kan inträda i fall av diskriminering. Motsvarande reglering bör gälla i den nya lagen.

Ogiltighet och jämkning

Enligt 1999 års diskrimineringslagar gäller följande. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt lagarna. Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt lagarna, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt. Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är förbjudet enligt lagarna genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar någon annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Ogiltighet kan enligt dessa bestämmelser träffa både kollektivavtal, enskilda anställningsavtal och andra avtal. Regeringen instämmer i förslaget att motsvarande regler skall finnas också i den nu föreslagna lagen. En rättshandling som kan jämkas eller ogiltigförklaras är t.ex. en uppsägning för omreglering av avtalsvillkoren eller ett beslut om att undanta en arbetstagare från tillämpningen av ett visst anställningsvillkor.

Som framgår av *Lagrådets* yttrande finns det ett samband mellan 5 och 6 §§ i den föreslagna lagen. Förhållandet kommer att tas upp till analys av den parlamentariska kommitté som regeringen den 31 januari 2002 beslutat tillkalla med uppdrag att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning (Dir. 2002:11). I avvaktan på kommitténs överväganden är regeringen nu inte beredd att föreslå en ordning som avviker från vad som gäller enligt jämställdhetslagen och de övriga lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet.

Skadestånd

Skadeståndspåföljden har den dubbla funktionen att den skall avskräcka från överträdelser samtidigt som den skall ge kompensation åt den som drabbats. Skadestånd kan i arbetsrättsliga sammanhang lämnas i form av

ekonomiskt skadestånd, dvs. som ersättning för förlust, och som allmänt skadestånd eller ideellt skadestånd, dvs. som en allmän kompensation för den kränkning som t.ex. diskriminering har inneburit.

När det gäller *ekonomiskt skadestånd* bör utgångspunkten vara att arbetstagarens faktiska förlust skall ersättas. Han eller hon skall i princip försättas i samma situation som om det diskriminerande förfarandet inte förekommit. Beräkningen av *allmänt skadestånd* på grund av diskriminering bör ske enligt de principer Arbetsdomstolen regelmässigt tillämpar. Här kan diskrimineringens art och de faktiska omständigheterna kring det diskriminerande förfarandet vara av betydelse liksom i någon mån arbetsgivarens avsikt. När det gäller skadeståndets storlek kan alltså arbetsgivarens bevekelsegrunder få betydelse. I princip bör gälla att ett avsiktligt diskriminerande förfarande leder till ett högre skadestånd än ett oavsiktligt.

7.8 Rättegången, preskription och sekretess

Regeringens förslag: Tvister som rör diskrimineringsförbudet skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Avtal om att tvister enligt den nya lagen skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen skall inte få göras gällande.

När någon för talan enligt lagen skall i fråga om preskription 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

Sekretess i mål om tillämpningen av den nya lagen skall gälla hos domstol för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot förslagen. *JämO* har dock ifrågasatt om nuvarande ordning med prövning av brott mot diskrimineringslagarna enligt arbetstvistlagen är ändamålsenlig.

Skälen för regeringens förslag: När det gäller rättegången i diskrimineringstvister anges i ramavtalen att tvister och klagomål till följd av tillämpningen av avtalet skall förebyggas och behandlas i enlighet med nationell lag. Detta betyder för svenska förhållanden att tvister bör handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister (arbetstvistlagen). Därmed kan den fackliga organisationen väcka och utföra en talan om diskriminering för medlem i organisationen. En sådan talan förs i Arbetsdomstolen.

JämO:s invändning mot prövning av diskrimineringstvister enligt arbetstvistlagen är av övergripande karaktär och rör fler lagar än det nu aktuella förslaget. Den frågan bör därför bedömas i annat sammanhang. Regeringen finner nu inte skäl att frångå det förslag som läggs fram i promemorian.

Enligt 1 kap. 3 § arbetstvistlagen får i fråga om tvist enligt bl.a. de övriga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna inte göras gällande avtal, som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll för parterna att klandra skiljedomen. Motsvarande bör även gälla beträffande den nya lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda. Förslaget föranleder en ändring i arbetstvistlagen.

När så gäller frågor om preskription föreslås att medbestämmandelagens (1976:580) tidsfrister i huvudsak skall tillämpas. På samma sätt som i de övriga diskrimineringslagarna bör dock tidsfristen för en enskild person att väcka talan i de fall där den fackliga organisationen försuttit tiden för förhandling eller väckande av talan, bestämmas till två månader i stället för den månad som föreskrivs i 66 § medbestämmandelagen.

Sekretess gäller enligt 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) hos domstol i mål om bl.a. tillämpningen av jämställdhetslagen och de övriga diskrimineringslagarna för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Sådan sekretess bör införas även beträffande den nya lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda. Förslaget föranleder en ändring i sekretesslagen.

I 16 kap. 1 § sekretesslagen anges i vilka fall en tystnadsplikt har företräde framför meddelarfriheten, dvs. rätten att enligt 1 kap. 1 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen lämna uppgift i vilket ämne som helst för publicering i de medier som de båda grundlagarna omfattar. Den tystnadsplikt som följer av 9 kap. 20 § sekretesslagen i dess nu gällande lydelse inskränker inte meddelarfriheten. Regeringen anser inte heller att den tystnadsplikt som följer av den föreslagna utvidgningen av bestämmelsens tillämpningsområde bör inskränka meddelarfriheten.

8 Övriga frågor i direktiven

Några klausuler i de båda ramavtalen föranleder enligt regeringens bedömning nu inte åtgärder för genomförande. Dessa klausuler behandlas i detta avsnitt.

Regeringens bedömning: Åtgärder behöver inte vidtas för att genomföra:

- klausul 5 om möjlighet att arbeta deltid och klausul 6 med genomförandebestämmelser i ramavtalet om deltidsarbete,
- klausul 5 om att förhindra missbruk, klausul 6.2 om information om fortbildning, klausul 7 om information och samråd samt klausul 8 med genomförandebestämmelser i ramavtalet om visstidsarbete.

Frågan om information om anställningstillfällen kräver ytterligare överväganden (klausul 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete).

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens, utom när det gäller information om anställningstillfällen (klausul 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete).

Remissinstanserna: De flesta ansluter sig till slutsatserna i promemorian. Några ifrågasätter dock om bestämmelserna om möjlighet att arbeta deltid kräver åtgärder för genomförande (klausul 5.2 och 5.3 i ramavtalet om deltidarbete). Flera menar vidare att åtgärder behövs för att genomföra bestämmelserna om att förhindra missbruk av visstidsanställningar och information om anställningstillfällen (klausulerna 5.1 och 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete).

Skälen för regeringens bedömning

Möjlighet att arbeta deltid

Klausul 5 i ramavtalet om deltidarbete har rubriken *Möjlighet att arbeta deltid*. Av särskilt intresse är punkterna 5.2 och 5.3.

Enligt klausul 5.2 skall en vägran att övergå från heltidsarbete till deltidarbete eller omvänt inte i sig vara giltig grund för uppsägning. Klausulen påverkar inte möjligheten att i enlighet med nationell lag, kollektivavtal eller praxis säga upp en arbetstagare av andra orsaker hänförliga till det aktuella företagens drift. I promemorian anförs att anställningsskyddslagens bestämmelser om saklig grund för uppsägning respektive de regler som gäller avskedande och den rättspraxis som utbildats i Arbetsdomstolen i dessa frågor innebär ett skydd mot sådana uppsägningar som direktivet tar sikte på. Även regeringen anser att gällande rätt överensstämmer med direktivets krav på denna punkt. Som *Lunds universitet* framhåller är saklig grund-begreppet tvingande och parterna kan inte i kollektivavtal eller på annat sätt förfoga över dess innebörd. Ett kollektivavtal eller annat avtal är ogiltigt om det inskränker eller upphäver en arbetsgivares skyldighet att visa saklig grund för en uppsägning. Det är en annan sak att arbetsbrist kan utgöra saklig grund för uppsägning. En uppsägning som beror på att det inte finns deltidarbete, eller omvänt heltidsarbete, hos en arbetsgivare är inte en uppsägning på grund av att arbetstagaren motsätter sig förändrade anställningsförhållanden. Under förutsättning att det inte är fråga om s.k. fingerad arbetsbrist som åberopas i syftet att kringgå krav på giltig grund för uppsägning, sker uppsägningen i ett sådant fall på grund av arbetsbrist och detta står inte i motsättning till deltidsdirektivets regel.

Klausul 5.2 är således redan genomförd i svensk rätt.

Regeringen vill dock tillägga följande, bl.a. med anledning av påpekanden från *TCO* och *JämO* om behov av bevislättning för den som gör gällande att ett fall av fingerad arbetsbrist föreligger. Arbetslivsinstitutet (ALI) har regeringens uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i olika hänseenden (jfr dnr N2000/2486/ARM, delvis). När det gäller frågan om anställningsskydd ingår det i uppdraget att göra en bedömning av om uppdelningen mellan uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägningar på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen, är ändamålsenlig för att anställningsskyddslagen skall

uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I detta arbete kan även bevisfrågor bli aktuella. ALI skall redovisa sina slutsatser under hösten 2002.

