

Regeringens proposition

2006/07:111

Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. Prop.
2006/07:111

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 3 april 2007

Fredrik Reinfeldt

Sven Otto Littorin
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

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

Anställningskyddslagen

I den del som avser anställningskyddslagen föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år.

Det föreslås att en allmän visstidsanställning skall övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd i sådan anställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år.

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

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

Därutöver föreslås att arbetsgivare skall vara skyldiga att lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning endast om arbetstagaren begärt det och att arbetstagare inte skall få tillgodoräkna sig extra anställningstid på grund av viss uppnådd ålder i några olika situationer.

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

Därutöver föreslås, med anledning av föreslagna ändringar i anställningsskyddslagen, en följdändring i fråga om möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagare inte skall ha rätt till semesterledighet.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007. Bestämmelsen om när en tidsbegränsad anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning föreslås dock träda i kraft den 1 januari 2008. Vissa övergångsbestämmelser föreslås.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext.....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	9
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	12
2.4	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).....	13
3	Ärendet och dess beredning.....	15
4	Bakgrund.....	15
4.1	Visstidsdirektivet.....	15
4.2	Anställningsskyddslagens regler i dag.....	16
4.3	Anställningsskyddslagens regler enligt prop. 2005/06:185.....	18
4.4	Semesterlagen.....	19
5	Ändringar i anställningsskyddslagen.....	21
5.1	Behovet av nya regler.....	21
5.2	Nya regler om tidsbegränsad anställning.....	23
5.3	Företrädesrätt till återanställning m.m.....	32
5.4	Informationsskyldighet.....	37
5.5	Beräkning av anställningstid.....	40
6	Ändringar i semesterlagen.....	41
7	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	43
8	Konsekvenser.....	45
8.1	Anställningsskyddslagen.....	45
8.2	Semesterlagen.....	48
9	Författningskommentar.....	49
9.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	49
9.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	50
9.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	51
9.4	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).....	52
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.....	53
Bilaga 2	Lagförslagen i promemorian Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.....	54
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser.....	62

Bilaga 4	Lagrådsremissens lagförslag	64	Prop. 2006/07:111
Bilaga 5	Lagrådets yttrande	73	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 3 april 2007.....	74	

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2006/07:111

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.1),
2. lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.3),
4. lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §¹

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

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

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

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

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

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

¹ Senaste lydelse 1996:1424. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

6 f §²

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

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

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, *om arbetstagaren begärt det*, lämnas direkt till *honom eller henne*.

11 §³

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

– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

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

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

39 §⁴

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

² Senaste lydelse 2006:439.

³ Senaste lydelse 2006:439.

⁴ Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

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

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år,

höjs beloppet så att det motsvarar

24, 36 respektive 48 månadslöner.

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse.
 3. Vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 gäller 3 och 39 §§ i äldre lydelse.

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

Prop. 2006/07:111

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

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

dels att punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall utgå.

Lydelse enligt SFS 2006:440

Föreslagen lydelse

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

15 §

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

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

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd

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

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

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

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

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. *Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.* Har under *de nu nämnda tidsperioderna* företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya

arbetsgivaren. Företrädesrätten Prop. 2006/07:111
gäller även i de fall att den tidigare
arbetsgivaren försatts i konkurs.

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

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

Prop. 2006/07:111

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.2

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

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

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.

3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

2.4 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Prop. 2006/07:111

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

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

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

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

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

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

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

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

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

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskaps-

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskaps-

¹ Senaste lydelse 2006:1529.

penning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

penning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, *10 b i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar*, 11 och 11 a §§ samma lag,

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

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i tecken-
språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

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

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

3 Ärendet och dess beredning

En arbetsgrupp inom Näringsdepartementet har upprättat promemorian Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.. En sammanfattning av promemorian och promemorians lagförslag finns i *bilaga 1* och *2*. Promemorian har behandlats vid remissmöten i Arbetsmarknadsdepartementet den 29 januari 2007. En förteckning över remissinstanserna med uppgift om vilka som yttrat sig finns i *bilaga 3*. De skriftliga remissvaren, ett protokoll från remissmötena och en sammanställning av remissynpunkterna finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2007/1670/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 15 mars 2007 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*.

Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*. Lagrådet har lämnat lagförslagen utan erinran. I förhållande till lagrådsremissens förslag har några ändringar av redaktionell karaktär gjorts.

4 Bakgrund

4.1 Visstidsdirektivet

Den 28 juni 1999 antog rådet direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet) (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43 [Celex 31999L0070]). Direktivet har till syfte att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

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

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

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

Ramavtalet innehåller också en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om anställningstillfällen. I klausul 6.1 i ramavtalet anges att arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

4.2 Anställningsskyddslagens regler i dag

Bestämmelser om tidsbegränsad anställning

Enligt de bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) som nu gäller får avtal om tidsbegränsad anställning enligt 5 och 5 a §§ träffas i följande fall.

1. För viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. För viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. För viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. För tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå i mer än tre månader.
5. För viss tid, när en arbetstagare har fyllt 67 år.
6. Vid överenskommen visstidsanställning, dvs. för en och samma arbetstagare enligt huvudregeln sammanlagt högst tolv månader under tre år. Samma arbetsgivare får ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt.

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

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

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills

vidare, skall anställningsförhållandet enligt 39 § anses som upplöst. Prop. 2006/07:111
Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren.

Bestämmelser om företrädesrätt till återanställning m.m.

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

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

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

Bestämmelser om beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid, t.ex. tid som vikarie eller kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning, finns vissa särskilda bestämmelser i 3 § första stycket. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra anställningen, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i

samband med konkurs. Om det sker flera sådana byten som ovan nämnts får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid beräkning av anställningstid i samband med turordning vid uppsägning (22 §), företrädesrätt till återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad (26 §) eller skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen, finns särskilda bestämmelser i 3 § andra stycket. En arbetstagare får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter det att han eller hon fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader. Enligt 39 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare som fyllt 60 år även tillgodoräkna sig extra skadestånd.

Bestämmelser om information till vissa föräldralediga arbetstagare

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

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

4.3 Anställningsskyddslagens regler enligt prop. 2005/06:185

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

Bestämmelser om tidsbegränsad anställning

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

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

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

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

Enligt de bestämmelser som träder i kraft den 1 juli 2007 skall en arbetstagare ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren för att kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Detsamma gäller rätten till skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning. Eftersom det inte kommer att finnas stöd direkt i lag att för att säsonganställa arbetstagare, skall bestämmelserna om säsonganställdas företrädesrätt och rätt till besked om att de inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början upphöra att gälla.

4.4 Semesterlagen

Begränsning av rätten till semesterledighet vid kortvarig tidsbegränsad anställning

I 5 § andra stycket semesterlagen (1977:480) begränsas rätten till semesterledighet vid kortvarig tidsbegränsad anställning.

Anställs en arbetstagare för arbete som avses pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, och varar arbetet inte längre tid, har arbetstagaren inte rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. Detta gäller dock inte om parterna från början avtalat om längre anställningstid än tre månader eller om anställningen faktiskt varar under längre tid än tre månader.

Ledighet för vård av allvarligt sjukt barn är inte semesterlönegrundande

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

Rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av svårt sjukt barn samt den motsvarande rätten att vara ledig från sin anställning infördes den 1 januari 2005. Några skäl för att sådan ledighet samtidigt inte gjordes semesterlönegrundande angavs inte. Den 1 juli 2006 utvidgades

bestämmelsen något genom att svårt sjukt barn ändrades till allvarligt sjukt barn. Prop. 2006/07:111

5 Ändringar i anställningsskyddslagen

5.1 Behovet av nya regler

Regeringens bedömning: I syfte att ytterligare förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar är det nödvändigt att ändra vissa av de av riksdagen antagna reglerna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning. Även därutöver finns det skäl att göra vissa ändringar i anställningsskyddslagen.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ett antal remissinstanser är i huvudsak positiva till förslagen eller har ingenting att erinra mot dem, t.ex. *Stockholms tingsrätt*, *Göteborgs tingsrätt*, *Domstolsverket*, *Rikspolisstyrelsen*, *Försvarsmakten*, *Försäkringskassan*, *Skatteverket*, *Högskoleverket*, *Vetenskapsrådet*, *Lunds universitet*, *Göteborgs universitet*, *Linköpings universitet*, *Arbetsmarknadsstyrelsen*, *Konkurrensverket*, *Verket för näringslivsutveckling (NUTEK)*, *Arbetsgivareföreningen SRAO*, *Företagarna* och *Lärarnas Riksförbund*. *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* anför att förslagen sammantaget är ett steg i rätt riktning. *Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer* anser att förslagen undanröjer många allvarliga problem med de av riksdagen antagna bestämmelserna. *ILO-kommittén* finner att Sverige även med de förslagna lagändringarna uppfyller kraven i de konventioner på området som Sverige ratificerat. Några remissinstanser lämnar överhuvudtaget inte några synpunkter på förslagen, *Statskontoret*, *Överklagandenämnden för Högskolan*, *Arbetsmiljöverket* och *Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering*. *Vetenskapsrådet* och *Överklagandenämnden för Högskolan* uppmärksammar behovet av fortsatt möjlighet till tidsbegränsad anställning av vissa lärarkategorier inom högskolan och noterar att en särskild utredare fått i uppdrag att se över dessa frågor (Befattningsutredningen, dir. 2006:08). Även *Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering* noterar att en särskild utredare har fått i uppdrag att göra en översyn av anställnings- och befattningsstrukturen vid universitet och högskolor.

Journalistförbundet avstyrker, med ett undantag, förslagen i sin helhet. Även *Landsorganisationen (LO)* och *Svenska Kommunalarbetarförbundet* är i huvudsak kritiska till förslagen. *LO* förordar att regelverket återgår till den nuvarande ordningen där arbetsgivarna som huvudregel måste ha särskilda skäl för att anställa på viss tid. Att det sker vissa justeringar i regelverket som är förstärkningar för den enskilde förtar enligt *LO* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* inte konsekvenserna av den större försämringen för arbetstagarna. *LO* anför även att reglerna om tidsbegränsad anställning måste vara ett effektivt hinder mot att arbetsgivare fyller permanenta arbetskraftsbehov med tidsbegränsat anställda. *LO* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* menar att de föreslagna reglerna innebär väsentligt utökade möjligheter för arbets-

givarna att fylla sina permanenta arbetskraftsbehov med tidsbegränsat anställda och att förslaget därför underminerar regeln om att tillsvidareanställning skall vara den huvudsakliga anställningsformen. Med dagens uppsägningsregler för tillsvidareanställda menar *LO* att arbetsgivare har alla nödvändiga förutsättningar att anpassa antalet anställda till verksamhetens behov.

