

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
93/2015

Er referens/dnr:
A2015-1507-ARM

2015-06-23

Remissvar

Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar; Ds 2015:29

Föreningen Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att yttra sig över Ds 2015:29; Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet har upprättat ett eget remissvar med en delvis avvikande uppfattning.

Den nuvarande regleringen av tidsbegränsade anställningsformer i lagen om anställningsskydd infördes genom de lagändringar som i allt väsentligt trädde i kraft den 1 juli 2007. Syftet med ändringarna var att förenkla regelverket och att öka sysselsättningen genom att göra det lättare för arbetsgivare att nyanställa.

Svenskt Näringsliv anser att det nuvarande regelverket har fått de önskade effekterna och att det därför saknas anledning att ändra detta. Att vid behov kunna använda sig av visstidsanställningar, och då inte minst allmän visstidsanställning, är av mycket stor betydelse för att de svenska företagen ska kunna möta exempelvis osäker eller varierande efterfrågan över tid eller säsong, bemanna projekt eller ta in vikarier när den ordinarie personalen är frånvarande. För många grupper, som exempelvis ungdomar och invandrare, ger visstidsanställningar en möjlighet att komma in på vår arbetsmarknad. För dessa personer är visstidsanställningar även ett viktigt steg vidare mot en tillsvidareanställning. Det finns inte heller några belägg för att det förekommer något missbruk av reglerna eller att lagstiftningen skulle strida mot visstidsdirektivet.

Enligt föreningens mening saknas alltså skäl för att införa regleringen ur såväl sakligt nationellt perspektiv som ur EU-rättsligt perspektiv.

Regeringen har dock bestämt sig för att acceptera EU-kommissionens krav på förändringar i lagstiftningen avseende hur allmän visstidsanställning kan kombineras med vikariat och säsongsanställning. Ärendet har diskuterats under en längre tid och varit föremål för olika flera olika ändringsförslag. Givet denna inställning från regeringens sida och då Svenskt Näringsliv anser att det aktuella förslaget i huvudsak är tillfredställande, motsätter sig föreningen inte att det genomförs. Föreningen har dock nedanstående synpunkter på innehållet.

Förslaget om en ny begränsningsregel i 5 a § första stycket 2

EU-kommissionen har i sitt kompletterande motiverade yttrande i ärendet godtagit den svenska regeringens argument att det finns objektiva skäl i visstidsdirektivets mening som motiverar anställningsformerna vikariat, säsongsanställning och anställning av personer som har fyllt 67. Några krav på ändringar avseende användningen av dessa anställningsformer ställs således inte.

Den kritik som EU-kommissionen framför avser hur allmän visstidsanställning kan kombineras med anställningsformerna vikariat och säsongsanställning under en längre tid. Svenskt Näringsliv anser att det är positivt att förslaget i promemorian tar sikte på just denna situation och inte sätter några ytterligare begränsningar än de nuvarande avseende användningen av vikariats- och säsongsanställning.

Angående förslagets förenlighet med visstidsdirektivet har EU-domstolen uttalat att om en period överstigande 60 dagar förflyter mellan två visstidsanställningar är det generellt tillräckligt för att bryta varje existerande anställningsförhållande. Finns det ett sådant uppehåll anses inte det senare anställningsförhållandet följa på det tidigare i visstidsdirektivets mening. (Se de förenade målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13 Maurizio Fiamingo m.fl. mot Rete Ferroviaria Italiana SpA samt målet C-365/07 Spyridon Vassilakis m.fl. mot Dimos Kerkyarion). Mot bakgrund av bland annat detta uttalande anges i promemorian att om en period om 180 dagar förflyter mellan två anställningar kan det inte under några omständigheter hävdas att det är fråga om på varandra följande anställningar. Svenskt Näringsliv delar denna bedömning, även om föreningen också vill framhålla att den föreslagna perioden är onödigt lång eftersom en period om mer än 60 dagar mellan anställningarna vore tillräcklig.

Att EU-domstolen i de förenade målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13 använder uttrycket generellt kan inte påverka slutsatsen att ett uppehåll överstigande 60 dagar mellan två visstidsanställningar är tillräckligt för att den senare anställningen inte ska anses följa på den tidigare i visstidsdirektivets mening. Avseende vikariat har EU-domstolen i domen C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein Westfalen uttalat att ett tillfälligt behov av vikarier i princip kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsarbete. EU-domstolen hänvisar sedan till omständigheterna i det enskilda fallet. Detta har såväl regeringen som EU-kommissionen tagit till intäkt för att våra regler om visstidsanställning som motiveras av objektiva skäl uppfyller visstidsdirektivets krav. Svenskt Näringsliv anser att

samma slutsats kan dras beträffande EU-domstolens uttalanden beträffande uppehåll mellan två visstidsanställningar. Att EU-domstolen använder uttrycket generellt i stället för i princip kan inte innebära att den period som domstolen finner tillräcklig för att två visstidsanställningar inte ska anses följa på varandra behöver tillämpas med marginal.