I klausul 5.3 anges att arbetsgivaren så vitt möjligt skall ta hänsyn till bl.a. en arbetstagares begäran att få övergå från ett heltidsarbete till ett deltidsarbete när ett sådant blir tillgängligt inom företaget, eller att få övergå från ett deltidsarbete till ett heltidsarbete eller att öka sin arbetstid om denna möjlighet uppkommer. Detsamma gäller i fråga om åtgärder som syftar till att underlätta för deltidsarbetande att genomgå yrkesutbildning och information till de fackliga organisationerna. ALI har framhållit att dessa klausuler har ett normativt innehåll och har ifrågasatt om inte åtgärder för genomförande behövs i denna del.

Det bör för det första noteras att direktivet på denna punkt inte föreskriver en absolut skyldighet för arbetsgivaren. Kravet är att arbetsgivaren skall agera "så vitt möjligt". Vidare innebär klausulen inte en längre gående handlingsplikt än att arbetsgivaren skall "ta hänsyn" till olika förhållanden. Det är oklart i vilken utsträckning man i detta bör inläsa ett krav på ett mera aktivt handlande, såsom t.ex. ett erbjudande om annan sysselsättningsgrad. Regeringen bedömer att det i dessa avseenden redan finns bestämmelser som i princip tillgodoser de krav direktivet ställer.

I praktiken framstår möjligheten att övergå från deltids- till heltidsarbete som det viktigaste fallet av de som nämns i klausulen. Här har den arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad företrädesrätt till sådan anställning enligt 25 a § anställningsskyddslagen. I det avseendet har Sverige således regler som får anses stämma väl överens med direktivets reglering. Vidare tar klausul 5.3 sikte på åtgärder för de anställdas yrkesutbildning, eller kompetensutveckling, och information till fackliga organisationer. I dessa avseenden finns i svensk rätt de lagstadgade möjligheterna till studie- och föräldraledighet liksom medbestämmandelagens regler om fackliga organisationers rätt till information och förhandling. Dessa bestämmelser gör inte skillnad på deltids- och heltidsarbetande arbetstagare respektive de som har tidsbegränsad anställning eller anställning tillsvidare. Regeringens bedömning är därför att nuvarande regler tillgodoser de krav direktivet ställer.

Missbruk av tidsbegränsade anställningar

Klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete innehåller bestämmelser för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar (tidsbegränsade anställningar). I huvudsak är innebörden att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter åläggs att, om det inte redan finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, införa en eller flera av de åtgärder som räknas upp i avtalet. De åtgärder som anges är införande av "bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar" och "bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas".

En utgångspunkt för regeringens överväganden i dessa delar är konstaterandet att andelen tidsbegränsade anställningar har ökat under 1990-talet. Remissinstanserna har pekat på flera nackdelar med detta; en gemensam nämnare kan sägas vara brister i anställningstrygghet och minskade möjligheter för den enskilde att ha inflytande över den egna arbets- och livssituationen.

Några remissinstanser menar att normen för alla anställningar skall vara tillsvidareanställningar på heltid och att detta måste framgå av lagstiftningen. Andra förespråkar en ny regel i anställningsskyddslagen som anger en yttersta tidsgräns för på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Ett annat förslag är att lagen borde innehålla regler som ålägger arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning främja tillsvidareanställningar och att organisera arbetet så att ofrivilligt deltidsarbete undanröjs. Flera remissinstanser föreslår att åtgärder vidtas mot ”utLASning” – dvs. missbruk i form av kortvariga anställningar som inte kvalificerar den anställde för företrädesrätt till återanställning. Någon tar upp frågan om ett lagreglerat skydd mot diskriminering för ”behovsanställda”. I det uttrycket innefattas här arbetstagare med tillsvidareanställningar utan angivet arbetstidsmätt eller med upprepade korta tidsbegränsade anställningar. Ett exempel är personer som tillbringar en stor del av sin tid vid telefonen i väntan på att bli uppringda och erbjudna arbete ytterligare några timmar. *LO* pekar på att det oftast är möjligt att rättsligt angripa endast den sista av flera tidsbegränsade anställningar eftersom tidsfristen för att angripa de övriga normalt löpt ut. Det innebär enligt *LO* att det är omöjligt att få en prövning av hela kedjan av tidsbegränsade anställningar och att även klart felaktiga sådana i praktiken inte går att angripa.

Regeringen gör följande bedömning.

Ramavtalens krav, och de förslag och synpunkter som lämnats av remissinstanserna, måste ses mot bakgrund av de syften parterna angett i ramavtalet och vilket skydd nuvarande reglering erbjuder. Syftet framgår av ramavtalets överväganden 6 och 7. Enligt dessa är tillsvidareanställning det generella anställningsförhållandet som förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationerna i arbetet. Kravet på objektiva skäl för tidsbegränsade anställningar är ett sätt att förhindra att sådana anställningsformer missbrukas.

I anställningsskyddslagen är huvudprincipen att anställningsavtal skall gälla tills vidare. Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas endast i de fall detta särskilt anges. Lagen anger således objektiva skäl för när en tidsbegränsad anställning får ingås. Enda undantaget från denna regel är överenskommen visstidsanställning; å andra sidan är den anställningsformen begränsad på annat sätt. Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader – eller i vissa fall 18 månader – under tre år. Vidare får en arbetsgivare vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Lagens begränsningar när det gäller möjligheterna till tidsbegränsade anställningar är uppställda i syfte att förhindra kringgåenden av det starka anställningsskydd som lagen ger tillsvidareanställda. Det är givet att dessa inskränkningar i sig har en viktig funktion när det gäller att motverka missbruk av sådana anställningsformer. Enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen övergår en tidsbegränsad anställning till en till-

svidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Denna regel om en bortre gräns för vikariat kan kopplas direkt till klausul 5.1 och de exempel på åtgärder som medlemsstaterna kan vidta för att förhindra missbruk. Som flera remissinstanser påpekat innehåller däremot inte anställningsskyddslagen några begränsningar av hur många gånger en tidsbegränsad anställning får förnyas eller – förutom beträffande vikariat – någon maximal sammanlagd tid för flera på varandra följande visstidsanställningar.

Det är möjligt att i annan lag eller förordning eller genom kollektivavtal avvika från anställningsskyddslagens bestämmelser. Kravet på att avvikelser görs genom författning innebär att regeringens eller riksdagens medverkan är nödvändig för att skapa nya tidsbegränsade anställningsformer. Detta innebär att eventuella sådana förslag kommer att föregås av öppen debatt och redovisning av gällande förhållanden. Kravet på medverkan av arbetstagarorganisationer för att kollektivavtal som avviker från anställningsskyddslagen skall vara giltiga har också betydelse. Denna fackliga medverkan – på central eller lokal nivå – är typiskt sett en återhållande faktor som bidrar till att missbruk av tidsbegränsade anställningar motverkas.

I promemorian anförs vidare att det av rättspraxis många gånger följer att förfaranden med tidsbegränsade anställningar inte godtas om de visas utgöra ett kringgående av anställningsskyddslagens regler. Som några av remissinstanserna påpekat är dock rättspraxis inte omfattande och tendensen är delvis den att Arbetsdomstolen kommit att inta en mer tillåtande hållning mot tidsbegränsade anställningar. De avgöranden i Arbetsdomstolen som har betydelse för frågan har i allmänhet sin grund i uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen. I förarbetena markeras att begränsningarna i rätten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning är uppställda i syfte att förhindra kringgåenden av det starka anställningsskydd som tillsvidareanställning ger arbetstagaren enligt lagen (jfr t.ex. prop. 1981/82:71 s. 43 och SOU 1993:32 s. 299).

Anställningsskyddslagens bestämmelser kompletteras på olika områden av särskilda regler för särskilda områden där tidsbegränsade anställningar förekommer. Ett sådant område är utbildningsområdet. Inom utbildningsområdet har de flesta av de tidsbegränsade anställningar som kan förnyas en övre sammanlagd tidsgräns. Dessa bestämmelser om längsta sammanlagda anställningstid motsvarar vad som i direktivet sägs om ”bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar” (klausul 5.1 b). Huvudregeln på utbildningsområdet kan således sägas vara att gällande bestämmelser direkt uppfyller direktivets krav.

För några personalkategorier inom utbildningsområdet kan dock tidsbegränsade anställningar förnyas utan att övre sammanlagda tidsgränser har angetts. Det gäller timlärare och gästlärare (4 kap. 30 § högskoleförordningen; 1993:100), assistenter i högskolan (5 kap. 12 § högskoleförordningen) och av obehöriga lärare och viss annan personal i skolan (2 kap. 5 och 6 §§ skollagen; 1985:1100). Bedömningen av om dessa möjligheter till tidsbegränsade anställningar är godtagbara bör göras i belysning av klausul 2.2 i avtalet. Denna bestämmelse ger möjlighet för medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter att göra undantag för anställ-

ningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning. I detta ligger att särskilda hänsyn kan tas till t.ex. högskolornas faktiska behov av flexibla lösningar. Utrymmet för tidsbegränsade anställningar av timplärare kan sägas motiveras av högskolornas behov av flexibilitet när det gäller beredskap för att möta förändringar och att dra nytta av t.ex. extern specialistkompetens vid särskilda tillfällen eller för särskilda kursmoment i en utbildning. Även möjligheten vad gäller gästlärare motiveras av lärosätenas behov av att tillfälligt kunna knyta till sig personer med speciell kompetens och erfarenhet. Härigenom kan värdefulla nya impulser tillföras högskolan. Möjligheten att förnya dessa typer av anställningar får anses svara mot ett legitimt behov hos högskolorna. Regeringen ansluter sig till bedömningen i promemorian om att någon ändring av dessa möjligheter till tidsbegränsade anställningar inte är nödvändig.

