



LUND UNIVERSITY

Remissyttrande: Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29)

Numhauser-Henning, Ann; Rönmar, Mia

2015

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Numhauser-Henning, A., & Rönmar, M. (2015). Remissyttrande: Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29).

Total number of authors:
2

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUNDS UNIVERSITET

Juridiska fakulteten

Juridiska fakultetsstyrelsen
Professor Ann Numhauser-Henning
Professor Mia Rönnmar

Remiss: Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29)

A2015/1507/ARM

Juridiska fakultetsstyrelsen, som beretts att yttra sig över rubricerade remiss, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av professor Ann Numhauser-Henning och professor Mia Rönnmar.

Yttrande:

Den Juridiska fakultetsstyrelsen har tidigare yttrat sig över Ds 2011:22 och Ds 2012:25 med förslag rörande regleringen av tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen (LAS) i ljuset av det EU-rättsliga s.k. Visstidsdirektivet (99/70/EG). Den aktuella promemorian innehåller förslag till ändringar i anställningsskyddslagen i syfte att på visst sätt begränsa möjligheterna att använda upprepade visstidsanställningar och säkerställa att lagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk i Visstidsdirektivet. Den omedelbara bakgrunden till förslaget är EU-kommissionens kritik mot det svenska genomförandet av Visstidsdirektivet.

Förslaget innebär en viss renodling av regleringen av tidsbegränsade anställningar i 5 § LAS. Tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagen får nu ingå för (1) allmän visstidsanställning, (2) vikariat och (3) säsongsarbete. (Man har eliminerat den särskilda grunden "när arbetstagaren har fyllt 67 år", se dock vidare nedan.) För allmän visstidsanställning och vikariat gäller sedan tidigare särskilda begränsningsregler enligt (nu föreslagna) 5a § LAS – anställningen övergår i en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en ramtid om fem år varit anställd i allmän visstidsanställning respektive vikariat i mer än sammanlagt två år. Nyheten i förslaget är framförallt att man när det gäller allmän visstidsanställning föreslår att införa ytterligare en begränsningsregel: vid upprepade visstidsanställningar gäller inte längre ramtiden om fem år ("En allmän visstidsanställning enligt 5 § övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare ... under en period då tidsbegränsade anställningar enligt 5 § följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars

mellanrum, har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år”). Ingen av de särskilda begränsningsreglerna i 5a § LAS gäller om arbetstagaren fyllt 67 år. Härmed man ”återfört” rättsläget till det som gällde tidigare – efter 67 år kan man anställas i tidsbegränsad form utan begränsningar, se vidare nedan.

Den Juridiska fakultetsstyrelsen välkomnar i princip den ytterligare begränsning av utrymmet för upprepade visstidsanställningar som den föreslagna regeln innebär. Förslaget tillgodoser de invändningar mot genomförandet av Visstidsdirektivet som framförts av EU-kommissionen, och tar sikte på allmänna visstidsanställningar och möjligheten för en arbetsgivare att upprepa sådana anställningar för en och samma arbetstagare. En ny begränsningsregel införs för allmän visstidsanställning, men inte för vikariat respektive säsongsanställning där ju varje anställning i princip kräver ”objektiv grund”. Detta framstår i teorin som tämligen tillfredsställande även om regelns utformning är mindre tillgänglig. Klart otillfredsställande är emellertid regelns utfall i praktiken då den fortsatt ger utrymme för långa kedjor av tidsbegränsade anställningar med anställningsskyddslagen som rättslig grund. (Tidsbegränsad anställning som ingåtts med specialförfattning eller kollektivavtal som rättslig grund undantas vidare från den nya begränsningsregeln. Även om det finns goda grunder för detta undantag, såsom respekt för partsautonomin och ingångna kollektivavtal, så möjliggör det ännu längre kedjor av tidsbegränsade anställningar och gör regleringen mer svårtillgänglig, inte minst från den enskilda arbetstagarens perspektiv.)

Den Juridiska fakultetsstyrelsen menar därför att en generell takregel, som diskuteras på s. 39 f. i promemorian, hade varit att föredra. För att undvika de problem som där diskuteras kunde en sådan regel begränsas till att avse allmän visstidsanställning och vikariat (här har ju lagstiftaren redan tidigare själv valt att införa en begränsningsregel), men lämna säsongsanställning utanför. Taket och tidsbegränsningen kan diskuteras. I kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) på den kommunala sektorn gäller exempelvis övergång i tillsvidareanställning efter tidsbegränsad anställning (allmän visstidsanställning och vikariat) i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod,¹ medan lagstiftaren från början tycks ha sett en fyraårig period framför sig (två år i allmän visstidsanställning och två år i vikariat). Hur som helst vore detta att föredra framför det utrymme för långa kedjor av tidsbegränsade anställningar som alltså möjliggörs med det nu aktuella förslaget.

När det gäller arbetstagare som har fyllt 67 år lämnas rättsläget med förslaget alltså oförändrat i det att det är fritt fram för upprepade visstidsanställningar av sådana arbetstagare. Detta är bra utifrån intresset av ett aktivt åldrande och ett förlängt arbetsliv. Man kan dock diskutera om det inte hade varit bättre – i betydelsen tydligare – att behålla den tidigare särregleringen av detta fall (det ligger emellertid en del i resonemangen på s. 46 f. i promemorian).

Den Juridiska fakultetsstyrelsen välkomnar slutligen den föreslagna regeln i 6g § LAS enligt vilken en arbetstagare som är anställd i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning ska ha rätt att få information av sin arbetsgivare om

¹ ”Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.”, Kap. 2, § 4, Mom. 4.

alla anställningar som har betydelse för bedömningen av om och när en visstidsanställningsanställning övergår till en tillsvidareanställning.

Enligt delegation

Ann Numhauser-Henning

Mia Rönnmar