Stockholms universitet anför att de nya reglerna inte är rimliga med tanke på den genomströmning som ett universitet måste ha för en framgångsrik verksamhet och om Befattningsutredningen leder till ytterligare inskränkningar kommer högskolan att hamna i en svårhanterlig situation. *Sveriges Universitetslärarförbund* anser å andra sidan att det är viktigt att få ner antalet tidsbegränsade anställningar och hoppas att Befattningsutredningens förslag skall leda till ökad anställningstrygghet inom högskolesektorn.

Arbetsgivaralliansen påtalar att förslagen innebär omfattande inskränkningar i arbetsgivares möjligheter att visstidsanställa jämfört med nuvarande regler i anställningsskyddslagen. *Arbetsgivareföreningen SRAO* menar att förslagen inte innebär några avgörande förenklingar och inte kommer att öka anställningstryggheten, dessutom menar de att utbudet av anställningar kommer att minska. *FöretagarFörbundet* anser att anställningsskyddslagen i sin helhet bör skrivas om. *Teknikföretagen* menar att förslagen för flertalet arbetsgivare inte innebär bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning. Enligt Teknikföretagens uppfattning är de nu gällande reglerna om visstidsanställning att föredra.

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) framför som principiell ståndpunkt att de arbetsrättsliga frågorna bäst löses inom ramen för partssystemet i kollektivavtal och att svaret på dagens eventuella arbetsrättsliga problem inte är förändrad lagstiftning.

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

Regeringen anser att den nya struktur som beslutats, nämligen att ett antal olika typer av tidsbegränsade anställningar förs samman till en gemensam fri visstidsanställning, är bra. Att det därutöver ges möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning och tidsbegränsad anställning för vikariat och när arbetstagare har fyllt 67 år är också bra. Regeringen anser att den nya strukturen innebär en viktig förenkling och att den gör regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare.

Majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Denna anställningsform skall även fortsättningsvis vara grunden på arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll för att arbetsgivare skall kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan ha samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och att dagens trösklar för att

komma in på arbetsmarknaden är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivare ges möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren får ordentlig yrkeserfarenhet.

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

5.2 Nya regler om tidsbegränsad anställning

Regeringens förslag: Avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas även för säsongsarbete.

Tidsbegränsad anställning i form av fri visstidsanställning skall i stället benämnas allmän visstidsanställning.

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

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Det som i regeringens förslag kallas allmän visstidsanställning kallas i promemorian i stället för fri visstidsanställning.

Remissinstansernas förslag: Flertalet remissinstanser som yttrat sig är positiva till förslaget att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas för säsongsarbete, bl.a. *Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsgivaralliansen, Företagarna, Skogs- och Lantarbetsgivarna, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Lands- ting* och *Gröna näringens riksorganisation*.

När det gäller hur länge en fri visstidsanställning skall vara tillåten innan den övergår till en tillsvidareanställning uttalar sig ungefär lika många remissinstanser positivt som negativt om förslaget. Av de som motsätter sig förslaget tycker ungefär hälften att tidsperioden om två år är för kort, t.ex. *Stockholms universitet, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv* och *Tidningsutgivarna*. Den andra hälften anser att tidsperioden är för lång, bl.a. *Ombudsmannen mot etniskt diskriminering, Jämställdhetsombudsmannen, LO, SACO* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*. *Arbetsgivarföreningen SRAO* föreslår att den fria visstidsanställningen i stället skall benämnas allmän visstidsanställning.

När det gäller frågan om hur länge en arbetstagare skall kunna vara anställd som vikarie hos samma arbetsgivare innan vikariatet övergår i en tillsvidareanställning, motsätter sig många remissinstanser att den tillåtna tiden förkortas. Dit hör t.ex. *Försvarmakten, Arbetsgivarverket, Göteborgs universitet, Stockholms universitet* och *Linköpings universitet, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen SRAO, Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, Medie- och informationsarbetsgivarna, Skogs-*

Anställningsskyddslagens bestämmelser enligt prop. 2005/06:185:

Enligt de bestämmelser som riksdagen har fattat beslut om och som skall träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185) får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för fri visstidsanställning, för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Därutöver får avtal träffas om tidsbegränsad provanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Skälen för regeringens förslag

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för säsongsanställning

I promemorian föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas även för säsongarbete.

Flertalet remissinstanser som yttrat sig över förslaget är positiva till förslaget eller tillstyrker förslaget, bl.a. *Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, NUTEK, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Fastigo, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, TCO, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Gröna näringsens riksorganisation* och *Svenska kyrkans Församlingsförbund. Gröna näringsens riksorganisation* uppger sig vara särskilt positiva till förslaget att återinföra möjligheten till säsonganställning. *NUTEK* påtalar att det är extra viktigt för små och medelstora företag att det finns goda möjligheter till tidsbegränsad anställning och att många små företag har säsongsbetonad verksamhet. *Företagarna* och *Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet* menar att anställningsformen är oundgänglig respektive absolut nödvändig för de företag som har stora variationer i verksamheten över året. Även *Arbetsgivaralliansen* anger att det finns verksamheter där det är helt avgörande att det föreligger en generös rätt att säsonganställa. *Arbetsmarknadsstyrelsen* förordar att avtal om säsonganställning skall kunna slutas, men menar att det behövs ett förtydligande i lagen som gör det möjligt att eliminera den typ av säsongarbete där arbetsgivare och arbetstagare tillsammans utnyttjar arbetslöshetsförsäkringen på ett otillbörligt sätt.

SACO vill rensa i floran av tidsbegränsade anställningar och är därför tveksam till att bibehålla säsonganställning som en särskild form av tidsbegränsad anställning. *LO* och *Svenska Kommunalarbetsförbundet* anser att det inte blir någon påtaglig förenkling om det finns fler tillåtna former av visstidsanställning än fri visstidsanställning och vikariat. *LO, Svenska Kommunalarbetsförbundet* och *TCO* menar dessutom att det inte finns behov av att reglera avtal om tidsbegränsad anställning för säsongarbete i anställningsskyddslagen eftersom säsonganställningar i de flesta fall bör rymmas inom anställningsformen fri visstidsanställning.

I den mån det finns behov av att anpassa anställningsskyddslagens regler för arbete som sker under säsong anser LO och Svenska Kommunalarbetsförbundet att detta kan ske genom kollektivavtal, vilket är det vedertagna och ändamålsenliga verktyget för att lösa branschspecifika problem. TCO tillägger dock att man inte har något att erinra mot förslaget att möjligheten till säsongsanställning återinförs.

Enligt regeringens mening präglas vissa näringar av stora säsongsvariationer som medför att företag inom dessa branscher inte kan fungera effektivt och nå lönsamhet utan möjlighet att anställa personal under enbart viss tid av året. Att försvåra för dessa verksamheter att säsongsanställa är att göra såväl glesbygd som många småföretagare en stor otjänst och medför att deras ekonomiska förutsättningar försämras. Särskilt gäller detta för unga människor, som gärna tar dessa arbeten som komplement till studier eller annat arbete. Regeringen föreslår därför att det skall vara tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete utan begränsning i tid. Någon ändring i förhållande till möjligheten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för viss säsong om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet är inte avsedd.

Allmän visstidsanställning i stället för fri visstidsanställning

Arbetsgivareföreningen SRAO föreslår att fri visstidsanställning bör benämnas allmän visstidsanställning. Detta eftersom benämningen fri visstidsanställning kan uppfattas som att anställningsformen inte har några begränsningar och därmed leda till felaktig tillämpning. Arbetsgivareföreningen SRAO anser att benämningen allmän visstidsanställning bättre anger anställningsformens karaktär och dess relation till de särskilda visstidsanställningsformerna vikariat, säsongsanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år. Regeringen delar den framförda uppfattningen och föreslår därför att benämningen skall vara allmän visstidsanställning.

Allmän visstidsanställning tillåten i sammanlagt högst två år

När det gäller förslaget i promemorian att fri visstidsanställning skall vara tillåten under sammanlagt två år under en femårsperiod har ungefär hälften av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget uttalat sig positivt, t.ex. Rikspolisstyrelsen, Handikappombudsmannen, Arbetsgivarverket, Högskoleverket, Lunds universitet, Linköpings universitet, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, FöretagarFörbundet och Sveriges Kommuner och Landsting. Arbetsmarknadsstyrelsen har inget att erinra mot förslaget.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget, men påtalar behovet av en särskild reglering för verksamhet av projektkaraktär. Rikspolisstyrelsen anför att två års fri visstidsanställning är en rimlig avvägning mellan arbetsgivarens verksamhetsbehov och kraven enligt europarätten, men anser det vara angeläget att möjligheten att visstidsanställa för tidskrävande projekt finns kvar. Arbetsgivarföreningen KFO anser att förslaget går i rätt riktning, men menar att vissa verksamheter har behov av längre tidsbegränsade anställningar, t.ex. företag som bedriver inter-

nationella projekt. *Försvarmakten*, *Lunds universitet* och *Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer* tycker att två års fri visstidsanställning är bättre än 14 månader. *Lunds universitet* påtalar emellertid att universitet och högskolor kan få problem att klara tvåårsgränsen eftersom stora delar av forskningen finansieras med externa medel. *Företagarna* tillstyrker förslaget under förutsättning att den fria visstidsanställningen får inledas med en provanställning som inte räknas in i den sammanlagda anställningstiden om två år.

De remissinstanser som är negativa till förslaget delar upp sig i två grupper. Vissa remissinstanser är negativa till två års fri visstidsanställning eftersom de anser att den föreslagna tiden är för kort. Dit hör *Stockholms universitet*, *Kommunala Företagens Samorganisation*, *Svensk Scenkonst*, *Svenskt Näringsliv*, *Teknikföretagen* och *Tidningsutgivarna*. Andra remissinstanser är negativa till förslaget eftersom de anser att två års fri visstidsanställning är en alltför lång tidsperiod. Till den gruppen hör *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *Ungdomsstyrelsen*, *LO*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *SACO*, *Sveriges Universitetslärarförbund* och *TCO*.