En anställning tills vidare i det offentliga skolväsendet förutsätter i huvudsak att den som anställs uppfyller vissa i skollagen specificerade krav på utbildning m.m. Den som inte uppfyller dessa krav – obehöriga lärare, förskollärare, fritidspedagoger och viss annan personal – får anställas högst för ett år i taget. Avsikten är att huvudmannen för utbildningen under denna tid skall försöka hitta behöriga sökande. Detta krav på behörighet, eller viss utbildning, för tillsvidareanställning kan sägas vara motiverat av strävan att undervisningen skall handhas av lärare och annan personal med lämplig kompetens och erfarenhet. Detta är i sig en sådan objektiv grund för förnyade tidsbegränsade anställningar som avses i klausul 5.1. Regeringen ansluter sig därmed till bedömningen att inte heller skollagen bör ändras med anledning av direktivet.

Sammanfattningsvis konstaterar regeringen att anställningsskyddslagens och andra författningars begränsningsregler i kombination med rättspraxis och den fackliga medverkan när kollektivavtal träffas, begränsar det möjliga utrymmet för olika typer av tidsbegränsade anställningar i olika situationer. Därmed är också riskerna för missbruk begränsade. Detta hindrar inte att det av andra skäl kan finnas skäl att se över reglerna. I anslutning till påpekanden från remissinstanserna kan framhållas att diskussionen inte bör begränsas till endast frågan om gällande bestämmelser uppfyller direktivens krav eller inte. En fråga som också skall besvaras är om skyddet mot missbruk av tidsbegränsade anställningar är effektivt i den meningen att det verkligen motverkar missbruk i den utsträckning som oavsett EG-rättens krav är önskvärd. I sammanhanget vill regeringen fästa uppmärksamheten på det särskilda utredningsuppdrag som regeringen lämnat Arbetslivsinstitutet (ALI) i juli 2001. I uppdraget ingår att ALI skall kartlägga och belysa konsekvenserna av utvecklingen med en ökad andel tidsbegränsade anställningar. I uppdraget ingår även att bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Regeringen vill avvakta institutets slutsatser och eventuella förslag innan nya insatser på området övervägs ytterligare. Därmed föranleder inte klausul 5.1 i ramavtalet om visstidsarbete för närvarande några åtgärder.

Klausul 6.1 i ramavtalet för visstidsanställda anger att arbetsgivaren skall informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget eller på arbetsplatsen för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Informationen kan enligt klausulen tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

I promemorian framhålls att det i vissa kollektivavtal finns bestämmelser om information som motsvarar innehållet i direktivets klausul 6. Vidare hänvisas till att svensk lagstiftning innehåller regler som på olika sätt säkerställer att anställda får information om lediga anställningar, t.ex. medbestämmandelagen och anställningsförordningen (1999:373). Enligt 6 § anställningsförordningen skall den myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. I promemorian konstateras vidare att det inte framkommit att det finns författnings- eller avtalsbestämmelser som medför att visstidsanställda har sämre möjlighet än tillsvidareanställda att få tillgång till information om lediga anställningar. Med utgångspunkt i att klausulens ändamål får anses vara uppfyllt – att visstidsanställda skall ha samma möjlighet som andra att få en tillsvidareanställning – är därför bedömningen i promemorian att åtgärder inte behövs för att direktivets krav skall anses uppfyllda.

Flera remissinstanser har invänt mot den bedömningen och även regeringen gör en annan bedömning än den som kommer till uttryck i promemorian. Ramavtalet anger en direkt handlingsregel. Arbetsgivaren *skall* informera visstidsanställda om lediga anställningstillfällen. Som bl.a. *LO* och *ALI* pekat på finns det i Sverige inte någon förpliktelse som motsvarar den handlingsplikten och som gäller hela arbetsmarknaden. Regeringen delar därför uppfattningen att det är lämpligt att åtgärder vidtas när det gäller information om lediga anställningstillfällen. Den närmare utformningen av en sådan åtgärd kräver ytterligare överväganden än de som finns redovisade i promemorian. Här uppkommer bl.a. frågor om på vilket sätt arbetsgivaren skall lämna informationen och vad som skall gälla i fall en arbetsgivare underlåter att lämna information. Regeringen lämnar med hänsyn till det som nu sagts inte nu något förslag till lagstiftning i den här delen.

Klausuler utan självständigt bindande verkan

I promemorian sägs att flera klausuler i ramavtalen uttrycker önskemål eller uppmaningar som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör verka för att uppnå. Förslagen i promemorian utgår från att dessa klausuler har betydelse i första hand för tolkning av och för att ge det principiella och praktiska sammanhanget åt de klausuler som har en omedelbart självständig betydelse. Däremot anses de inte uppställa krav som har omedelbar betydelse för frågan om Sverige måste vidta lagstiftningsåtgärder för att direktiven skall anses genomförda.

De klausuler som avses är följande.

- klausul 5.1 i ramavtalet om deltidarbete som anger att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör undersöka om det finns hinder mot deltidarbete och i princip undanröja dessa,
- klausul 5.2 i ramavtalet om visstidsarbete som anger att en medlemsstat och/eller arbetsmarknadens parter under vissa förutsättningar kan fastställa när visstidsanställningar skall betraktas som ”på varandra följande” eller som tillsvidareanställningar,
- klausul 6.1–4 och 6.6. i ramavtalet om deltidarbete respektive 8.1–4 och 8.6 i ramavtalet om visstidsarbete som anger genomförandebestämmelser; däribland att bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagarna än de som föreskrivs i ramavtalen är tillåtna, att den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom de områden som berörs av ramavtalen inte får sänkas när direktivet genomförs, samt att arbetsmarknadens parter har rätt att ingå avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i ramavtalen,
- klausul 6.2 i ramavtalet om visstidsarbete som anger att arbetsgivare i möjligaste mån bör underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning,
- klausul 7.3 i ramavtalet om visstidsarbete som anger att arbetsgivare i möjligaste mån bör ta i beaktande att lämna information om visstidsarbete till fackliga organisationer.

Regeringen konstaterar att remissinstanserna i huvudsak delar den bedömning som gjorts i promemorian. Mot bakgrund av gällande regelverk och de initiativ som påbörjats eller förbereds anser inte heller regeringen att de klausuler som nu nämnts kräver åtgärder för att genomföras i svensk rätt.

Det faktum att särskilda åtgärder för genomförande inte behövs när det gäller dessa klausuler innebär dock inte att de saknar betydelse. Det gäller inte minst de som tar sikte på arbetsmarknadsparternas rätt att ingå avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i ramavtalen. I många fall är sådan närmare anpassning till branschförhållanden eller dylikt både önskvärd och nödvändig. Regeringens utgångspunkt är att kollektivavtal är väl lämpade som redskap för att nå en lämplig avvägning mellan flexibilitet och trygghet i arbetslivet. Som *TCO* påpekat har kombinationen av kollektivavtal och lagstiftning långsiktig betydelse för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det finns anledning att betona värdet av kollektivavtal, i synnerhet i ett sammanhang som det nu aktuella där parterna både initierat rättsakterna i fråga och i själva direktiven getts en framträdande roll när det gäller avtalens genomförande och tillämpning (jfr allmänna övervägandena 8 i ramavtalet om deltidarbete och 12 i ramavtalet om visstidsarbete).

Klausul 6.2 i ramavtalet om visstidsarbete tar sikte på arbetstagares möjligheter till lämplig fortbildning. Regeringen vill understryka att sådan kompetensutveckling många gånger kan vara av avgörande vikt för den enskildes möjligheter att övergå till en tillsvidareanställning eller att gå upp i arbetstid. Detta är därmed en viktig aspekt, vilket också uppmärksammas i det uppdrag angående åtgärder för att minska den ofrivilliga deltidarbetslösheten som regeringen nyligen lämnat Arbetsmiljöverket (jfr avsnitt 6). En viktig del av uppdraget gäller utbildning av del-

tidsarbetslösa. Medel har avsatts till bl.a. sådan kompetensutveckling och regeringen följer noga frågan.

Det finns i detta sammanhang också anledning att särskilt nämna några av ramavtalens s.k. genomförandebestämmelser. Att bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagarna än de som föreskrivs i ramavtalen är tillåtna, och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som berörs av ramavtalen inte får sänkas när direktivet genomförs, är en självklar utgångspunkt för regeringens förslag till ny lag om diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

9 Ikraftträdande

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

10 ILO:s konvention om deltidsarbete

Regeringens förslag: Riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 175) om deltidsarbete.

Promemorians förslag: I promemorian diskuteras frågan om tillträde till konventionen men inget förslag lämnas.

Remissinstanserna: Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig i denna del. *DO* menar att regeringen skall ta upp frågan om de skäl som tidigare åberopats mot tillträde kvarstår. *LO* och *ILO-kommittén* anser att Sverige kan och bör ratificera konventionen.

Skälen för regeringens bedömning: Sverige är medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling – Internationella arbetskonferensen – antog år 1994 konventionen (nr 175) och rekommendationen (nr 182) om deltidsarbete. Riksdagen informerades om de båda instrumenten i maj 1996 (skr. 1995/96:158). Sverige har inte ratificerat konventionen.

Konventionens innehåll

I konventionen erinras inledningsvis om vissa tidigare generella ILO-instrument av särskild betydelse för deltidsarbetande. Två mål preciseras, dels främjandet av en sysselsättningspolitik som beaktar deltidsarbetets roll, dels bättre arbetsvillkor för de deltidsarbetande.