Om den nya begränsningsregeln genomförs vill Svenskt Näringsliv framhålla att det är en avgörande förutsättning att den är dispositiv enligt förslaget och att redan ingångna avtal inte påverkas. Detta är också utgångspunkten i promemorian. Vad gäller redan ingångna avtal finns de nuvarande reglerna om anställning på viss tid dock i anställningsskyddslagens 5 §. Eftersom det finns avtal som hänvisar till 5 § bör även den nya regeringen införas i 5 § och inte i en ny 5 a §. Detta i syfte att befintliga avtal påverkas så lite som möjligt.

Övergångsregler

Svenskt Näringsliv tillstyrker att endast anställningar som ingåtts efter ikraftträdandet ska kunna föranleda att anställningen övergår till en tillsvidareanställning enligt den nya begränsningsregeln.

Avseende frågan vilka anställningar som ska beaktas i bedömningen av om en anställning som ingåtts efter ikraftträdandet ingår i en sådan kedja av anställningar som avses i 5 a § första stycket 2 avstyrker föreningen dock att anställningar som ingåtts före ikraftträdandet ska kunna ingå en sådan kedja. Företagen har ett behov av att långsiktigt och rättssäkert kunna planera sin verksamhet och måste få en rimlig möjlighet att anpassa denna utifrån de nya förutsättningarna. Detta gäller både planeringen av bemanningen i företagen samt administrationen av den.

Eftersom perioden enligt 5 a § första stycket 2 kan röra en lång tidsperiod är det inte säkert att alla arbetsgivare har kvar uppgifter om vilka typer av visstidsanställningar som en anställd har haft tidigare. Det finns för närvarande ingen skyldighet och i många fall ingen anledning att spara sådana uppgifter under en längre tid. Övergångsreglerna kan därför leda till den oacceptabla situationen att företag inte kan bedöma om tidigare personal kan anställas igen. De oklarheter som kan råda om de faktiska förhållandena riskerar naturligtvis också att vara förhandlings- och tvistedrivande. Detta kommer att leda till kostnader och ökad administration för företagen.

Det kan inte heller uteslutas att det finns personer som redan vid ikraftträdandet har uppnått den aktuella gränsen eller som kommer att göra det kort därefter. Anställningarna i kedjan har då ingåtts utan att varken arbetsgivare eller den anställda känt till verkningarna av dem och det är inte rimligt att sådana anställningar ska kunna leda till att vidare anställning inte kan erbjudas. Det gäller särskilt mot bakgrund av att reglerna om företrädesrätt till återanställning i praktiken kan leda till att arbetsgivaren i en sådan situation antingen måste avhålla sig från att

anställa eller tillsvidareanställa personen. En tillsvidareanställning som ingås under sådana premisser måste normalt sägas upp på grund av arbetsbrist kort därefter.

En utökad informationsplikt till tidsbegränsat anställda

Svenskt Näringsliv avstyrker genomförandet av den utökade informationsplikten. Föreningen anser att tillåtande och enkla regler för anställningar främjar sysselsättningen genom att företagets möjligheter och vilja att anställa ökar. Den föreslagna informationsplikten är då ett steg i fel riktning eftersom den kommer att öka företagets administrativa bördor och regelkrångel i samband med anställningar. Detta kommer att kunna drabba mindre företag med begränsade resurser särskilt hårt.

Anställningsskyddslagens nuvarande regler bygger på principen att den anställda har ett eget ansvar att ha kännedom om de närmare detaljerna kring tidigare anställningar. Så har varit fallet ända sedan tidsgränser för visstidsanställningar infördes i lagen och Svenskt Näringsliv har inte uppfattat att detta har lett till några praktiska problem. Att anställda kommer att ha rätt till tillsvidareanställning i fler fall än idag kan inte motivera ett avsteg från det rådande betraktelsesättet.

Slopande av anställning av personer som fyllt 67 som en särskild anställningsform

Svenskt Näringsliv anser att den nuvarande regeln om visstidsanställning av personer som har fyllt 67 bör finnas kvar som en särskild anställningsform. Regeln är enkel att tillämpa och är vid det här laget väl känd. Det förefaller onödigt att arbetsgivaren ska behöva motivera om det är fråga om en vikariats-, säsongs- eller allmän visstidsanställning för denna kategori av anställda. Att anställning av personer som fyllt 67 är en särskild anställningsform gör det också tydligare att det är tillåtet att visstidsanställa de som fyllt 67 utan några begränsningar.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Christer Ågren