Stockholms universitet anför att förslaget är mycket otillfredsställande eftersom en framgångsrik forskarkarriär ofta förutsätter byte av arbetsgivare både nationellt och internationellt i tidsbegränsade forskningsprojekt. *Högskolan i Kalmar* anser att två års fri visstidsanställning är en otillräcklig förbättring. *Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer* påstår att regeln kan utgöra hinder för många ideella organisationer men säger sig kunna acceptera att fri visstidsanställning tillåts under tre år för ideella organisationer. För internationella biståndsorganisationer anser de dock att det finns starka skäl att införa särskilda bestämmelser. *Kommunala Företagens Samorganisation* anför att fri visstidsanställning bör vara tillåtet i sammanlagt tre år under en femårsperiod eftersom det inte är ovanligt att vissa större projekt eller externt finansierade projekt pågår under längre tid än två år. *Arbetsgivaralliansen* anser att förslaget innebär en väsentlig inskränkning av nu gällande rätt att visstidsanställa. Särskilt allvarligt är det enligt *Arbetsgivaralliansen* att det inte längre blir möjligt att projektanställa. För vissa anställningar inom idrottsrörelsen, t.ex. tränare, måste det finnas en obegränsad rätt att visstidsanställa. Även inom andra områden kan det enligt *Arbetsgivaralliansen* finnas mycket berättigade krav på visstidsanställningar som överstiger två år. *Skogs- och lantarbetsgivarförbundet* och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* menar att fri visstidsanställning inte fullt ut kan kompensera bortfallet av projekt- och praktikanställningar. *Tidningsutgivarna* anser att praktik- och ferieanställningar skall återinföras och att dessa anställningar inte skall ingå i anställningstid som berättigar till företrädesrätt eller övergång till tillsvidareanställning. Även *Arbetsgivarförbundet SRAO* anser att en särskild anställningsform för praktik- och feriearbete är berättigad.

Svenskt Näringsliv anser att det bör vara ett fritt val för arbetsgivare och arbetstagare att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller om tillsvidareanställning. I vart fall bör fri visstidsanställning vara tillåtet under 3 år. Två år är enligt *Svenskt Näringsliv* en för kort tidsperiod, men två år är bättre än 14 månader. *Teknikföretagen* påtalar att det inte finns någon anledning att förbjuda ett företag att anställa en arbetstagare

för begränsad tid under längre sammanhängande tidsperioder än 2 år. *Tidningsutgivarna* anför att två års fri visstidsanställning är för kort och att ramtiden om fem år är för lång.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering avstyrker förslaget och anger att det inte är angeläget att öka möjligheten till tidsbegränsad anställning. I stället bör åtgärder vidtas som underlättar övergången från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. *Ungdomsstyrelsen* anför att det saknas skäl att ytterligare förlänga den tillåtna tiden för visstidsanställning. Enligt *Jämställdhetsombudsmannens* uppfattning innebär två års fri visstidsanställning, i stället för 14 månader, en försämring som kommer att drabba kvinnor i högre utsträckning än män. *Journalistförbundet* anser att den fria visstidsanställningen kommer att leda till ökad otrygghet för de visstidsanställda. *LO*, *Svenska Kommunalarbetsareförbundet* och *TCO* avstyrker förslaget om två års fri visstidsanställning. De anser att förslaget är fullständigt orimligt och oacceptabelt eftersom det betyder längre tid i otrygga anställningar. De påtalar även att förslaget riskerar att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning ur spel och i stället göra tidsbegränsad anställning till huvudregel. Även *SACO* avstyrker förslaget. *SACO* och *Sveriges Universitetsläraresförbund* anser att fri visstidsanställning bör vara tillåten under sammanlagt högst 18 månader. *TCO* förordar 14 månader.

En utgångspunkt för regeringen är att det skall vara lätt för arbetsgivare att anställa. För att underlätta att anställningar kommer till stånd bör det enligt regeringens uppfattning vara lätt att anställa tidsbegränsat och tidsbegränsade anställningar bör vara tillåtna under en förhållandevis lång tidsperiod. Goda möjligheter att anställa för begränsad tid ökar arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället. En lång tidsbegränsad anställning ökar också tryggheten för den anställda eftersom en tidsbegränsad anställning normalt inte kan avbrytas under den överenskomna anställningstiden. Regeringen gör bedömningen att allmän visstidsanställning bör vara tillåten under sammanlagt högst två år under en femårsperiod. Det finns dessutom möjlighet för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal anpassa anställningsskyddslagens bestämmelser till de förhållanden som gäller i olika branscher.

Övergång till tillsvidareanställning vid allmän visstidsanställning

Några remissinstanser är kritiska mot förslaget att en fri visstidsanställning som varat sammanlagt mer än två år under en femårsperiod skall övergå till en tillsvidareanställning. Dit hör *Högskolan i Kalmar*, *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet*, *Svenskt Näringsliv*, *Teknikföretagen*, *Tidningsutgivarna*, *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* och *Transportgruppen*.

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* är mycket kritiska till en regel som innebär en automatisk övergång till tillsvidareanställning. De anser att regeln är orimlig eftersom utgångspunkten tycks vara att en tidsbegränsad anställning efter en tillräckligt lång tid på något sätt skapat ett behov av och en möjlighet att erbjuda en tillsvidareanställning. Den uppfattningen, menar *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet*, är felaktig och saknar helt grund. Det är enligt deras mening ytterst verksamheten och de behov av arbets-

kraft som denna genererar som kan leda till fasta och trygga anställningsmöjligheter, inte konstruktioner i regelsystemet. Även *Svenskt Näringsliv* anför att en automatisk övergång inte är godtagbar. Svenskt Näringsliv menar att en sådan ordning leder till att arbetsgivare tvingas tillsvidareanställa arbetstagare i situationer där det inte finns behov av arbetskraft som motiverar en sådan anställning och att det dessutom leder till omfattande byråkrati och administration. *Teknikföretagen* anför att förslaget om att visstidsanställningar automatiskt skall kunna övergå till tillsvidareanställningar är direkt olämpligt eftersom det tvingar arbetsgivare att använda tillsvidareanställning för kortvariga personalbehov. De uppsägningar på grund av arbetsbrist som kommer att följa kommer enligt *Teknikföretagen* att medföra resurskrävande, ständigt pågående MBL-förhandlingar som skapar oro och produktivitetsfall. Automatisk övergång bygger på föreställningen att arbetsgivaren använder visstidsanställning trots att det i verksamheten finns behov av och utrymme för tillsvidareanställningar. Ett sådant synsätt menar *Teknikföretagen* är felaktigt. *Högskoleverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker förslaget.

Trots de framförda farhågorna anser regeringen att förslaget bör genomföras. Att en tidsbegränsad anställning som pågått under viss tid övergår till en tillsvidareanställning minskar möjligheterna till missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. Förslaget att tillåta allmän visstidsanställning under sammanlagt två år under en femårsperiod möjliggör för arbetsgivare att anställa tidsbegränsat under en förhållandevis lång tidsperiod. Avsikten med förslaget är att arbetsgivare skall kunna täcka tillfälliga behov av arbetskraft genom allmän visstidsanställning. Eftersom det inte finns några krav på att arbetsgivaren skall redovisa skäl för en allmän visstidsanställning kan en arbetsgivare naturligtvis även välja att fylla ett permanent arbetskraftsbehov med en allmän visstidsanställning upp till två år. För att inte arbetsgivare som väljer att fylla ett permanent arbetskraftsbehov med tidsbegränsat anställda skall kunna missbruka möjligheten till allmän visstidsanställning är det enligt regeringens uppfattning rimligt att en allmän visstidsanställning som pågått under så lång tid som två år under en femårsperiod övergår till en tillsvidareanställning. Regeringen föreslår därför att en allmän visstidsanställning skall övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Svenska Kommunalarbetsförbundet anser att det av anställningskyddslagen bör framgå vilken sysselsättningsgrad som skall gälla när en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning. Som framgår av prop. 2005/06:185 s. 52 bör emellertid den närmare tillämpningen av bestämmelsen överlämnas till rättstillämpningen.

Rikspolisstyrelsen påtalar att två olika arbetsgivarbegrepp används inom den statliga sektorn, det formella och det funktionella. Rikspolisstyrelsen anger att det funktionella arbetsgivarbegreppet vanligtvis används vid tidsbegränsad anställning och anser att det skall tillämpas även i förevarande fall. Regeringen delar denna uppfattning. Det är således anställningsmyndigheten och inte staten som sådan som skall anses som arbetsgivare (jfr. prop. 2005/06:185 s. 52).

I promemorian föreslås att endast tid i fri visstidsanställning skall ingå vid beräkningen av sammanlagd anställningstid. *Rikspolisstyrelsen* och *Arbetsgivarverket* tillstyrker och *Högskoleverket*, *Linköpings universitet*, *Arbetsgivaralliansen* och *Företagarna* är positiva till att ingen annan tid än tid i fri visstidsanställning skall ingå vid beräkningen av den sammanlagda anställningstiden innan en fri visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning.

Enligt regeringens uppfattning bör ingen annan anställningstid än tid i allmän visstidsanställning ingå i den sammanlagda anställningstiden vid beräkningen av uppnådd anställningstid. Tid i tidsbegränsad vikariatsanställning, säsonganställning eller när arbetstagaren fyllt 67 år skall därmed inte ingå vid beräkningen av anställningstid. En sådant beräknings sätt är enkelt för både arbetsgivare och arbetstagare. Vid beräkning av sammanlagd anställningstid skall dock anställningstid i allmän visstidsanställning hos en tidigare arbetsgivare, som i enlighet med 3 § anställningsskyddslagen får tillgodoräknas, ingå.

Företagarna tillägger emellertid att det är viktigt att en tidsbegränsad anställning får inledas med en provanställning utan att tiden i provanställning räknas in i den sammanlagda tiden. Detta eftersom *Företagarna* tycker att det är viktigt att pröva arbetstagarens kompetens och lämplighet även inför en längre tidsbegränsad anställning. *LO* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* å sin sida motsätter sig att tid i provanställning inte räknas in i den sammanlagda anställningstiden innan en fri visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. *LO* anser i första hand att arbetsgivares behov av att kunna pröva arbetstagares lämplighet för arbete mer än väl tillgodoses genom regeln om fri visstidsanställning och att provanställning som särskild anställningsform därför inte längre erfordras. Om provanställning behålls som särskild anställningsform anser de att det måste framgå av regelverket att en tidsbegränsad anställning som avser arbetsuppgifter som arbetstagaren redan har prövats på är en otillåten tidsbegränsad anställning. Även *SACO* och *TCO* motsätter sig att tid i provanställning inte räknas in vid beräkningen av den sammanlagda anställningstiden innan en fri visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. *Företagarna* föreslår slutligen att den tid under vilken en provanställning skall vara tillåten bör förlängas till tolv månader. En längre provanställning innebär, enligt *Företagarna*, att arbetsgivarnas anställningsvilja skulle öka och att arbetsgivarna skulle våga satsa på mer oprövade personer.

Enligt anställningsskyddslagen finns tre former av anställning. Huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får emellertid träffas i vissa i lagen angivna situationer. Därutöver är det möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning. Syftet med provanställning är att arbetsgivaren skall få tillfälle att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet och att arbetstagaren skall få möjlighet att bedöma anställningen. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vidtar någon åtgärd övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

När det gäller tid i tidsbegränsad provanställning är det inte regeringens avsikt att utöka den tid en arbetstagare kan vara tidsbegränsat

anställd genom att inleda en tidsbegränsad anställning med en tidsbegränsad provanställning. Provanställning är även i framtiden avsedd att tillämpas av arbetsgivare som vid avtalstillfället har stadigvarande behov av arbetskraft men som vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbete. Avsikten skall vara att låta provanställningen övergå i en tillsvidareanställning om provotiden utfaller till både arbetsgivarens och arbetstagarens belåtenhet. Provanställning skall däremot inte användas vid arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft. För dessa behov skall den allmänna visstidsanställningen användas. Regeringen ser inte något skäl att utöka den tillåtna tiden i tidsbegränsad provanställning som Företagarna önskar.