Konventionens operativa del omfattar elva artiklar. I artikel 2 framhålls att konventionen inte påverkar mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga på deltidsarbetande enligt andra ILO-konventioner. Konventionen omfattar alla deltidsarbetande, dvs. alla anställda vilkas normala ar-

betstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. En utförlig definition av finns i artikel 1. Den står i huvudsak i överensstämmelse med deltidssdirektivets definition. En medlemsstat kan dock enligt artikel 3, efter överläggningar med arbetsmarknadens parter, undanta vissa kategorier av arbetstagare eller arbetsplatser från konventionens tillämpningsområde. Regeringen skall då i de tillämpningsrapporter, som den är skyldig att lämna till följd av en ratifikation, ange dessa undantag samt uppge skälen för dem.

Åtgärder skall vidtas för att garantera de deltidssarbetande samma skydd som heltidsarbetande med avseende på organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen (artikel 4). Åtgärder förenliga med nationell lagstiftning och praxis skall vidtas för att säkerställa att deltidssarbetande inte enbart för att de arbetar deltid får en grundlön som är lägre än grundlönen för jämförbara heltidsarbetande (artikel 5). De lagstadgade sociala trygghetssystemen skall anpassas så att deltidssarbetande åtnjuter likvärdiga villkor med de heltidsarbetande (artikel 6). Deras villkor beträffande skydd vid havandeskap och barns börd, anställningens upphörande, betald semester samt ledighet på grund av sjukdom skall motsvara dem för jämförbara heltidsanställda (artikel 7). Deltidssarbetande vilkas arbetstid eller inkomster understiger specificerade tröskelnivåer kan med vissa förbehåll undantas från tillämpningen av konventionens artiklar 6 och 7. Eventuella undantag skall anges i regeringens tillämpningsrapporter till ILO-konventionen förutser åtgärder för att underlätta möjligheterna till produktivt och fritt valt deltidssarbete, som tillgodoser behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare. Övergång från heltids- till deltidssarbete eller vice versa skall ske frivilligt. Slutligen fastslås att konventionens bestämmelser skall tillämpas genom lagstiftning eller kollektivavtal i enlighet med nationell praxis.

Regeringens överväganden

Som nämnts har Sverige inte tillträtt konventionen. Vid frågans behandling våren 1996 var regeringens bedömning att Sverige inte borde tillträda konventionen. Regeringen uttalade att den delade den grundsyn som kommer till uttryck i konventionen, nämligen att deltidssanställda bör omfattas av samma skydd, förmåner och utvecklingsmöjligheter som heltidsanställda. Regeringen pekade vidare på det faktum att inte någon av remissinstanserna hade påtalat något formellt ratifikationshinder inom sitt ansvarsområde och att de tröskelnivåer som förekommer beträffande vissa lagstadgade sociala förmåner var förenliga med konventionens krav. I sammanhanget framhölls också att konventionens artikel 8 möjliggör undantag i sådana fall. Regeringen ansåg emellertid att Sverige inte uppfyllde konventionens bestämmelser om att alla deltidssarbetande skall garanteras en grundlön som inte är lägre än för jämförbara heltidsarbetande. Anledningen var att frågor som gäller löner och ekonomiska förmåner är överlämnade åt arbetsmarknadens parter att avtala om. Eftersom kollektivavtalen inte täcker hela arbetsmarknaden och då konventionen omfattar samtliga deltidssarbetande ansåg regeringen att konventionen inte borde ratificeras.

I dag ställer sig saken annorlunda. Såsom anfördes i 1996 års skrivelse är frågor som gäller löner och ekonomiska förmåner överlämnade åt parterna på arbetsmarknaden att avtala om. Det är regeringens mening att denna ordning skall fortsätta att gälla. Men i och med den lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar som nu föreslås, får det anses att eventuella hinder mot ratifikation som tidigare funnits är undanröjda. Den nya lagen får anses innebära att deltidsarbetande garanteras en grundlön som inte är lägre än för jämförbara heltidsarbetande. När det gäller övriga delarna av konventionen kvarstår regeringens bedömning från behandlingen 1996, nämligen att inga hinder mot ratifikation finns.

Sammanfattningsvis gör regeringen den bedömningen att Sverige kan leva upp till de krav som anges i konventionen. Sverige kan och bör därför ratificera den.

11 Konsekvenser

Ekonomiska konsekvenser m.m.

Alla åtgärder som minskar diskriminering skapar bättre förutsättningar för ökad tillväxt på sikt. Förslaget bedöms inte komma att innebära belastningar på samhällsekonomin eller statsfinanserna.

I enlighet med vad Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet påpekat kan förslaget få ekonomiska konsekvenser för den kommunala sektorn. Detsamma gäller andra arbetsgivare vars avtal kan komma att omförhandlas eller vars tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor kan bli prövade i domstol. För arbetsgivare generellt väntas dock förslaget normalt inte medföra ett ökat behov av nyanställningar för t.ex. administration. Det förväntas inte heller ett behov av investeringar eller att andra kostnader uppstår som reellt påverkar företags produktionsmöjligheter eller likviditet eller konkurrensförmågan. Enligt Kommun- och Landstingsförbunden skall vidare den s.k. finansieringsprincipen tillämpas. Innebörden av den del av finansieringsprincipen som nu är aktuell kan beskrivas som att kommuner och landsting inte skall åläggas nya uppgifter utan att de samtidigt får möjlighet att finansiera dessa med annat än höjda skatter. Principen omfattar inte statliga åtgärder som inte direkt tar sikte på, men ändå får ekonomiska effekter för kommuner och landsting (jfr prop. 1993/94:150, bil. 7, bet. 1993/94:FiU19, rskr. 1993/94:442). Den skall i enlighet därmed inte tillämpas på det nu aktuella förslaget som inte tar sikte på just den kommunala sektorn utan omfattar alla arbetsgivare.

Förslaget väntas inte ha miljökonsekvenser.

Lagförslaget är könsneutralt utformat och förbudet mot diskriminering gäller lika för kvinnor och män. Deltidsarbete är dock vanligare bland kvinnor än bland män och det är också vanligt att kvinnor har tidsbegränsade anställningar. Eftersom villkoren för deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning typiskt sett stärks, kan den nya lagen därmed antas bidra till att kvinnors ställning på arbetsmarknaden stärks.

Närmare om effekter för små företags villkor

I avsnitt 7.1 har regeringen redovisat sin rättsliga bedömning att det är nödvändigt att vidta åtgärder för att genomföra de två direktiven. Sverige har genom medlemskapet i EU förbundit sig att genomföra de direktiv som antas av gemenskapen. Att inte alls vidta någon åtgärd för att genomföra de två EG-direktiv som nu är aktuella är i praktiken otänkbart; det skulle stå i strid med Sveriges åtaganden och kunna få konsekvenser i form av bl.a. skadeståndsskyldighet gentemot EU.

Direktiven kan i princip genomföras på olika sätt. Som redovisats i avsnitt 7.1 är lagstiftning den enda möjliga metod som står till buds. Detta är skälet till att regeringen nu föreslår en ny lag mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller anställningsvillkor. Syftet med lagen är att tillhandahålla ett skydd mot diskriminering och att uppfylla EG-rättens krav på skydd mot diskriminering.

Den nya lagen gäller alla arbetsgivare – både små och stora privata företag och verksamheter inom den offentliga sektorn. För många arbetsgivare är viktiga anställningsvillkor givna i den meningen att de framgår av kollektivavtal som ingås av den organisation som arbetsgivaren är medlem i. Anpassningen till den nya lagen kommer att ske i huvudsak genom att avtalen anpassas i den mån parterna bedömer att det behövs. I den meningen innebär den nya lagen inte att företagen måste vidta administrativa, praktiska eller andra åtgärder för att anpassa sig till den nya lagen. Detta gäller även små företag. Men alla arbetsgivare är inte bundna av kollektivavtal. På de företag som inte tillämpar kollektivavtal – och som inte heller kan få råd och stöd av sin organisation – kommer det att i större utsträckning än tidigare krävas egna initiativ när det gäller att själva ta ställning till vilka anställningsvillkor som kan vara tillåtna respektive kan komma att stå i strid med den nya lagen. Detta innebär typiskt sett tidsåtgång och indirekt kostnader. Det går inte att uppskatta storleken av tidsåtgång och kostnader, varken för en enskild arbetsgivare eller för alla arbetsgivare i landet sedda tillsammans. Ett skäl till det är att det saknas statistik eller andra uppgifter som visar om det är vanligt förekommande att deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning diskrimineras. Den genomgång av kollektivavtal som omnämns i avsnitt 5.2, och vad som är känt om pågående avtalsförhandlingar, tyder dock på att arbetsmarknadens parter är väl medvetna om behovet av att frågan beaktas noga. Regeringen bedömer att de som ingår nya kollektivavtal fäster stor vikt vid att avtalens villkor inte skall stå i strid med lagen.

Den arbetsgivare som i dag inte alls tillämpar diskriminerande anställningsvillkor behöver inte lägga om sina rutiner. I det fallet innebär lagen

inte ökade kostnader. Den arbetsgivare som däremot hittills inte upprätthållit den skyddsnivå som lagen föreskriver blir tvingad att anpassa sig till det nya rättsläget. Den arbetsgivaren kan dessutom drabbas av kostnader och administrativt merarbete om han eller hon blir fälld för diskriminering i domstol eller i en förlikning åtar sig att ersätta en arbetstagarers skada. Det finns dock inte grund för att anta att små företag i större utsträckning än större tillämpar anställningsvillkor som är diskriminerande.

