

Regeringens proposition

1996/97:16

En arbetsrätt för ökad tillväxt

Prop.
1996/97:16

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 24 oktober 1996

Göran Persson

Ulrica Messing
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås vissa ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen).

Avvikelser från anställningsskyddslagen genom kollektivavtal skall få göras i samma utsträckning som i dag. Beträffande vissa regler slopas dock kravet på att kollektivavtalet skall ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Detta gäller under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller eller brukar gälla kollektivavtal på central nivå.

Den regel upphävs som föreskriver medgivande av en central arbetstagarorganisation för uppsägning av äldre arbetstagare med tillämpning av ett kollektivavtal om avvikelse från lagens turordningsregler.

Det införs en ny anställningsform, *överenskommen visstidsanställning*. Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år. Ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad gäller avtalet en månad. I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare och som vill börja anställa får avtal för en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader. Arbetsgivaren får utnyttja den regeln tre år från den första anställningen. En arbetsgivare får samtidigt ha högst fem arbetstagare med överenskommen visstidsanställning.

Den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller förkortas från ett år till nio månader. Den tid inom vilken en arbetstagare skall ha varit anställd mer än tolv månader för att ha företrädesrätt utsträcks från två till tre år.

Uppsägningstiderna sätts i relation till anställningstidens längd och inte

som nu till arbetstagarens ålder.

Det införs en begränsning för vikariatsanställningar. En arbetstagare får vara anställd på vikariat sammanlagt högst tre år under en femårsperiod. Överskrids denna tid övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som har en deltidsanställning och som till sin arbetsgivare anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, skall ha företrädesrätt till en sådan anställning.

Därutöver föreslås vissa ändringar i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Föreskrifterna om s.k. äldreavgångar och inskränkningar i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid upphävs.

Ändringarna skall träda i kraft den 1 januari 1997. De nya reglerna om avvikelser från lagen genom kollektivavtal skall dock träda i kraft den 1 juli 1997, och regeln om tidsgräns för vikariat skall träda i kraft den 1 januari 2000.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	4
2	Lagtext.....	4
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	4
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder	14
3	Ärendet och dess beredning	17
4	Arbetsrätten behöver förändras	19
4.1	Modernisering av anställningsskyddslagstiftningen	19
4.2	Utgångspunkter för förändringarna	22
4.3	Turordning och kompetensutveckling.....	23
4.4	Andra aktuella åtgärder	23
4.5	Grundläggande regler som inte bör ändras	24
5	Lokala kollektivavtal.....	25
6	Överenskommen visstidsanställning.....	29
7	En bortre gräns för vikariat	37
8	Uppsägningstiden	39
9	Företrädesrätt till anställning	42
9.1	Företrädesrätt till återanställning.....	42
9.2	Företrädesrätt för deltidsanställda.....	44
10	Författningskommentarer	47
10.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	47
10.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.....	52
Bilaga 1	Lagrådsremissens lagförslag	53
Bilaga 2	Lagrådets yttrande	66
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 24 oktober 1996	70

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

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

dels att 2–5, 11, 15, 25, 26, 32 och 33 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 25 § skall lyda "Företrädesrätt till återanställning m.m."

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 5 a och 25 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som

¹ Senaste lydelse 1994:1685.

avses i 12 §.

23

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det *dock* göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal *bestämma följande*:

1. Avvikelser från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *EG-rådets* direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. *Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.*

3. *Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.*

4. *Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.*

Avtal om avvikelser från *reglerna i 21 §* får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det *även* göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal *göra avvikelser*

1. från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- *rådets* direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om *tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter*², eller

- *rådets* direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om *arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet*³,

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *fjärde* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

² EGT nr L 61, 5.3.1977, s. 26 (Celex 377L0187).

³ EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

avvikelse från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje *eller fjärde* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §⁴

Vid tillämpning av 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 ttens område. I vissa frågor har dock stora åsiktsskillnader bestått. Varken arbetsgivarnas eller arbetstagarnas representanter kunde godta det slutförslag tiäven vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får

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

⁴ Senaste lydelse 1994:1685.

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 *rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket*, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

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 §.