Anställning som vikarie tillåten i sammanlagt högst två år

I promemorian föreslås att en anställning som vikarie hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år, i stället för tre år, under en femårsperiod skall övergå till en tillsvidareanställning.

Av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget är följande positiva till förslaget eller har inget att erinra, *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen, Högskoleverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen, LO, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges Universitetslärarförbund* och *TCO*. *Handikappombudsmannen* tycker att det är bra med enhetliga regler för fri visstidsanställning och vikariat. Även *Företagarna* är positiva till förslaget, men bara under förutsättning att vikariatet får inledas med en provanställning som inte räknas in i tvåårsgränsen. *Fastigo* menar att intresset av enhetliga regler för hur länge en fri visstidsanställning och ett vikariat får pågå väger tungt och finner att den föreslagna ändringen kan godtas. *TCO* anför att förslaget stärker vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att missbruka vikariatsanställningar. *LO* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* tillstyrker förslaget. *LO* anser dessutom att ett vikariat skall vara en anställning för att ersätta en bestämd annan person och att arbetsgivaren enligt 6 c § anställningsskyddslagen skall lämna information om vem vikarien ersätter. *SACO* sympatiserar med syftet att få enhetliga regler, men finner inte att de överväganden som ligger till grund för förslaget är tillfredsställande.

En mängd remissinstanser är negativa till förslaget, bl.a. *Rikspolisstyrelsen, Försvarmakten, Arbetsgivarverket, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Linköpings universitet, Högskolan i Kalmar, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivareföreningen SRAO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Journalistförbundet, Kommunala Företagens Samorganisation, Medie- och informationsarbetsgivarna, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* och *Svenska kyrkans Församlingsförbund*.

Arbetsgivarverket, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Högskolan i Kalmar, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Medie- och informationsarbetsgivarna, Skogs- och Lantarbetsgivarna och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* påtalar alla att den omfattande rätt till ledighet av olika slag som arbetstagare har, kräver rimliga möjligheter för arbetsgivare att anställa vikarier utan att vikarierna efter en tid blir

fast anställda. *Arbetsgivaralliansen* menar att dagens regleringen av vikariat är en väl inkörd och accepterad modell som tillräckligt tillvaratar arbetstagarnas intressen och motverkar missbruk. *Kommunala Företagens Samorganisation* menar att det inte är visat att vikariatsregeln missbrukas och att det inte heller har redovisats några bärande skäl för att ändra bestämmelsen. Även *Skogs- och Lantarbetsgivarna* ifrågasätter om det finns behov av att ändra regelverket för vikariat. *Svenskt Näringsliv* avstyrker ändringen eftersom inga sakskaäl för ändringen redovisats, ingen analys av behovet av en ändring gjorts och inte heller någon bedömning av förslagets konsekvenser genomförts. *Medie- och informationsarbetsgivarna* har svårt att se att en strävan efter ett enhetligt regelverk skall få styra vikariatstidens längd. *Arbetsgivarföreningen SRAO* tycker inte att det innebär någon förenkling att ändra en väl inarbetad regel. *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation* påtalar att det är en väsentlig skillnad att anställa någon i fri visstidsanställning eller som vikarie. En vikarie anställs för att en annan arbetstagare är frånvarande, inte för att arbetsgivaren vill utöka sin verksamhet eller för att arbetsgivaren ser ett behov av att utöka arbetskraften. *Svensk Scenkonst* menar att vikariat som är knutna till en viss ordinarie anställds bortavaro borde vara tillåten utan tidsbegränsning eller i vart fall, som i dag, i tre år. *Sveriges Kommuner och Landsting* framför att en arbetstagare bör ha möjlighet att avstå från att bli tillsvidareanställd när tidsgränsen är uppnådd.

Enligt regeringens mening bör även vikariat övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Med en sådan bestämmelse blir regelverket enhetligt och lätt att tillämpa. Bestämmelsen stärker också vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att vikariatsanställningar missbrukas. Den föreslagna ändringen förhindrar dessutom arbetsgivare att stapla anställningar som vikarie och i allmän visstidsanställning på varandra under en sammanhängande tid som överstiger fyra år inom en femårsperiod. Därmed begränsas möjligheterna att låta en arbetstagare vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under en lång sammanhängande tid. Det senare är viktigt inte minst mot bakgrund av bestämmelserna i visstidsdirektivet.

I övrigt anser regeringen att regeln om vikariat bör tillämpas på samma sätt som idag.

Ingen yttersta gräns för tid i tidsbegränsad anställning

LO, SACO och *TCO* anser att tidsbegränsad anställning oavsett form bör vara tillåtet i maximalt 36 månader under en femårsperiod. *Linköpings universitet* föreslår att en högsta sammanlagd tid på fyra år under en femårsperiod införs för fri visstidsanställning och vikariat. *Sveriges Universitetslärarförbund* menar att det inte är rimligt att tillåta att en fri visstidsanställning kombineras med ett vikariat. *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd* menar att det är olyckligt att arbetsgivare kan stapla olika tidsbegränsade anställningar på varandra.

Enligt den reglering som regeringen föreslår blir det tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för vikariat i sammanlagt högst två år under en femårsperiod. Det krävs således att det finns en objektiv

grund, nämligen ett vikariat, för att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas. Därutöver är det möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för allmän visstidsanställning. Denna form av visstidsanställning kräver inte någon objektivt konstaterbar grund för att vara tillåten. En eller flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar får dock inte pågå i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. För flertalet arbetstagare innebär det att den sammanlagda tiden i tidsbegränsad anställning hos samma arbetsgivare blir maximalt två år under en femårsperiod. Vissa arbetstagare kommer emellertid att kunna vara visstidsanställda både som vikarier och i allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare. För dessa arbetstagare blir det således möjligt att vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i maximalt fyra år under en femårsperiod, två år i allmän visstidsanställning och två år i vikariat. För en arbetstagare som också är säsonganställd eller fyller 67 år kan tiden i tidsbegränsad anställning bli längre. Enligt regeringens bedömning bör kombinationen säsonganställning och allmän visstidsanställning eller vikariat hos samma arbetsgivare bli relativt ovanlig. Det finns därför enligt regeringens mening i nuläget inte skäl att införa någon yttersta gräns för hur länge en arbetstagare får vara tidsbegränsat anställd. Om det emellertid skulle visa sig att många arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid har regeringen anledning att på nytt överväga frågan.

5.3 Företrädesrätt till återanställning m.m.

Regeringens förslag: En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren skall ha företrädesrätt till återanställning. Samma kvalifikationstid skall även gälla för rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

En säsonganställd arbetstagare skall ha företrädesrätt till en ny säsonganställning och rätt till besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början om han eller hon har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste tre åren.

Den tid under vilken säsonganställda har företrädesrätt till återanställning skall räknas från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås dock att den tid under vilken företrädesrätt skall gälla utökas från nio till tolv månader. I promemorian föreslås inte någon tidpunkt från vilken säsonganställdas företrädesrätt till återanställning skall räknas.

Remissinstanserna: När det gäller förslaget att de regler om företrädesrätt till återanställning som gäller i dag skall fortsätta att gälla är en klar majoritet av de remissinstanser som yttrat sig för förslaget, bl.a. *Rikspolisstyrelsen, Högskoleverket, Lunds universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivareföreningen SRAO, Fastigo, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation, Skogs- och*

Lantarbetsgivarna, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv, SACO, Sveriges Kommuner och Landsting och Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare. Arbetsgivareföreningen SRAO anser dock att det bör finnas möjlighet att göra undantag från företrädesrätten när det finns krav på mångfald och förnyelse i verksamheten. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, LO, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och TCO* motsätter sig förslaget.

Några remissinstanser, *Fastigo, Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen* och *TransportGruppen*, har påtalat att det behövs en spärregel som förhindrar att arbetstagare får företrädesrätt till en anställning som är så lång att den tillsammans med tidigare anställningstid hos samma arbetsgivare kan övergå till en tillsvidareanställning. *Företagarförbundet* menar att företrädesrätten till återanställning bör avskaffas eftersom den hämmar tillväxten.

Endast ett mindre antal remissinstanser har yttrat sig över förslagen att de regler som gäller i dag beträffande rätt till besked om att en tidsbegränsad inte kommer att fortsätta respektive säsongsanställdas företrädesrätt till återanställning och rätt till besked att de inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början skall fortsätta att gälla. Med undantag för *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* uttalar sig de remissinstanser som yttrat sig för förslagen.

När det gäller förslaget att företrädesrätt till återanställning skall gälla under tolv månader i stället för nio månader är knappt hälften av de remissinstanser som yttrat sig positiva till förslaget. Dit hör t.ex. *Handikappombudsmannen, Högskoleverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsgivareföreningen SRAO, Journalistförbundet, Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd, LO, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Sveriges Kommuner och Landsting* och *TCO*. Till de som motsätter sig förslaget hör *Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv, SACO, Teknikföretagen, Tidningsutgivarna* och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare*.

Anställningsskyddslagens bestämmelser enligt prop. 2005/06:185: Enligt de bestämmelser som riksdagen har fattat beslut om och som skall träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185) skall en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist ha företrädesrätt till återanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Även rätten till besked, om att en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall inträda när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren. Eftersom det, enligt de regler som skall träda i kraft den 1 juli 2007, inte kommer att finnas stöd direkt i lag för att säsongsanställa arbetstagare beslutade riksdagen även att bestämmelser om säsongsanställdas företrädesrätt och rätt till besked om att de inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början skall upphöra att gälla.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning

En mängd remissinstanser framförde i det tidigare lagstiftningsarbetet synpunkter mot förslaget att förkorta kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning (prop. 2005/06:185 s. 55–56, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282). Huvudinvändningen var att de tidsbegränsade anställningarna skulle komma att få kortare varaktighet och understiga sex månader om förslaget genomfördes. I promemorian föreslås att de regler om företrädesrätt till återanställning som gäller i dag även fortsättningsvis skall gälla.