Lagen innehåller inte krav på särskild administration såsom vissa formella rutiner, uppgiftsskyldighet eller liknande. Det får dock antas att mindre företag ofta har mindre administrativa resurser än större företag. I den meningen innebär i princip alla lagstiftnings- eller liknande initiativ en relativt sett större belastning på den vars administrativa resurser är knappa. Det får dock bedömas att den nya lagens krav för de flesta arbetsgivare inte innebär sådana krav på förändringar att det blir nödvändigt att nyanställa personal eller att anlita utomstående expertis för att kunna förstå och tillämpa reglerna. Om en tvist leder till rättegång innebär kostnaderna för denna en proportionellt högre belastning för små företag.

Lagen innebär inte krav på investeringar och kan inte antas påverka produktionsmöjligheter eller liknande.

Den nya lagen kan inte bedömas påverka små företag negativt i förhållande till större företag. Lagen är neutral i förhållande till arbetsgivarens storlek. Den innehåller inga ”trösklar” eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser träder i tillämpning vid visst antal anställda. Över huvud taget innebär inte lagen att små företag missgynnas eller att större företag ges fördelar.

De nya reglernas efterlevnad kontrolleras av de fackliga organisationerna och av de enskilda arbetstagarerna. Dessa har rätt att i domstol utkräva att lagens skyddsnivå upprätthålls. Detta är den modell för tillsyn som regelmässigt används i det svenska arbetsrättsliga systemet, jfr t.ex. lagarna om anställningsskydd och medbestämmande. Systemet får sägas vara effektivt – inget talar för att mindre seriösa företag som inte fullt ut följer lagarna via brister i övervakningen skulle kunna tillskansas sig orättmätiga konkurrensfördelar.

Lagens tidpunkt för ikraftträdande är styrt av EG-direktivens krav på genomförande inom viss tid. Det finns därmed inte möjlighet att ge företagen tid för inläring, utbildning eller annan anpassning.

Information om de nya reglerna sker på de sätt som är sedvanligt när det gäller ny nationell lagstiftning. Till detta kommer att diskussion och debatt om de nya reglerna förts i flera år och alltjämt pågår inom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och i t.ex. arbetsrättsliga branschtidningar. Inte minst med tanke på att initiativen till de två EG-direktiven kommer från arbetsmarknadens parter, kan det med all sannolikhet förutses att dessa även i fortsättningen kommer att noga uppmärksamma medlemmarna på de nya reglerna.

Regeringen har i lagstiftningsärendet samrått med arbetsmarknadens parter. Som framgått i avsnitt 3 har det som ett led i beredningen av ärendet som genomförande hållits samrådsmöten med representanter för parterna (jfr också förteckningen över remissinstanser, bilaga 6.).

Det kan nämnas att i ramavtalen under avsnittet allmänna överväganden framhålls att avtalen tar hänsyn till behovet av att undvika förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag. Lagen har utformats med detta i beaktande.

12 Författningskommentar

12.1 Förslaget till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lagens ändamål

1 §

I paragrafen anges lagens ändamål – att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Ändamålet och regeringens utgångspunkter har behandlats i avsnitt 6 och bl.a. avsnitten 7.1 och 7.2.

Vad som menas med diskriminering och deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning behandlas i de följande bestämmelserna.

Definition

2 §

I denna bestämmelse definieras vad som menas med *deltidsarbetande arbetstagare*. Med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Definitionen har behandlats i avsnitt 7.3.

Vem som är att anse som deltidsarbetande kan fastslås först efter en jämförelse med en annan person, en jämförbar heltidsarbetande. Avgörande för jämförelsen är ”den normala arbetstiden” under viss period. Detta avser i första hand den genomsnittliga arbetstid som en arbetstagare kommit överens om med arbetsgivaren. Arbetstidens längd kan följa av avtal eller ha stöd i en författning, t.ex. någon av ledighetslagarna. Frånvaro t.ex. på grund av sjukdom vid enstaka tillfällen eller tjänstledighet under en viss sammanhängande period påverkar inte bedömningen av vad som är arbetstagarens normala arbetstid. En arbetstagare som är

helt tjänstledig under en period ”behåller” sin normala arbetstid. Om däremot en arbetstagare är partiellt tjänstledig en tid påverkar detta den normala arbetstiden – under den perioden arbetar han eller hon deltid.

En jämförbar heltidsarbetande är en anställd som arbetar heltid inom samma företag, med samma typ av anställningsavtal eller anställningsförhållande och med samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning. Även andra faktorer som bl.a. anställningstid, kvalifikationer och kunskaper kan beaktas vid bedömningen av om de två arbetstagarna är jämförbara. Om det inte finns någon jämförbar heltidsarbetande inom samma företag får jämförelsen göras med hjälp av tillämpligt kollektivavtal eller om något sådant inte finns, i enlighet med lag, kollektivavtal eller praxis. Den lag som närmast är aktuell att använda vid bedömningen är arbetstidslagen (1982:673). Som heltidsarbetande bör normalt om inte annat avtalats den betraktas som har en, enligt arbetstidslagen, ordinarie arbetstid som uppgår till 40 timmar per vecka.

Att jämförelse kan ske med kollektivavtal, lag eller praxis innebär att jämförelsen kan göras med en hypotetisk jämförelseperson.

Att en person är deltidarbetande behöver inte sammanfalla med att han eller hon är deltidanställd. ”Deltidsarbetande” är ett vidare begrepp än ”deltidanställd”. Den som i och för sig är anställd för att arbeta heltid kan tillfälligtvis vara i den situationen att han eller hon arbetar deltid, t.ex. på grund av föräldraledighet eller annan partiell tjänstledighet. Den personen är i så fall ”heltidanställd” men också ”deltidsarbetande” och omfattas alltså av lagens skydd mot diskriminering.

Paragrafen har utformats med beaktande av Lagrådets synpunkter.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 §

Bestämmelsen innehåller lagens förbud mot direkt diskriminering. Förbudet har behandlats i avsnitt 7.5.

I *första stycket* anges att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidarbete eller tidsbegränsade anställning.

Missgynnandet består i att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor för en deltidarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Denne försätts därmed i ett sämre läge än jämförbara heltids- respektive tillsvidareanställda. Tillämpningen av löne- och anställningsvillkor är mindre förmånlig om den kan sägas medföra en skada eller en nackdel för arbetstagaren.

Behandlingen skall vara mindre förmånlig jämfört med hur en person med ett annat arbetstidsmått respektive tillsvidareanställning i en likartad situation behandlas eller skulle ha behandlats. I detta ligger att en jämförelse skall ske mellan den person som anser sig förfördelad och en eller flera andra personer som arbetar heltid eller har tillsvidareanställningar. Det krävs inte någon faktisk jämförelseperson utan en "fiktiv jämförelse" med en hypotetisk jämförelseperson är tillräcklig. Denna möjlighet till hypotetisk jämförelse uttrycks med ordet "skulle ha" i lagtexten. För att diskriminering skall föreligga skall jämförelsen leda till slutsatsen att personer med olika arbetstidsmått eller anställningsformer har behandlats olika trots att båda befunnit sig i en likartad situation. Med *likartad situation* avses framför allt att de arbetstagare som jämförs utför samma eller liknande arbete hos samma arbetsgivare.

Om arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning är det inte fråga om direkt diskriminering i strid med lagen. Detta innebär att arbetsgivaren har bevisbördan för att det saknas ett sådant samband, se avsnitt 7.6.

Det krävs inte att arbetsgivaren har en diskriminerande avsikt i betydelsen en vilja att orsaka arbetstagaren skada eller nackdel. Såväl avsiktligt som oavsiktligt missgynnande omfattas alltså av förbudet om övriga förutsättningar är uppfyllda.

Andra stycket innebär att diskrimineringsförbudet inte gäller om arbetsgivarens tillämpning av villkoren är berättigad av sakliga skäl. Exempelvis kan det vara tillåtet att storleken på en förmån får bero av selsättningsgraden eller anställningsformen när det är sakligt motiverat. Det kan också – när det är lämpligt – vara godtagbart att en högre pension betalas ut till den som arbetar heltid än deltid. En utgångspunkt är dock att detta utrymme för negativ särbehandling skall vara litet. Villkor i kollektivavtal och andra avtal som medger särbehandling skall i princip tolkas snävt. Även ett missgynnande anställningsvillkor måste framstå som godtagbart i den meningen att det inte uppfattas som stötande eller orättvist eller oskäligt eller liknande.

Indirekt diskriminering

4 §

Paragrafen innehåller förbudet mot indirekt diskriminering. Förbudet har behandlats i avsnitt 7.5.

Förbudet innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Först skall således avgöras om tillämpningen av löne- eller andra anställningsvillkor särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Därefter skall en intresseavvägning göras. Detta följer av paragrafens sista mening som har utformats med ledning

av den av riksdagen hösten 2001 beslutade lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (jfr prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101). Först prövas om arbetsgivarens tillämpning av anställningsvillkoren kan motiveras av ett berättigat mål. Därefter prövas om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det skall med andra ord inte föreligga några alternativa handlingsätt.

Påföljder

Ogiltighet m.m.