4 §

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § *andra stycket eller* 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §⁵

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

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

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

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

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

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

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

5 a §

Avtal får även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet

⁵ Senaste lydelse 1995:777

som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

11 §

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

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av
två månader vid fyllda 25 år;
tre månader vid fyllda 30 år;
fyra månader vid fyllda 35 år;
fem månader vid fyllda 40 år;
sex månader vid fyllda 45 år.

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.*

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

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före

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 *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

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

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.

25 §⁶

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 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.

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 *eller 5 a* § 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.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den

⁶ Senaste lydelse 1994:1685.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess *ett år* 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 *ett år* 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 gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

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 §, 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 arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

25 a §

En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya

arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

26 §

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning *enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §*, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

32 §

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten *eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad*, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning *eller en anställning med*

*högre sysselsättningsgrad.*33 §⁷

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23 och 25 §§.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

1. Denna lag träder i kraft, i fråga om 2 § den 1 juli 1997, i fråga om 5 § andra stycket den 1 januari 2000, och i övrigt den 1 januari 1997.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.

3. För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.

4. Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

⁷ Senaste lydelse 1990:1357.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder⁸

dels att 7 a och 14 §§ samt rubriken närmast före 14 § skall upphöra att gälla,

dels att 9, 12, 17, 19 och 23 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §⁹

När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger. *Den kan också anmoda arbetsgivaren att avstå från att säga upp äldre arbetstagare på sådant sätt som avses i 7 a §.*

När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger.

12 §¹⁰

Följer arbetsgivare ej anvisningar Följer arbetsgivare ej anvisningar

⁸ Senaste lydelse av
7 a § 1994:1689
14 § 1982:81.

⁹ Senaste lydelse 1984:511.

¹⁰ Senaste lydelse 1984:511.

som meddelats av arbetsmarknadsstyrelsen enligt 11 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. *Styrelsen kan också besluta att arbetsgivaren inte får utan dess medgivande säga upp äldre arbetstagare på sådant sätt som avses i 7 a §.*

som meddelats av Arbetsmarknadsstyrelsen enligt 11 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit.

17 §¹¹

Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning enligt vad som föreskrives i denna lag, kan åläggas att utge en särskild varselavgift till staten. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utges av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställs för varje påbörjad vecka som varsel försumrats samt bestäms till lägst 100 och högst 500 kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum.

Bestämmelserna om varselavgift tillämpas också på arbetsgivare som inte iakttar sin underrättelseskyldighet enligt 7 a §. Avgiften skall i sådana fall bestämmas till 500 kronor för varje arbetstagare.

19 §¹²

Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6, 7 och 7 a §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6 och 7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar

¹¹ Senaste lydelse 1984:511.

¹² Senaste lydelse 1984:511.

lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år. oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

23 §¹³

Talan om utdömande av vite enligt denna lag förs av länsarbetsnämnd eller arbetsmarknadsstyrelsen *eller; när fråga är om vite som förelagts med stöd av 14 §, av arbets- tagarorganisation som hemställt om föreskrifter som där anges.* Talan om utdömande av vite enligt denna lag förs av länsarbetsnämnd eller Arbetsmarknadsstyrelsen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1997.

¹³ Senaste lydelse 1985:222.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen bemyndigade den 16 mars 1995 statsrådet Leif Blomberg att tillkalla en kommission med uppdrag att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område. Kommissionen, som leddes av direktören fil.dr. Tony Hagström, antog namnet 1995 års Arbetsrättskommission.

Utgångspunkten för kommissionens arbete var enligt dess direktiv att lösningen på de problem som finns på arbetsrättens område bör bygga på en gemensam syn och tillkomma i en samförståndsanda. Kommissionen fick därför uppdraget att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns inom arbetsrätten. Syftet var att kommissionen under medverkan av parterna skulle finna former för hur parterna själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kunde utforma de arbetsrättsliga reglerna så, att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt. Kommissionens mål var att åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som

- främjar flexibilitet och produktivitetsutveckling i företagen och den offentliga sektorn,
- tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet,
- främjar jämställdhet mellan könen, och
- främjar invandrarnas villkor på arbetsmarknaden.