Ett antal remissinstanser är positiva till förslaget. *Rikspolisstyrelsen, Försäkringskassan, Högskoleverket, Lunds universitet, Arbetsgivareföreningen SRAO, Fastigo, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SACO* och *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker förslaget. *Arbetsmarknadsstyrelsen* har ingenting att erinra och *Arbetsgivaralliansen, Kommunala Företagens Samorganisation, Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet, Svensk Scenkonst* och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* är positiva till förslaget. *Arbetsgivareföreningen SRAO* anser dock att det bör finnas möjlighet att göra undantag från företrädesrätten när det finns krav på mångfald och förnyelse i verksamheten. *Företagarna* påtalar att en kortare kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning riskerar att få negativ inverkan på företagens vilja att anställa. Efter tolv månaders anställning vet arbetsgivaren i allmänhet om arbetstagaren passar för jobbet och därmed blir arbetstagarens företrädesrätt inte någon belastning för arbetsgivaren. *Företagarna* påtalar även att det skulle vara naturligt om den tillåtna tiden i provanställning sammanföll med den tidpunkt vid vilken arbetstagaren förvärvar företrädesrätt till återanställning.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och *Journalistförbundet* avstyrker förslaget. *Handikappombudsmannen* anser att förslaget urgröper det skydd som företrädesrätt till återanställning ger eftersom företrädesrätt endast kommer att omfatta förhållandevis långa anställningar. Därigenom försvagas enligt *Handikappombudsmannen* möjligheten för grupper som har svag förankring på arbetsmarknaden t.ex. vissa personer med funktionshinder att genom tillfälliga anställningar få en tillsvidareanställning. *Jämställdhetsombudsmannen* anför att förslaget innebär en försämring till kvinnors nackdel. *LO, Svenska Kommunalarbetsareförbundet* och *TCO* motsätter sig förslaget och menar att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning måste vara kort för att huvudregeln om tillsvidareanställning inte skall urholkas. Det är enligt dem med hjälp av företrädesrätten till återanställning som den anställda kan få nya anställningar och så småningom en tillsvidareanställning.

Det är enligt regeringens uppfattning viktigt att regelverket främjar arbetsgivares vilja att anställa. Reglerna om företrädesrätt till återanställning anförs inte sällan som ett skäl till varför arbetsgivare i vissa situationer väljer att inte anställa. Det finns enligt regeringens mening inte skäl att ändra regelverket på det sätt som riksdagen har fattat beslut om och som skall träda i kraft den 1 juli 2007. Dagens regler om kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning bör i stället fortsätta att gälla

och en arbetstagare skall därmed ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren för att företrädesrätt till återanställning skall föreligga.

Några remissinstanser, *Fastigo*, *Svenskt Näringsliv*, *Teknikföretagen* och *TransportGruppen*, har påtalat att det behövs en spärregel som förhindrar att arbetstagare får företrädesrätt till en anställning som är så lång att den tillsammans med tidigare anställningstid hos samma arbetsgivare kan övergå till en tillsvidareanställning.

Företrädesrätt till återanställning inträder efter det att arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Regeringen är medveten om att många arbetsgivare anser att företrädesrätt till återanställning inskränker arbetsgivarens handlingsfrihet i anställningssituationer. En spärregel som den remissinstanserna föreslår komplicerar emellertid regelverket avsevärt. En arbetstagare har rätt till besked om han eller hon har företrädesrätt till återanställning. I samband med att en anställning upphör måste arbetsgivaren ta ställning till i vilken utsträckning arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning. I varje återanställningssituation måste arbetsgivaren också ta ställning till om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. En spärregel komplicerar detta. Mot bakgrund härav finns det enligt regeringens uppfattning inte skäl att införa en spärregel. För att minska risken för att arbetsgivare på grund av företrädesrätt till återanställning avhåller sig från att anställa under alltför lång tid bör den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller inte vara alltför lång (se regeringens förslag nedan).

I promemorian föreslås att även bestämmelsen om säsongsanställdas företrädesrätt till återanställning skall fortsätta att gälla. Förslaget tillstyrks av *Högskoleverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting*. Med hänsyn till att regeringen föreslår att avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete skall vara tillåtet, bör även regeln om företrädesrätt till ny säsongsanställning fortsätta att gälla. För en säsongsanställd arbetstagare skall därmed företrädesrätt till ny säsongsanställning gälla när han eller hon har varit anställd sex månader under de senaste två åren. Säsongsanställda arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har dessutom företrädesrätt till återanställning till andra anställningar än säsongsanställningar.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

I promemorian föreslås att de regler som gäller i dag, om rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, skall fortsätta att gälla. Förslaget tillstyrks av *Högskoleverket* och *Företagarna*. *Arbetsgivaralliansen* och *Kommunala Företagens Samorganisation* är positiva till förslaget. Även *Tidningsutgivarna* delar arbetsgruppens uppfattning, åtminstone vad avser tidsbegränsade anställningar som överstiger en månad. *Tidningsutgivarna* anser att bestämmelsen, att besked skall lämnas vid anställningens början om anställningstiden är så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, bör tas bort. *Företagarna* välkomnar förslaget eftersom det minskar den administrativa bördan på företagen. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* avstyrker förslaget

eftersom personer med utländsk bakgrund inte i lika stor utsträckning är bekanta med svensk lagstiftning och därför inte är medvetna om sina rättigheter. *Arbetsdomstolen* anför att det är önskvärt att det tydligare framgår av lagtexten, eller åtminstone av författningskommentaren, att säsongsanställda omfattas av de förslagna bestämmelserna i både 15 § första och andra stycket.

Det är enligt regeringen rimligt att kopplingen mellan företrädesrätt till återanställning och rätt till besked om fortsatt anställning behålls även i fortsättningen. De tidigare reglerna bör därför fortsätta att gälla. Det innebär att en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång om han eller hon varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

De tidigare bestämmelserna om säsongsanställda arbetstagares rätt till besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början bör också, enligt regeringens mening, fortsätta att gälla. Det innebär att en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, har rätt att få besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början minst en månad innan den nya säsongen börjar. En säsongsanställd arbetstagare som varit anställd i mer än tolv månader under de senaste tre åren har även rätt att minst en månad före anställningstidens utgång få besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör. Någon ändring i förhållande till tidigare praxis är därmed inte avsedd.

Företrädesrätt till återanställning under nio månader

I promemorian föreslås att den tid under vilken företrädesrätt gäller skall utökas från nio månader till tolv månader.

Handikappombudsmannen är positiv till förslaget eftersom det bidrar till att öka tryggheten för tidsbegränsat anställda. *Högskoleverket*, *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövarnes Samarbetsnämnd*, *LO*, *Svenska Kommunalarbetsareförbundet*, *Sveriges Kommuner och Landsting* och *TCO* tillstryker förslaget. Även *NUTEK*, *Arbetsgivareföreningen SRAO* och *Journalistförbundet* är positiva till förslaget. *Försäkringskassan* anser att förslaget bidrar till en enkel och tydlig reglering. *LO*, *Svenska Kommunalarbetsareförbundet* och *TCO* anför att en förlängning av tiden på ett rimligt sätt tillgodoser arbetstagarnas behov av skydd i situationer när de blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. *Sveriges Kommuner och Landsting* menar att regeln om fri visstidsanställning i viss mån kan behöva balanseras med en förstärkning av företrädesrätten jämfört med vad som gäller i dag.

Arbetsgivarverket, *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*, *Kommunala Företagens Samorganisation*, *Svenskt Näringsliv*, *Teknikföretagen* och *Tidningsutgivarna* anför att det saknas skäl att förlänga tidsperioden från nio till tolv månader för företrädesrätt till återanställ-

ning. *Svensk Scenkonst* föredrar nio månaders företrädesrättstid. *Arbetsgivaralliansen* motsätter sig förslaget och anser att redan nio månaders företrädesrätt till återanställning är en mycket lång tid, som i praktiken kan medföra att en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning ända upp till två år. Att förlänga företrädesrättstiden med tre månader skapar även ett inte oväsentligt administrativt merarbete för arbetsgivaren menar *Arbetsgivaralliansen*. Även *Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet* och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* påtalar att en förlängning av företrädesrättstiden komplicerar och tynger handläggningen och riskerar att öka de administrativa kostnaderna. *Företagarna* anser att förslaget alltför mycket inskränker företagets handlingsfrihet i anställningssituationen och avstyrker därför förslaget. *SACO* uttrycker farhågor om att en förlängning av företrädesrätten kan komma att leda till fler tidsbegränsade anställningar som är kortare än tolv månader eftersom det är möjligt att en lång tid med företrädesrätt till återanställning skapar ytterligare incitament att hålla anställningstiden nere.

För att minska risken för att bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning skall avhålla arbetsgivare från att anställa anser regeringen att den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller bör ligga kvar på dagens nivå. Företrädesrätt till återanställning bör därför enligt regeringen även fortsättningsvis gälla från den tidpunkt då uppsägningen skedde, eller besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Arbetsdomstolen anför att promemorians lagförslag saknar en regel som anger den tidpunkt från vilken företrädesrätten skall gälla när det är fråga om rätt till en ny säsongsanställning för en säsongsanställd arbetstagare. Det finns skäl att förtydliga lagtexten. Regeringen föreslår därför att företrädesrätt till återanställning skall gälla från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

5.4 Informationsskyldighet

Regeringens förslag: Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar lämnas direkt till arbetstagaren om han eller hon begärt det.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget är ungefär lika många positiva som negativa till förslaget. *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Kommunala Företagens Samorganisation* och *Sveriges Kommuner och Landsting* tillstyrker förslaget. Även *Rikspolisstyrelsen*, *Linköpings universitet*, *Arbetsgivaralliansen*, *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* är positiva till förslaget. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *SACO* och *Sveriges universitetslärarförbund* avstyrker förslaget. *Handikappombudsmannen* och *Jämställdhetsombudsmannen* är kritiska och *LO*, *Svenska Kommunalarbetsförbundet* och *TCO* motsätter sig förslaget.

Bakgrund: Den 28 juni 1999 antog rådet direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet) (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43 [Celex 31999L0070]). Ramavtalet innehåller bl.a. en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om anställningstillfällen. Klausul 6.1 i ramavtalet anger att arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan enligt ramavtalet tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen. För att förtydliga genomförandet av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning har riksdagen fattat beslut om en ändring i anställningsskyddslagen som trädde i kraft den 1 juli 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282). Enligt den nya regeln skall arbetsgivare informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.

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

Skälen för regeringens förslag: I promemorian föreslås att arbetsgivare skall vara skyldiga att lämna information direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar endast på arbetstagarens begäran.