5 §

Paragrafen anger att avtal eller avtalsvillkor som föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt lagen är ogiltiga. Bestämmelsen innebär att förbudsreglerna i 3 och 4 §§ är tvingande och inte kan avtalas bort, varken i enskilda fall eller genom kollektivavtal. Ogiltighet inträder på en arbetstagares begäran. Det är alltså inte fråga om ogiltighet av ”nullitetskaraktär”.

Regeln motsvarar vad som gäller enligt 23 § jämställdhetslagen (1991:433), 14 § lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 10 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 9 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (se prop. 1990/91:113 s. 114 f., prop. 1978/79:175 s. 131 f. och 138 f., prop. 1979/80:129 s. 21, och prop. 1999/2000:143 s. 56 f; vidare prop. 1993/94:101 s. 96 f. och prop. 1997/98:177 s. 51; samt prop. 1997/98:179 s. 73 f. och prop. 1997/98:180 s. 55 f.).

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 7.7.

6 §

Bestämmelsen anger att diskriminerande avtal, villkor eller rättshandlingar kan förklaras ogiltiga och att avtal eller villkor kan jämkas på arbetstagarens begäran. Den motsvarar 24 § jämställdhetslagen (1991:344), 15 § lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 11 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 10 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (för hänvisningar till motiv, se ovan under 5 §).

Jämkning enligt *första stycket* är avsedd att göras så att den diskriminerande innebörden av ett villkor eller ett avtal försvinner. *Andra meningen i första stycket* ger domstolen en möjlighet att göra en helhetsbedömning av avtalet i ett fall då ett villkor jämkas eller åsidosätts. Domstolen kan låta detta inverka även på avtalet i övrigt så att också andra villkor kan ändras. Detta motsvarar vad som gäller för de andra svenska diskrimineringslagarna. Möjlighet finns också att ogiltigförklara avtalet i dess helhet. Det bör noteras att den delen av bestämmelsen endast i un-

dantagsfall bör användas för att skydda arbetsgivare mot effekterna av att diskriminerande villkor åsidosätts. Intresset av att skydda en arbetsgivare som tillämpat diskriminerande villkor är mycket begränsat.

Enligt *andra stycket* utsträcks möjligheten till ogiltighetsförklaring till fall då arbetsgivaren på ett diskriminerande sätt säger upp ett avtal eller vidtar någon annan diskriminerande rättshandling.

Tredje stycket är en motsvarighet till 24 § sista meningen jämställdhetslagen och motsvarande regleringar i de andra lagarna. Bestämmelsen i jämställdhetslagen tillkom på inrådan av *Lagrådet* (prop. 1990/91:113 s. 115). Syftet med tredje stycket är att undvika en parallell tillämpning av två processuellt olika förfaranden i de fall både 5 och 6 §§ är tillämpliga i ett och samma fall av diskriminering.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 7.7.

Skadestånd

7 §

Bestämmelsen avser arbetsgivarens skadeståndsskyldighet vid brott mot lagens diskrimineringsförbud. Skadeståndspåföljden har behandlats i avsnitt 7.7.

Bestämmelsens innehåll motsvarar i sak den skadeståndspåföljd som finns i jämställdhetslagen och 1999 års lagar när det gäller diskriminering av arbetstagare. Jfr 25 § jämställdhetslagen och 17 § lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 13 § lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 12 § lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (se prop. 1990/91:113 s. 114 f., prop. 1978/79:175 s. 138 f., prop. 1979/80:129 s. 21 f.f. samt prop. 1999/2000:143 s. 56 f.; vidare prop. 1993/94:101 s. 97 f. och prop. 1997/98:177 s. 47 f.f.; samt prop. 1997/98:179 s. 69 f.f. och prop. 1997/98:180 s. 51 f.f.)

Rättegången

8 och 9 §§

I 8 § anges att mål enligt lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Paragrafen är utformad på samma sätt som 45 § första stycket jämställdhetslagen och 36 § första stycket lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 24 § första stycket lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 23 § första stycket lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

9 § hänvisar till preskriptionsregler i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). När någon för talan enligt lagen skall 64–66 och 68 §§ MBL tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader. Hänvisningen till 66 § innebär att om en organisation ej iakttagit föreskriven

tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som berörs av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Detta är samma konstruktion som finns i jämställdhetslagen och i 1999 års lagar.

Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 7.8.

12.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Av 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister följer att arbetstvister inte får hänskjutas till avgörande av skiljemän i vissa fall. De fall som anges är vissa tvister enligt medbestämmandelagen, jämställdhetslagen, lagen (1999:130) med åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Ändringen innebär att den nya lagen fogas till den befintliga uppräkningslistan.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 7.8.

12.3 Förslaget till ändring i sekretesslagen (1980:100)

Ändringen i 9 kap. 20 § sekretesslagen innebär att den sekretess för uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden som gäller i arbetsrättsliga rättegångar också kommer att gälla i tvister enligt den nya lagen. För sekretess fordras att det kan antas att den enskilde eller någon honom eller henne närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Om rätten vid en rättegång enligt den nya lagen bedömer att det är av synnerlig vikt att en sekretessbelagd uppgift inte röjs, har rätten enligt 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och 5 kap. 1 § rättegångsbalken möjlighet att hålla förhandlingen inom stängda dörrar när uppgiften förebringas.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 7.8.

Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997
om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av
UNICE, CEEP och EFS

Prop. 2001/02:97

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om
ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS,
UNICE och CEEP

Prop. 2001/02:97

Sammanfattning av promemorian Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven (Ds 2001:6)

Prop. 2001/02:97
Bilaga 3

Promemorian behandlar frågan om genomförande av rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (deltidsdirektivet) och rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (vistidsdirektivet).

I promemorian görs följande bedömningar och lämnas dessa förslag.

Lagstiftningsåtgärder bör vidtas för att säkerställa direktivens princip om icke-diskriminering. Däremot anses gällande rätt redan säkerställa dels deltidsdirektivets klausul 5.2 om att en vägran att övergå från heltid till deltidarbete eller omvänt inte i sig är giltig grund för uppsägning, dels visstidsdirektivets klausul 5 om missbruk av visstidsanställningar och klausul 6 och 7 om information. Några åtgärder i dessa avseenden anses därför inte nödvändiga.

En ny tvingande lag om förbud mot diskriminering av deltidarbetande och visstidsanställda föreslås. Förbudet skall gälla när arbetsgivare tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Lagen skall gälla förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och omfattar deltidarbete och visstidsanställda arbetstagare.

Förbudet mot diskriminering skall omfatta både direkt och indirekt diskriminering och gälla oberoende av om det finns en diskriminerande avsikt.

Med en deltidarbete arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid, beräknad per vecka eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid. Med visstidsanställd arbetstagare avses en arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning.

Det skall åligga den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Därefter övergår bevisbördan på arbetsgivaren.

Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbete och visstidsanställda

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidssarbete och visstidsanställda arbetstagare när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Definitioner

2 § Med en deltidssarbete arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid, beräknad per vecka eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

3 § Med en visstidsanställd arbetstagare avses en arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbete eller visstidsanställd arbetstagare genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidssarbete eller visstidsanställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

Indirekt diskriminering

5 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbete eller visstidsanställd arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar deltidssarbete eller visstidsanställda arbetstagare när det gäller löne- eller andra anställningsvillkor. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Påföljder

Ogiltighet

6 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

7 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första stycket gäller inte om 6 § är tillämplig.

Skadestånd

8 § När en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 4 eller 5 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

9 § Mål enligt denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

10 § När någon för talan enligt denna lag skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2002.

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, eller
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Föreslagen lydelse

1 kap.

3 §

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, *eller*
5. *lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande och visstidsanställda.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 2002.

Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Föreslagen lydelse

9 kap. 20 §

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 4–8 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2002.

Convention (No. 175) concerning part-time work

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

ILO:s konvention (nr 175) om deltidarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 7 juni 1994 till sitt 81:a möte,

erinrar om betydelsen för deltidarbete av bestämmelserna i 1951 års konvention om lika lön, 1958 års konvention om diskriminering (anställning och yrkesutövning) och 1981 års konvention och rekommendation om arbetstagare med familjeansvar,

erinrar om betydelsen för dessa arbetstagare av 1988 års konvention om främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet och 1984 års rekommendation om sysselsättningspolitik (tilläggsbestämmelser),

erkänner vikten av produktiv och fritt vald sysselsättning för alla arbetstagare, deltidarbetets ekonomiska betydelse, behovet av att sysselsättningspolitiken tar hänsyn till deltidarbetets roll när det gäller att främja ytterligare sysselsättningstillfällen samt behovet att säkerställa skydd för deltidarbete med avseende på möjligheter till sysselsättning, arbetsvillkor och social trygghet,

har beslutat att anta vissa förslag angående deltidarbete, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötetets dagordning,

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994.

Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;

(b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;

(c) the term "comparable full-time worker" refers to a full-time worker who:

(i) has the same type of employment relationship;

(ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and

(iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity,

as the part-time worker concerned;

(d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention, och

antar denna den tjugofjärde dagen i juni månad nittonhundranittiofyra följande konvention, som kan kallas 1994 års konvention om deltidarbete.