Rikspolisstyrelsen anför att den föreslagna regleringen leder till minskad administration och därmed till lägre administrativa kostnader. *Linköpings universitet* och *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget är bra, men att informationsskyldigheten endast bör avse lediga anställningar där arbetstagaren uppfyller eventuella kvalifikations- och behörighetskrav. *Företagarna* anför att förslaget är ett steg i rätt riktning, men anser att informationen bör kunna lämnas genom att göras allmänt tillgänglig på arbetsplatsen såsom direktivet föreskriver. *Lunds universitet* har inga invändningar mot förslaget, men anser att det vore bättre om arbetstagaren stod i kontinuerlig kontakt med sin arbetsgivare.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering anför att personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland arbetstagare med tidsbegränsad anställning och att de inte i lika stor utsträckning är bekanta med den svenska lagstiftningen. Risken är därför stor att de inte får samma möjligheter att hävda sin rätt till en fastare anställningsform. Att

inskränka rätten till information är därför, enligt Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, ett steg i fel riktning om man vill minska utanförskap och diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. *Handikappombudsmannen* framför en liknande uppfattning. Personer med funktionshinder kan ha svårare att på egen hand finna information om vad som gäller för att de skall kunna kräva sina rättigheter. En regel som kräver en aktiv insats från den enskilde riskerar att medföra särskilda svårigheter för personer med funktionshinder. *Jämställdhetsombudsmannen* och *LO* menar att förslaget till större delen kommer att drabba kvinnor negativt eftersom det främst är kvinnor som har tidsbegränsade anställningar och som tar ut föräldraledighet. Arbetsgivaren bör därför enligt *Jämställdhetsombudsmannen* åläggas att upplysa arbetstagaren om att han eller hon själv måste anmäla sitt intresse av lediga tillsvidareanställningar när arbetstagaren utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. *LO*, *Svenska Kommunalarbetsförbundet* och *TCO* anför att förslaget innebär ett missgynnande av föräldralediga arbetstagare som går stick i stäv mot det skydd mot diskriminering som nyligen införts för föräldralediga. Även *SACO* är inne på samma linje. *SACO*, *Sveriges Universitetsläraresförbund* och *TCO* menar dessutom att informationsskyldigheten inte kan vara särskilt betungande eftersom arbetsgivaren bör kunna ge informationen t.ex. via e-post. *SACO* påtalar därtill att arbetsgivarens administration knappast underlättas av ett system där arbetsgivaren har skilda informationsskyldigheter gentemot de föräldralediga arbetstagarna att hålla reda på. *TCO* anser att den aktuella informationen bör lämnas skriftligt även till den lokala arbetstagarorganisationen.

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

5.5 Beräkning av anställningstid

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flertalet av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget tillstyrker förslaget, bl.a. *Rikspolisstyrelsen, Arbetsgivarverket, Högskoleverket, Lunds universitet, Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation* och *Sveriges Kommuner och Landsting*. Även *SACO* och *Sveriges Universitetslärarförbund* tillstyrker förslaget, men av andra skäl än de som arbetsgruppen anfört. *Ungdomsstyrelsen, Arbetsgivarförbundet KFO* och *Svenskt Näringsliv* är positiva till förslaget. *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Medlingsinstitutet, LO* och *Svenska Kommunalarbetsförbundet* anser det lämpligt och önskvärt att frågan analyseras ytterligare. *TCO* motsätter sig förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I promemorian föreslås att arbetstagare inte skall få tillgodoräkna sig extra anställningstid i vissa situationer, i huvudsak eftersom bestämmelserna kan diskriminera yngre arbetstagare i förhållande till äldre arbetstagare.

Flertalet av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget tillstyrker förslaget, bl.a. *Rikspolisstyrelsen, Arbetsgivarverket, Högskoleverket, Lunds universitet, Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation* och *Sveriges Kommuner och Landsting*. Även *SACO* och *Sveriges Universitetslärarförbund* tillstyrker förslaget. *SACO* av det skälet att bestämmelserna kan ha negativa effekter på arbetsmarknaden eftersom de innebär att det kan komma att kosta mer för en arbetsgivare att anställa en person som har fyllt 45 år. Det finns därför, enligt *SACO* och *Sveriges Universitetslärarförbund*, risk för att bestämmelserna försvårar för äldre att få en anställning eftersom arbetsgivare finner det mindre attraktivt att anställa äldre arbetskraft. Även för äldre arbetskraft som har en anställning och som vill söka sig till nya arbetsplatser kan bestämmelserna enligt *SACO* och *Sveriges Universitetslärarförbund* verka hämmande, vilket i sin tur kan få negativa effekter för rörligheten på arbetsmarknaden. *Ungdomsstyrelsen, Arbetsgivarförbundet KFO* och *Svenskt Näringsliv* är positiva till förslaget. *HomO, Medlingsinstitutet, LO* och *Svenska Kommunalarbetsförbundet* anser det lämpligt och önskvärt att frågan analyseras ytterligare. *TCO* motsätter sig förslaget och hävdar att bestämmelserna inte på ett otillåtet sätt innebär diskriminering av yngre arbetstagare.

Regeringen delar uppfattningen att bestämmelserna kan ha negativa effekter på arbetsmarknaden, kan påverka rörligheten på arbetsmarknaden negativt och på olika sätt kan försvåra för äldre arbetskraft att få anställning. Reglerna kan dessutom vara diskriminerande mot yngre arbetstagare. Det saknas därför, enligt regeringens mening, skäl att behålla dessa regler. Reglerna bör därför avskaffas.

6 Ändringar i semesterlagen

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

En följdändring görs i fråga om möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att det endast beträffande den som är säsongsanställd skall vara möjligt att träffa avtal om att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet.

Remissinstanserna: Samtliga remissinstanser som uttalat sig om promemorians förslag i den del som avser ledighet för vård av allvarligt sjukt barn tillstyrker förslaget eller har inget att erinra mot det. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* tillstyrker dock under förutsättning att förslaget kompletteras med en bortre gräns.

Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig i fråga om 5 § semesterlagen. *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Landsting* samt *Teknikföretagen* är kritiska till promemorians förslag, då det inskränker nu gällande möjligheter att träffa avtal om att arbetstagare inte skall ha rätt till semesterledighet till att avse endast säsongsanställda.

Skälen för regeringens förslag: Bestämmelserna i semesterlagen (1977:480) om semesterlönegrundande frånvaro i samband med föräldraledighet anknyter direkt till föräldraledighetslagen (1995:584) och till reglerna om föräldrapenning i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Rätten till tillfällig föräldrapenning utvidgades den 1 januari 2005 på så sätt att föräldrar till ett svårt sjukt barn under 18 år fick rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning, när de behöver avstå från förvärvsarbete för att vårda barnet. Samtidigt infördes en motsvarande rätt till ledighet i föräldraledighetslagen. Någon ändring i semesterlagens bestämmelse om semesterlönegrundande frånvaro gjordes däremot inte. Några skäl för detta anfördes inte. Den 1 juli 2006 utvidgades rätten till tillfällig föräldrapenning något genom att svårt sjukt barn ändrades till allvarligt sjukt barn.

Enligt regeringens mening bör ledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn, i likhet med föräldraledighet med övriga former av tillfällig föräldrapenning, vara semesterlönegrundande. Eftersom tillfällig föräldrapenning vid vård av allvarligt sjukt barn, till skill-

nad från övriga former av tillfällig föräldrapenning, kan betalas ut under obegränsad tid gör regeringen dock bedömningen att det är nödvändigt att begränsa den semesterlönegrundande frånvaron. Tiden för varje intjänandeår bör bestämmas till 120 dagar eller för ensamstående förälder till 180 dagar. Det överensstämmer med den semesterlönegrundande ledigheten då föräldrapenning betalas ut med anledning av barns födelse.

Bestämmelsen om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagen är konstruerad så att en förälder som är ledig från sitt förvärvsarbete med tillfällig föräldrapenning kan ha rätt till ett stort antal semesterlönegrundande frånvarodagar. Med regeringens förslag skulle föräldrar med ett allvarligt sjukt barn kunna vara berättigade till ytterligare 120 semesterlönegrundande frånvarodagar var (eller 180 dagar för ensamstående förälder) under ett intjänandeår.

Regeringen vill dock i sammanhanget framhålla att det är ytterst få föräldrar som är berättigade till föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn. Enligt Försäkringskassan var det under hela år 2005 totalt 184 barn vars föräldrar hade rätt till tillfällig föräldrapenning på den grunden att de vårdade ett svårt sjukt barn. Förslaget bedöms därför få marginella konsekvenser för arbetsgivarna generellt. Även för den arbetsgivare som träffas av förslaget bedöms konsekvenserna bli begränsade. Förslaget innebär att arbetsgivaren som mest måste betala ett par veckors semesterlön till en arbetstagare som varit frånvarande. Rätten till ledighet finns redan i dessa situationer enligt föräldraledighetslagen.

För den enskilde arbetstagaren innebär förslaget klara förbättringar. En förälder som är frånvarande från arbetet för att vårda ett allvarligt sjukt barn bör ha rätt till betald semester på samma sätt som andra föräldrar som på andra grunder varit lediga för att vårda sitt barn.

Handikappombudsmannen menar att förslaget kan antas innebära förbättringar för föräldrar med funktionshindrade barn och *Lunds universitet* menar att detta måste ses som en jämställdhetsfråga då merparten av dem som vårdar sjukt barn är kvinnor.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation anser att förslaget bör kompletteras med en bortre gräns motsvarande den som finns i 17 § andra stycket semesterlagen. Den bestämmelsen innebär att oavbruten frånvaro på grund av sjukdom eller arbetskada är semesterlönegrundande i högst två intjänandeår. Därefter infallande dag i frånvaroperioden är inte längre semesterlönegrundande. För att denna begränsning skall brytas krävs att arbetstagaren återgår till arbetet i minst fjorton dagar. Regeringen delar inte *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*s uppfattning. Den nu aktuella tillfälliga föräldrapenningen avser situationer där det föreligger ett påtagligt hot mot barnets liv eller där ett allvarligt sjukt barn genomgår behandling mot sitt sjukdomstillstånd. Det finns inga indikationer på att föräldrar som hittills tagit ut sådan föräldrapenning varit frånvarande från sitt arbete under längre sammanhängande perioder. Regeringen bedömer därmed att det inte finns behov av att införa en sådan bortre gräns som *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* föreslår.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att 17 § semesterlagen ändras i enlighet med det anförda.

Regeringen föreslår i denna proposition nya regler om tidsbegränsad anställning i bland annat 5 § anställningsskyddslagen (se avsnitt 5). Dessa ändringar föranleder en följdändring i 5 § andra stycket semesterlagen i fråga om möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. Någon ändring i sak avses inte. Regeringen delar sålunda den uppfattning som framförts av *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting* samt *Teknikföretagen*.

7 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: De nya reglerna i anställningsskyddslagen och semesterlagen skall, med ett undantag, träda i kraft den 1 juli 2007. Bestämmelsen om när en tidsbegränsad anställning för vikariat skall övergå till en tillsvidareanställning skall träda i kraft den 1 januari 2008.

För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 och vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före samma datum skall bestämmelserna i anställningsskyddslagen om beräkning av anställningstid och beräkning av skadestånd gälla i den äldre lydelsen.

Den av riksdagen beslutade ännu inte ikraftträdde övergångsbestämmelsen, att även anställningstid före den 1 juli 2007 skall beaktas vid beräkning av anställningstid i samband med företrädesrätt till återanställning och vid rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, utgår.