Artikel 1

I denna konvention:

a) avses med uttrycket "deltidsarbetande" en anställd vars normala arbetstid är kortare än den normala arbetstiden för jämförbara heltidsarbetande;

b) kan den normala arbetstid, som avses under a), beräknas veckovis eller som ett genomsnitt under en bestämd anställningstid;

c) syftar uttrycket "jämförbar heltidsarbetande" på en heltidsarbetande som:

i) har samma slag av anställningsförhållande;

ii) är sysselsatt i samma eller liknande slag av arbete eller yrke; och

iii) är anställd på samma arbetsplats eller, då det inte finns någon jämförbar heltidsarbetande på den arbetsplatsen, i samma företag eller, då det inte finns någon jämförbar heltidsarbetande i samma företag, i samma verksamhetsgren,

som den deltidarbetande i fråga;

d) anses heltidsarbetande som drabbats av partiell arbetslöshet, dvs. av en kollektiv och temporär minskning av deras normala arbetstid av ekonomiska, tekniska eller strukturella skäl, inte som deltidarbetande.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment

Artikel 2

Denna konvention påverkar inte mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga på deltidsarbetande enligt andra ILO-konventioner.

Artikel 3

1. Denna konvention gäller alla deltidsarbetande, underförstått att en medlemsstat, efter konsultationer med de berörda arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer, helt eller delvis kan undanta från dess tillämpningsområde vissa kategorier av arbetstagare eller arbetsplatser när dess tillämpning på dessa kategorier skulle förorsaka särskilda problem av betydande art.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat denna konvention och som utnyttjar den möjlighet som erbjuds i föregående punkt, skall i sina rapporter om tillämpning av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga ange varje särskild kategori av arbetstagare eller arbetsplatser som undantagits och skälen till att detta undantag bedömdes eller fortfarande bedöms nödvändigt.

Artikel 4

Åtgärder skall vidtas för att säkerställa att deltidsarbetande åtnjuter samma skydd som jämförbara heltidsarbetande med avseende på:

- a) rätten att organisera sig, rätten att förhandla kollektivt och rätten att verka som arbetstagarrepresentanter;
- b) säkerhet och hälsa på arbetsplatsen;
- c) diskriminering i anställning och

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work; contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
 - (b) termination of employment;
 - (c) paid annual leave and paid public holidays; and
 - (d) sick leave,
- it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Artikel 5

Åtgärder förenliga med nationell lagstiftning och praxis skall vidtas för att säkerställa att deltidsarbetande inte enbart för att de arbetar deltid får en grundlön som, beräknad proportionellt på tim-, prestations- eller ackordsbasis, är lägre än grundlönen för jämförbara heltidsarbetande, beräknad enligt samma metod.

Artikel 6

Lagstadgade sociala trygghets-system som baseras på yrkesverksamhet skall anpassas så att deltidsarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga de villkor som jämförbara heltidsarbetande har; dessa villkor kan fastställas på grundval av arbetstid, avgifter eller inkomster, eller genom andra metoder som är förenliga med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 7

Åtgärder skall vidtas för att säkerställa att deltidsarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga de villkor som jämförbara heltidsarbetande har på följande områden:

- a) skydd vid havandeskap och barnsbörd;
 - b) upphörande av anställning;
 - c) betald semester och betalda allmänna helgdagar; och
 - d) ledighet på grund av sjukdom,
- underförstått att kontanta förmåner kan fastställas i proportion till arbetstid eller inkomster.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

(a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;

(b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

(a) periodically review the thresholds in force;

(b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and free-

Artikel 8

1. Deltidsarbetande vilkas arbetstid eller inkomster understiger specificerade tröskelnivåer kan av en medlemsstat undantas:

a) från omfattningen av alla de lagstadgade sociala trygghetssystem som avses i artikel 6, utom i fråga om ersättning vid arbetskada;

b) från omfattningen av alla de åtgärder som vidtagits inom de områden som täcks av artikel 7, utom i fråga om andra åtgärder för skydd vid havandeskap och barnsörd än de som erbjuds av lagstadgade sociala trygghetssystem.

2. De tröskelnivåer som nämns i punkt 1 skall vara tillräckligt låga för att inte undanta en oskäligt stor andel deltidssarbetande.

3. En medlemsstat som utnyttjar den möjlighet som ges under punkt 1 ovan skall:

a) periodvis se över gällande tröskelnivåer;

b) i sina rapporter om tillämpningen av konventionen enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, ange gällande tröskelnivåer, skälen till dem och huruvida överväganden sker att successivt utvidga skyddet till de undantagna arbetstagarna.

4. De mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna skall konsulteras vid införande, översyn eller revidering av de tröskelnivåer som nämns i denna artikel.

Artikel 9

1. Åtgärder skall vidtas för att underlätta möjligheter till produk-

ly chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

(a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;

(b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;

(c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most represen-

tivt och fritt valt deltidarbete som tillgodoser behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare, under förutsättning att det skydd som avses i artiklarna 4-7 säkerställs.

2. Dessa åtgärder skall omfatta:

a) omprövning av lagar och föreskrifter som kan hindra eller motverka användning eller acceptering av deltidarbete;

b) utnyttjandet av arbetsförmedlingar, där sådana finns, för att i samband med informations- och platsförmedlingsverksamheten, identifiera och informera om möjligheter till deltidarbete;

c) särskild uppmärksamhet inom sysselsättningspolitiken på specifika grupperns behov och preferenser såsom arbetslösa, arbetstagare med familjeansvar, äldre arbetstagare, arbetstagare med funktionshinder och arbetstagare som genomgår utbildning eller fortbildning.

3. Dessa åtgärder kan även innefatta forskning och spridning av information om i vilken utsträckning deltidarbete motsvarar arbetsgivarnas och arbetstagarnas ekonomiska och sociala målsättningar.

Artikel 10

Där så är lämpligt skall åtgärder vidtas för att säkerställa att övergång från heltids- till deltidarbete eller vice versa sker frivilligt, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 11

Bestämmelserna i denna konvention skall genomföras genom lagar eller föreskrifter, i den mån de inte genomförs genom kollektivavtal eller på annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis. De mest representativa arbetsgivar- och ar-

tative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

betstagarorganisationerna skall konsulteras innan sådana lagar eller föreskrifter antas.

Prop. 2001/02:97
Bilaga 5

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Artikel 12

Ratifikationsdokument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Artikel 13

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding para-

Artikel 14

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan, sedan tio år förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt omnämnda tioårsperioden gör bruk

graph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciations registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the

av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för ytterligare en period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje period om tio år på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 15

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen som han har tagit emot, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 16

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats hos honom i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 17

När Internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövligt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp på

agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

konferensens dagordning frågan om revidering, helt eller delvis, av konventionen.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides-

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Artikel 18

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras och den nya konventionen inte föreskriver annat, skall

a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 14 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft;

b) från den dag då den nya reviderade konvention träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 19

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

Förteckning över remissinstanser

Prop. 2001/02:97
Bilaga 6

1. Hovrätten över Skåne och Blekinge
2. Stockholms tingsrätt
3. Arbetsgivarverket
4. Handikappombudsmannen
5. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
6. Arbetsmarknadsstyrelsen
7. Arbetslivsinstitutet
8. Arbetsmiljöverket
9. Arbetsdomstolen
10. Medlingsinstitutet
11. ILO-kommittén
12. Jämställdhetsombudsmannen
13. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
14. Lunds universitet
15. Landsorganisationen i Sverige
16. Svenska Arbetsgivareförbundet
17. Sveriges Akademikers Centralorganisation
18. Tjänstemännens Centralorganisation
19. Landstingsförbundet
20. Svenska Kommunförbundet
21. Företagarnas Riksorganisation
22. Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd
23. Sveriges Advokatsamfund

Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Härigenom föreskrivs⁴ följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

Definition

2 § Med deltidsarbetande arbetstagare avses arbetstagare vars normala arbetstid, beräknad per vecka eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

Indirekt diskriminering

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av

⁴ Jfr rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 14, 20.1.1998, s. 14. Celex 397L0081) samt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43. Celex 31999L0070).

villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

Prop. 2001/02:97
Bilaga 7

Påföljder

Ogiltighet

5 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

6 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 5 § är tillämplig.

Skadestånd

7 § Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

8 § Mål enligt denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

9 § När någon för talan enligt denna lag skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. **3 §⁵**

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, *eller*
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Twist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, *eller*
5. *lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

⁵ Senaste lydelse 1999:134.

Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Häri genom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 20 §⁶

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 6–11 §§ samt 13 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 §§ samt 13 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan *och 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.*

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

⁶ Senaste lydelse 2001:1307.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2002-01-25

Närvarande: f.d. justitierådet Hans Danelius, regeringsrådet Gustaf Sandström, justitierådet Dag Victor.

Enligt en lagrådsremiss den 17 januari 2002 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
2. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
3. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av rättssakkunnige Örjan Härneskog.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Allmänt

Den föreslagna lagen syftar till att förhindra att deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning utan rimlig grund får sämre anställningsvillkor än arbetstagare som arbetar på heltid eller som har en anställning utan tidsbegränsning. I lagtexten behandlas detta som en fråga om diskriminering, och lagen har i enlighet med detta synsätt fått en utformning som nära ansluter till tidigare utarbetade lagar om diskriminering på grund av kön, etniskt ursprung, funktionshinder och sexuell läggning.

Parallellen med dessa tidigare lagar ter sig emellertid inte helt övertygande. Principiellt sett kan den nu föreslagna lagen anses vara av annat slag än de lagar som utgjort förebild för den, eftersom det i den nya lagen inte är fråga om särbehandling på grund av den anställdes person eller personliga egenskaper. Syftet är i stället att ge vissa grupper av anställda en starkare arbetsrättslig ställning. Att beteckna detta som en fråga om diskriminering synes vara att ge en onödigt vidsträckt innebörd åt detta begrepp som, om det används på sådant sätt, kan komma att med tiden urvattnas och inte längre på samma sätt som nu associeras med handlingar som framstår som moraliskt förkastliga. En sådan utveckling vore att beklaga, inte minst mot bakgrund av att ett principiellt förbud mot diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung m.m. utgör en viktig del av skyddet för de mänskliga rättigheterna enligt en rad internationella överenskommelser och nationella lagar. Trots att det i de bakomliggande ramavtalen talas om diskriminering och om principen om icke-diskriminering, vill Lagrådet därför förorda att ett mera lågmält språkbruk kommer till användning i den nu aktuella lagen, varigenom skillna-

den markeras gentemot de tidigare lagarna som behandlar mera typiska diskrimineringsgrunder.

Prop. 2001/02:97
Bilaga 8

Rubrikerna i lagen

I enlighet med vad som nu sagts förordar Lagrådet att lagen får rubriken Lag om förbud mot särbehandling av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Lagrådet föreslår vidare att rubriken före 3 och 4 §§ ändras till "Förbud mot särbehandling" och att underrubrikerna "Direkt diskriminering" och "Indirekt diskriminering" utgår.

Eftersom bestämmelserna i 5 och 6 §§ gäller inte endast ogiltighet utan också jämkning av avtal, kan rubriken före detta avsnitt lämpligen vara "Ogiltighet och jämkning av avtal" eller "Ogiltighet m.m."

1 §

Lagrådet föreslår att denna paragraf får följande lydelse:

"Denna lag har till ändamål att motverka att deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning missgynnas i fråga om löne- och andra anställningsvillkor."

2 §

I paragrafen lämnas en definition av vad som avses med deltidsarbetande arbetstagare. Definitionen anknyter till definitionen i klausul 3 i ramavtalet om deltidsarbete. Definitionen har emellertid givits en utformning som gör att det kan framstå som osäkert om eller i vad mån en heltidsanställd arbetstagare som under en period är helt eller delvis tjänstledig faller under definitionen. Enligt vad som upplysts under föredragningen får det antas att avsikten är att den som under en period är helt tjänstledig inte är att anse som deltidsarbetande även om tjänstledigheten innebär att arbetstiden på årsbasis kommer att understiga en heltidsanställd arbetstages arbetstid. Däremot skulle en heltidsanställd arbetstagare som under en viss period är partiellt tjänstledig anses vara deltidsarbetande under den perioden.

I författningskommentaren (s. 56) kommenteras särskilt vad som är att förstå med en jämförbar heltidsarbetande. Kommentaren anknyter därvid till regleringen i ramavtalet. Ordet "jämförbar" förekommer i detta avtal men inte i den föreslagna lagtexten, vilket gör denna mindre tydlig vid angivande av hur jämförelsen med en heltidsarbetande skall ske.

Med beaktande av vad som nu anförts förordar Lagrådet att paragrafen ges förslagsvis följande lydelse:

"Med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars genomsnittliga arbetstid under en vecka eller en annan kortare period än ett år

enligt anställningsvillkoren understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta på heltid.”

Prop. 2001/02:97
Bilaga 8

3 §

Förslaget innehåller regler om direkt diskriminering och omfattar två stycken. Enligt avslutningen i första stycket skall de mindre förmånliga anställningsvillkoren godtas om "arbetsgivaren visar" att missgynnandet av den ifrågavarande arbetstagaren saknar samband med dennes deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Enligt andra stycket gäller förbudet mot missgynnande inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av "sakliga skäl".

Regeln i första stycket om att arbetsgivaren skall visa avsaknaden av samband med det förhållande man vill motarbeta har sin förebild i de befintliga diskrimineringslagarna. Regeln är avsedd som en bevisbörde-regel men kan också uppfattas som en undantagsregel. En annan undantagsregel finns i andra stycket. Också den har sin motsvarighet i nämnda lagar. Där är regeln emellertid betydligt snävare utformad än i den nu aktuella lagen. Så t.ex. gäller enligt 8 § andra stycket lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet att förbudet mot missgynnande behandling inte gäller "om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet".

I lagrådsremissen har den närmare innebörden av regeln i första stycket inte belysts och det har inte heller klargjorts hur den regeln och regeln i andra stycket förhåller sig till varandra. Såvitt Lagrådet kan bedöma torde emellertid typiskt sett kravet på "sakliga skäl" i andra stycket vara uppfyllt om den missgynnande behandlingen inte har något samband med deltidsarbetet eller den tidsbegränsade anställningen utan har sin grund i andra, legitima skäl. Prövningen av om det föreligger sådana legitima skäl bör enligt Lagrådets mening utföras i varje enskilt fall mot bakgrund av vad som framstår som övervägande sannolikt vid en helhetsbedömning. Med beaktande av de skillnader som föreligger mellan den nu föreslagna lagen och de tidigare diskrimineringslagarna finner Lagrådet en särskild regel om bevisbördan inte påkallad i detta hänseende.

Med beaktande av vad nu sagts skulle paragrafen kunna utformas på följande sätt:

"En arbetsgivare får inte på en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat på arbetstagare i en likartad situation som arbetar på heltid respektive har en tillsvidareanställning.

Första stycket gäller inte om tillämpningen av de mindre förmånliga villkoren är berättigad av sakliga skäl."

4 §

I paragrafen finns ett förbud mot att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Paragrafen har utformats med jämställdhetslagen och övriga diskrimineringslagar som förebild. Att det på dessa områden finns ett behov av förbud också mot indirekt diskriminering är tydligt. Den nu föreslagna lagen skiljer sig emellertid från de aktuella lagarna genom att den inte tar sikte på personliga egenskaper hos arbetstagaren. Det är då också svårare att finna exempel på villkor som kan anses missgynnande på det sätt som sägs i paragrafen. Något exempel anförs inte heller i remissen. Det kan vidare noteras att de EG-direktiv som lagen är avsedd att genomföra, i motsats till andra EG-direktiv om diskriminering på arbetslivets område, inte innehåller något särskilt krav på förbud mot indirekt diskriminering. Lagrådet vill mot den bakgrunden ifrågasätta om den föreslagna paragrafen fyller något praktiskt behov.

Om ett längre gående förbud än det som finns föreskrivet i 3 § ändå anses påkallat torde detta enklare kunna åstadkommas genom att låta 3 § omfatta inte endast tillämpning av mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor utan också sådana anställningsvillkor som annars särskilt missgynnar deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta skulle i så fall kunna ske genom att följande mening tilläggs i slutet av första stycket i det ovan formulerade förslaget till utformning av 3 §:

”Detsamma gäller löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning.”

5 och 6 §§

I 5 § finns en föreskrift av innehåll att avtalsbestämmelser som strider mot lagen är ogiltiga, och i 6 § första stycket anges att sådana avtalsbestämmelser skall på begäran av arbetstagare jämkas eller förklaras ogiltiga. Denna dubbelreglering är ägnad att skapa förvirring och oklarhet, så mycket mera som det i tredje stycket i 6 § anges att första stycket inte gäller om 5 § är tillämplig.

Av författningskommentaren (s. 58) framgår emellertid att avsikten är att ogiltighet skall inträda på en arbetstagares begäran och att det alltså inte skall vara fråga om ogiltighet av ”nullitetskaraktär”. Den nuvarande lydelsen av 5 § kan emellertid ge intryck av att en lagstridig avtalsbestämmelse är en nullitet. I vart fall får, med hänsyn till vad som åsyftats, 6 § första stycket anses innehålla en uttömmande reglering av ogiltigheten, och av detta stycke framgår dessutom att jämkning i vissa fall kan ifrågakomma som ett alternativ till ogiltighet. Lagrådet föreslår att 5 § i dess helhet och, som en följd härav, tredje stycket i 6 § utgår ur lagtexten.

Lagrådet finner att 6 § första stycket – efter vissa redaktionella ändringar – lämpligen kunde få följande lydelse:

Prop. 2001/02:97
Bilaga 8

”Har en arbetsgivare och en deltidsanställd arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning ingått ett avtal innehållande en bestämmelse som strider mot denna lag, skall bestämmelsen på arbetstagarens begäran jämkas eller förklaras ogiltig. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att resten av avtalet skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.”

Bestämmelsen i 6 § andra stycket handlar om att arbetsgivaren i strid med lagen säger upp ett avtal eller företar en annan sådan rättshandling. Lagrådet finner det oklart på vilka situationer denna bestämmelse skulle kunna tillämpas och anser den i vart fall vara av marginell betydelse. Med hänsyn härtill föreslår Lagrådet att bestämmelsen utgår. Skadeståndspåföljden i 7 § får anses som ett tillräckligt remedium i de mycket speciella fall som möjligen skulle kunna omfattas av detta stycke.

7 §

I enlighet med vad som sagts inledningsvis och efter vissa redaktionella ändringar bör paragrafen enligt Lagrådets mening få följande lydelse:

”En arbetsgivare som bryter mot förbudet i 3 eller 4 § skall betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som särbehandlingen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.”

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 14 februari 2002

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Thalén, Winberg, Ulvskog, Lindh, Sahlin, von Sydow, Pagrotsky, Östros, Engqvist, Rosengren, Lejon, Lövdén, Ringholm

Föredragande: statsrådet Sahlin

Regeringen beslutar proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.