För anställningsavtal som vikarie som ingåtts före ikraftträdandet skall den sammanlagda anställningstiden som vikarie uppgå till sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod för att anställningen skall övergå till en tillsvidareanställning. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian förslås inte någon övergångsbestämmelse till bestämmelserna i anställningsskyddslagen om beräkning av anställningstid och beräkning av skadestånd.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig över förslaget. *Lunds universitet* ser positivt på att övergångsbestämmelsen att anställningstid före den 1 juli 2007 skall beaktas vid beräkningen av anställningstid enligt 15 och 25 §§ upphävs. *Svenskt Näringsliv* menar att den förslagna övergångsregeln vid vikariat inte är godtagbar. *Sveriges Kommuner och Landsting* gör bedömningen att det är nödvändigt att övergångsbestämmelsen för vikariat anpassas så att arbetsgivare ges möjlighet att undvika övertalighet och arbetsbristuppsägningar och föreslår att bestämmelsen skall träda i kraft den 1 juli 2008. *Arbetslivs-*

institutet önskar ett klargörande huruvida en tidigare övergångsbestämmelse till 11 § anställningsskyddslagen fortfarande gäller och ifrågasätter om den fortfarande behövs.

Prop. 2006/07:111

Skälen för regeringens förslag

Ikraftträdande

De ändringar riksdagen redan har beslutat i anställningsskyddslagen (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282) skall träda i kraft den 1 juli 2007. Flera av de nu förslagna ändringarna är avsedda att justera de av riksdagen beslutade ännu inte ikraftträdde ändringarna. Det är därför enligt regeringen lämpligt att de föreslagna ändringarna träder i kraft vid samma tidpunkt som de redan beslutade ändringarna, det vill säga den 1 juli 2007. Som *Sveriges Kommuner och Landsting* har påtalat finns det dock skäl att skjuta på ikraftträdandet när det gäller bestämmelsen om när ett vikariat skall övergå till en tillsvidareanställning. För att inte bestämmelsen skall träda i kraft mitt under sommaren när semester-tid råder och många vikarier är anställda anser regeringen att ett lämpligt datum är den 1 januari 2008. Det ger dessutom arbetsgivare ett visst rådrum att planera sin verksamhet. Övriga ändringar i anställningsskyddslagen och ändringarna i semesterlagen bör träda i kraft den 1 juli 2007.

Av framför allt författningstekniska skäl har regeringen valt att lägga de förslag till ändringar i anställningsskyddslagen som skall träda i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008 i var sitt författningsförslag.

Övergångsbestämmelser

För att lagstiftningen skall vara förutsägbar för arbetsgivare och arbetstagare anser regeringen att bestämmelserna i 3 och 39 §§ anställningsskyddslagen om beräkning av anställningstid i vissa situationer bör förse med en övergångsregel. Regeringen anser att bestämmelserna skall tillämpas i den äldre lydelsen om arbetstagaren sagts upp före den 1 juli 2007 eller dom meddelats före samma datum. Detta för att arbetsgivare som har sagt upp arbetstagare före den 1 juli 2007 inte skall behöva upprätta nya turordningslistor i vissa situationer sedan den nya bestämmelsen trätt i kraft.

Arbetslivsinstitutet önskar ett klargörande om den äldre lydelsen av 11 § anställningsskyddslagen fortfarande gäller för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 och ifrågasätter om övergångsbestämmelsen behövs. Äldre bestämmelser avseende uppsägningstid gäller fortfarande för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997. Det finns fortfarande åtskilliga anställningsavtal som träffats före den 1 januari 1997 som fortfarande är gällande. Det finns enligt regeringens mening inte skäl att ändra förutsättningarna för dessa anställningsavtal under pågående anställning.

Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning och om rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta,

kommer även fortsättningsvis att gälla med i huvudsak den lydelse som gäller i dag. Det finns därför inte behov av någon övergångsbestämmelse i dessa avseenden. Detta anser *Lunds universitet* vara positivt.

När det gäller bestämmelsen att en tidsbegränsad anställning som vikarie skall övergå till en tillsvidareanställning så bör enligt regeringen den äldre bestämmelsen tillämpas för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008. Det innebär att för den som ingått ett avtal om tidsbegränsad anställning som vikarie före den 1 januari 2008 krävs tre års sammanlagd anställningstid inom en femårsperiod innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. För den som ingår ett avtal om tidsbegränsad anställning som vikarie efter den 1 januari 2008 krävs endast två års sammanlagd anställningstid under en femårsperiod för att den tidsbegränsade anställningen skall övergå till en tillsvidareanställning. För att inte den som varit anställd som vikarie före den 1 januari 2008 skall förlora anställningstid vid beräkningen av sammanlagd anställningstid bör även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 räknas med vid beräkningen av sammanlagd anställningstid. *Svenskt Näringsliv* menar att en sådan regel inte är godtagbar eftersom det kommer att leda till att tvåårsgränsen i många fall omedelbart passeras och att det därmed blir en tillsvidareanställning i stället för ett vikariat. Det menar *Svenskt Näringsliv* blir en retroaktiv effekt som ändrar förutsättningarna för vikariatsanställningar som ingåtts under de förutsättningar som gäller enligt nuvarande regelverk.

Det är korrekt som *Svenskt Näringsliv* anger att det efter den 1 januari 2008 inte går att anställa den som tidigare varit anställd som vikarie i mer än två år som vikarie under ytterligare tid. Det innebär emellertid inte några ändrade förutsättningar för vikariatsanställningen eftersom det måste vara fråga om en anställning som vikarie som träffas efter den 1 januari 2008. För vid den tidpunkten redan ingångna avtal om vikariatsanställning krävs fortfarande tre års sammanlagd anställningstid inom en femårsperiod.

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

8 Konsekvenser

8.1 Anställningsskyddslagen

Effekter för arbetsgivare och arbetstagare

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

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

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

Syftet med förslaget att *förkorta den tid en person kan inneha ett vikariat hos en och samma arbetsgivare* är att stärka skyddet för och öka tryggheten för dessa personer. Det finns dock en viss risk för att vissa arbetsgivare trots behov av vikariat under en längre period än 24 månader, väljer att i stället för att låta vikariatet övergå i en tillsvidareanställning, begränsar vikariatens varaktighet till kortare tid än 24 månader. Att den tillåtna tiden i både allmän visstidsanställning och i vikariat uppgår till två år under en femårsperiod innebär att regelverket blir enhetligt och lätt att tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare.

Att *företrädesrätten till återanställning* ändras till att inträda efter mer än 12 månaders anställning under en treårsperiod innebär en förlängning av den tid en arbetstagare måste ha varit anställd hos arbetsgivaren för att få en närmare anknytning till denne.

Att arbetsgivares *skyldighet att informera föräldralediga arbetstagare* med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar begränsas, innebär en förenkling för arbetsgivare.

Förslaget att ta bort den dubbla *beräkningen av anställningstid* under sammanlagt högst 60 månader efter fyllda 45 år i samband med upprättande av turordningslista, företrädesrätt och skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen, samt även specialregeln för arbetstagare över 60 år i 39 § anställningsskyddslagen, har som huvudsakligt syfte att undanröja den negativa effekt bestämmelserna kan ha på rörligheten på arbetsmarknaden. Det finns även risk att bestämmelserna försvårar för äldre arbetskraft att få anställning. Bestämmelserna kan dessutom vara åldersdiskriminerande mot yngre arbetstagare i förhållande till äldre. Förslaget innebär även en förenkling av regelverket, vilket kan leda till lägre administrativa kostnader.

Sammanfattningsvis innebär förslagen till vissa delar en minskad flexibilitet för arbetsgivare, samtidigt som den övervägande delen av förslagen innebär en förenkling och ökar flexibiliteten att anställa. Fördelarna med förslagen bör överväga nackdelarna. Regeringens bedömning är att arbetsgivarnas incitament att anställa kommer att öka. Förutsättningar skapas för fler arbetstillfällen och tillväxtpöjligheterna för företagen ökar därmed genom förslagen.

För universitet och högskolor gäller delvis särskilda förutsättningar. En särskild utredare (dir. 2006:48) har för närvarande i uppdrag att göra en översyn av dagens anställnings- och befattningsstruktur vid landets lärosäten. I uppdraget ingår bl.a. att lämna förslag för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg samt utreda hur

Särskilt om små företags villkor

Reglerna är avsedda att tillämpas lika för alla företag. Små företag är dock generellt mer känsliga för omgivande förutsättningar än större företag. Fördelarna med att öka valfrihet och flexibilitet skulle därför eventuellt kunna bli större för mindre företag.

Effekter på arbetsmarknaden

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

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

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

Vid sidan av lagstiftningen kännetecknas den svenska arbetsmarknaden av en omfattande reglering av anställningsvillkor m.m. i kollektivavtal, vilka täcker stora delar av arbetsmarknaden. Förslagen innebär att det även framdeles kan göras avsteg från anställningsskyddslagens regler genom kollektivavtal, i de delar lagen är dispositiv. Detta gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att anpassa regelverket till behoven inom olika sektorer. Samtidigt gör kollektivavtalens stora omfattning att effekterna av en lagändring blir svåra att förutse. En lagändring behöver inte omedelbart få genomslag på hela arbetsmarknaden. *Institutet för tillväxtpolitiska studier* anger att institutet inte kan bedöma de sammanlagda effekterna av förslagen. Anställningsskyddslagen gynnar vissa grupper och missgynnar andra grupper. Att väga samman för- och nackdelar för tillväxten i Sverige låter sig enligt institutets uppfattning inte så lätt göras.

Effekter för jämställdheten

Det är idag främst kvinnor som har tidsbegränsad anställning, vilket kan ses som ett hinder för såväl ekonomiskt oberoende som utveckling och

karriär. Förslagen att förbättra möjligheterna att träffa avtal om tidsbegränsad anställning kan därmed uppfattas medföra risk för att kvinnors position på arbetsmarknaden försämras ytterligare. Dock står även många kvinnor idag utanför arbetskraften. Sänks trösklarna för att komma in i arbetslivet ökar även kvinnors möjligheter att få en stärkt ekonomisk trygghet.

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

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Handikappombudsmannen menar att det även behövs en analys av förslagets konsekvenser ur ett diskrimineringsperspektiv. Tidsbegränsade anställningar är en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra med liten eller ingen arbetslivserfarenhet. Dagens höga arbetslöshet bland vissa grupper kan ha samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och på att dagens trösklar för att komma in på arbetsmarknaden därmed är för höga. Förslaget i sin helhet bedöms underlätta för dess grupper att komma in på arbetsmarknaden.

Effekter för offentliga finanser

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

Effekter för domstolarna

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

8.2 Semesterlagen

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

9 Författningskommentar

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

Regeringen har av framför allt författningstekniska skäl valt att lägga de förslag till ändringar i anställningsskyddslagen som träder i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008 i var sitt författningsförslag. Även författningskommentaren är uppdelad på samma sätt.

Det i detta avsnitt redovisade lagförslaget tar upp de ändringar som föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

3 §

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

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.5.

6 f §

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

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.4.

11 §

I paragrafen har en redaktionell ändring gjorts. Vid den senaste ändringen (se prop. 2005/06:185) sammanfördes felaktigt första och andra styckena till ett stycke. De delas nu på nytt upp i två stycken.

39 §

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

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.5.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagen kommer att gälla från och med den 1 juli 2007. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 skall 3 § i äldre lydelse gälla. I fråga om domar som har meddelats före samma datum skall 3 och 39 §§ i äldre lydelse gälla. Det innebär att den äldre lydelsen av 3 § skall tilläm-

pas vid beräkning av anställningstid i samband med turordning vid uppsägning och turordning vid företrädesrätt till återanställning om arbetstagaren sagts upp före den 1 juli 2007. Även skadestånd som en arbetsgivare kan komma att betala ut om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom som meddelats före den 1 juli 2007, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall beräknas utifrån de äldre reglerna. Sådant skadestånd skall beräknas med tillämpning av både 3 och 39 §§ i den äldre lydelsen.

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

5 §

Paragrafen anger när avtal om tidsbegränsad anställning får träffas.

Paragrafens *första stycke* har ändrats på så sätt att en fri visstidsanställning i stället skall benämnas allmän visstidsanställning.

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

Andra stycket har ändrats på så sätt att en allmän visstidsanställning skall övergå till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos en arbetsgivare i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, i stället för 14 månader, under en femårsperiod. Tid i allmän visstidsanställning skall därvid räknas för sig. Någon sammanräkning med annan anställningstid i tidsbegränsad anställning eller tidsbegränsad provanställning skall inte ske.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.2.

15 §

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

Eftersom avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete kan träffas har en specialregel lagts till i *andra stycket* om rätt till motsvarande besked vid säsongsanställning.

Ändringarna innebär att paragrafen får den lydelse den hade före de ändringar riksdagen fattade beslut om den 18 maj 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU 8, rskr. 2005/06:282). En redaktionell ändring har dock gjorts i *andra stycket*.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.

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

I *andra stycket* har ett tillägg gjorts. Detta för att det skall finnas en tidpunkt från vilken företrädesrätt skall gälla när det är fråga om företrädesrätt till en ny säsongsanställning för en säsongsanställd arbetstagare. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

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

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

De nu föreslagna ändringarna fångas upp av ikraftträdandebestämmelsen till ändringarna i anställningsskyddslagen som riksdagen beslutade om den 18 maj 2006 (lag [2006:440] om ändring i lagen [1982:80] om anställningsskydd). De nu föreslagna ändringarna kommer således att träda i kraft den 1 juli 2007.

I samma beslut bestämde riksdagen att en viss övergångsbestämmelse (punkten 4) skulle införas. De nu föreslagna ändringarna medför emellertid att den övergångsbestämmelsen är överflödig varför den skall utgå.

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

Regeringen har av framför allt författningstekniska skäl valt att lägga de förslag till ändringar i anställningsskyddslagen som träder i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008 i var sitt författningsförslag. Även författningskommentaren är uppdelad på samma sätt.

Det i detta avsnitt redovisade lagförslaget tar upp de ändringar som föreslås träda i kraft den 1 januari 2008.

5 §

Paragrafens *andra stycke* har ändrats på så sätt att en tidsbegränsad anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Endast anställningstid som vikarie skall tas med vid beräkningen av sammanlagd anställningstid.

Lagen kommer att gälla från och med den 1 januari 2008. För anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet skall paragrafen i den äldre lydelsen gälla. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas. Det får till följd att den som redan är anställd som vikarie den 1 januari 2008 skall ha varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. För den som ingår avtal om vikariatsanställning efter den 1 januari 2008 räcker det att ha varit anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod för att anställningen skall övergå till en tillsvidareanställning. För att inte den som varit anställd som vikarie hos en arbetsgivare före den 1 januari 2008 skall förlora anställningstid vid beräkningen av sammanlagd anställningstid bör även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 räknas med vid beräkningen av sammanlagd anställningstid.

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

5 §

I paragrafens *andra stycke* har en följdändring gjorts med anledning av att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd fått ny lydelse. Någon ändring i sak avses inte. Det innebär att alla former av tidsbegränsad anställning samt provanställning omfattas av bestämmelsen.

En redaktionell ändring har även gjorts i *andra* och *tredje stycket* genom att ordet skola utgått.

17 §

I paragrafens *första stycke 2* har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10 b § lagen (1962:381) om allmän försäkring gjorts semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar. Övrig semesterlönegrundande föräldraledighet enligt paragrafen skall inte räknas in i dessa 120 respektive 180 dagar. I fråga om arbetstagare som har en pågående föräldraledighet den 1 juli 2007 innebär den nya bestämmelsen att den ledighet som pågått före den 1 juli 2007 inte skall inräknas i de 120 respektive 180 dagarna, medan ledighet som avser perioden efter den 1 juli 2007 är semesterlönegrundande, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 respektive 180 dagar.

Därutöver har i paragrafens *första stycke 2* gjorts en mindre redaktionell ändring i form av att kommateringens ändrats.

Paragrafen behandlas i avsnitt 6.

Sammanfattning av promemorian Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Prop. 2006/07:111
Bilaga 1

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

Anställningsskyddslagen

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

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

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

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

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

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

Semesterlagen

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

Ikraftträdande

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

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställnings- skydd

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §⁵

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

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

3 §⁶

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

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

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag,
en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare
till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgo-
doräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall
beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i sam-
band med konkurs.

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

*Vid tillämpning av 22, 26 och
39 §§ får arbetstagaren tillgodo-
räkna sig en extra anställnings-
månad för varje anställningsmå-
nad som arbetstagaren har på-
börjat efter fyllda 45 år.
Sammanlagt får arbetstagaren*

⁵ Senaste lydelse 2005:1193.

⁶ Senaste lydelse 1996:1424.

dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Prop. 2006/07:111
Bilaga 2

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

6 f §⁷

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

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

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

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

11 §⁸

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

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

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

39 §

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

⁷ Senaste lydelse 2006:439.

⁸ Senaste lydelse 2006:439.

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

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år,

höjs beloppet så att det motsvarar

24, 36 respektive 48 månadslöner.

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd att 5, 15 och 25 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

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

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

15 §

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

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt

säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

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

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

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.
 3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
 4. *Vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.*

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

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

5 §

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

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

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

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

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

17 §⁹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,
2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap.

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap.

⁹ Senaste lydelse 2002:625.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

Förteckning över remissinstanser

Prop. 2006/07:111
Bilaga 3

Arbetsdomstolen
Stockholms tingsrätt
Göteborgs tingsrätt
Riksrevisionen
Domstolsverket
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
Rikspolisstyrelsen
Försvarsmakten, högkvarteret
Försäkringskassan
Handikappombudsmannen
Arbetsgivarverket
Skatteverket
Statskontoret
Högskoleverket
Överklagandenämnden för högskolan
Vetenskapsrådet
Lunds universitet
Göteborgs universitet
Stockholms universitet
Linköpings universitet
Högskolan i Kalmar
Ungdomsstyrelsen
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetsmiljöverket
Arbetslivsinstitutet
ILO-kommittén
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
Institutet för tillväxtpolitiska studier
Jämställdhetsombudsmannen
Konkurrensverket
Medlingsinstitutet
Verket för näringslivsutveckling NUTEK
Arbetsgivaralliansen
Arbetsgivareföreningen SRAO
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Fastigo
FöretagarFörbundet
Företagarna
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer
Journalistförbundet
Kommunala Företagens Samorganisation
Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd
Kooperationens Förhandlingsorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Medie- & informationsarbetsgivarna
Skogs- och lantarbetsgivareförbundet
Svenska Kommunalarbetareförbundet

Svensk Scenkonst
Svenskt Näringsliv
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Sveriges Kommuner och Landsting
Sveriges Förenade Studentkårer
Sveriges Universitetslärarförbund
Sveriges universitets- och högskoleförbund
Teknikföretagen
Tidningsutgivarna
Tjänstemännens Centralorganisation.
Lärarnas Riksförbund
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
Sveriges Läkarförbund
Gröna näringens riksorganisation
Transportgruppen
Svenska kyrkans Församlingsförbund

Prop. 2006/07:111
Bilaga 3

Riksrevisionen, Sveriges Förenade Studentkårer och Sveriges universitets- och högskoleförbund har inte yttrat sig.

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställnings- skydd

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §¹⁰

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

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

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

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

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

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

6 f §¹¹

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

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning

¹⁰ Senaste lydelse 1996:1424. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

¹¹ Senaste lydelse 2006:439.

skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren.

skall informationen, *om arbetstagaren begärt det*, lämnas direkt till honom eller henne.

Prop. 2006/07:111
Bilaga 4

11 §¹²

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

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

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

39 §¹³

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

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

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

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

¹² Senaste lydelse 2006:439.

¹³ Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

2. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse. Prop. 2006/07:111
Bilaga 4
3. Vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 gäller 3 och 39 §§ i äldre lydelse.

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

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

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

dels att punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall utgå.

Lydelse enligt SFS 2006:440

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

15 §

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

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

Om en säsongsanställd arbets-

tagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

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

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

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. *Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.* Har under *de nu nämnda tidsperioderna* företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan

övergång som omfattas av 6 b §, Prop. 2006/07:111
gäller företrädesrätten mot den nya Bilaga 4
arbetsgivaren. Företrädesrätten
gäller även i de fall att den tidigare
arbetsgivaren försatts i konkurs.

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

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

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.2

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
 2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.
 3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

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

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

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

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

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

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

2. ledighet enligt föräldraledig- 2. ledighet enligt föräldra-

¹ Senaste lydelse 2006:1529.

hetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

ledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, *10 b i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar*, 11 och 11 a §§ samma lag,

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

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i tecken-
språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

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

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

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2007-03-23

Närvarande: f.d. regeringsrådet Bengt-Åke Nilsson, regeringsrådet Stefan Ersson och justitierådet Lars Dahllöf.

Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Enligt en lagrådsremiss den 15 mars 2007 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.1),
2. lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.2),
3. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.3),
4. lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Catharina Nordlander, biträdd av kanslirådet Anna-Lena Hultgård Sancini.

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 3 april 2007

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, statsråden Olofsson, Odell, Bildt, Husmark Pehrsson, Leijonborg, Odenberg, Erlandsson, Torstensson, Hägglund, Carlsson, Littorin, Borg, Sabuni, Adelson Liljeroth, Tolgfors

Föredragande: statsrådet Littorin

Regeringen beslutar proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.