Kommissionen slutförde den 10 maj 1996 sitt arbete genom att överlämna rapporten Samarbetsavtal?. I rapporten, som har undertecknats av ordföranden och de av kommissionens ledamöter som inte representerar någon part på arbetsmarknaden, konstateras att arbetsmarknadens parter under arbetets gång närmast sig varandra påtagligt i åtskilliga väsentliga frågor på arbetsrättens område. I vissa frågor har dock stora åsiktsskillnader bestått. Varken arbetsgivarnas eller arbetstagarnas representanter kunde godta det slutförslag till avtalsrekommendation som kommissionens ordförande presenterade. Rapporten innehåller det av parterna förkastade förslaget till samarbetsavtal i dess helhet. Förslaget till samarbetsavtal innehåller sammanfattningsvis följande.

– Inom ramen för kommissionen kommer arbetsmarknadens parter överens om en femårig rekommendation, med början den 1 januari 1997, som läggs till grund för modifiering av existerande kollektivavtal på arbetsmarknaden. Under avtalstiden läggs vissa delar av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) "i malpåse". Vid avtalstidens utgång utvärderar parterna vunna erfarenheter och tar ställning till om man vill fortsätta på den inslagna vägen eller återgå till bestämmelserna i anställningsskyddslagen i dess helhet.

– Om parterna enas om förslaget görs en väsentligt utökad satsning på kompetensutveckling inom arbetslivet för tillsvidareanställda genom avsättning till kompetensutvecklingskonto hos respektive företag, myndighet och kommun. Denna avsättning finansieras genom vinstavsättning eller nedsättning av den statliga arbetsgivaravgiften.

- Hur dessa medel för kompetensutveckling skall användas beslutas genom lokala avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- Tillsvidareanställning är även i fortsättningen den huvudsakliga anställningsformen.
- Nuvarande regler om olika visstidsanställningar ersätts huvudsakligen av en ny anställningsform – överenskommen visstidsanställning – som får träffas för viss tid, dock högst 12 månader.
- Om en arbetsgivare under en sexmånadersperiod ökar antalet anställda med 25 procent eller mer får avtal om överenskommen visstidsanställning i stället träffas för högst 18 månader.
- Visstidsanställda är garanterade ett kompetensutvecklingsbidrag på fem procent av lönen.
- Vikariers ställning på arbetsmarknaden stärks genom att en sammanlagd anställningstid på två år under en femårsperiod automatiskt ger en tillsvidareanställning, om arbetstagaren begär detta.
- Deltidsanställda får förtur till högre sysselsättningsgrad (ytterst heltid) om de praktiska omständigheterna medger detta.
- Vid personalinskränkningar skall i första hand de lokala parterna söka träffa lokalt kollektivavtal om turordning.
- Om kollektivavtal om turordning ej kan träffas, gäller principen om "sist in, först ut" med ett undantag: Arbetsgivaren får undanta högst två arbetstagare från turordningen. Dessa arbetstagare skall vara nyckelpersoner. Arbetsgivarens beslut skall vara sakligt grundat och kan bli föremål för juridisk prövning, ytterst i Arbetsdomstolen.
- Turordningskretsarna knyts till driftsenheten, oavsett kollektivavtalsområde och utan rätt för facket att lägga samman driftsenheterna på orten till en turordningskrets.
- Uppsägningstiden knyts till anställningstid i stället för till ålder.
- Fackliga förtroendemän ges ökade möjligheter att arbeta fackligt koncernövergripande.
- Förbundsparterna åtar sig att utöka sitt stöd till de lokala parterna i ett partsgemensamt arbete mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Om det kommer ny lagstiftning eller andra föreskrifter som påverkar avtalet under avtalstidens utgång, har varje part rätt att omedelbart häva hela avtalet.
- Avtalet skall i första hand tecknas av förbunden på arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Men även enskilda arbetsgivare och arbetstagare skall kunna teckna hela avtalet.

Det fortsatta arbetet

Vid regeringens överläggning med centralorganisationerna den 28 maj 1996 förband sig organisationerna att förhandla i arbetsrättsliga frågor. Grunden för förhandlingarna var parternas vilja att medverka till åtgärder som ökar sysselsättningen och därmed minskar arbetslösheten.

Mot denna bakgrund uppdrog regeringen den 30 maj 1996 åt Statens förlikningsmännaexpedition att tillsätta en medlargrupp med uppgift att söka

uppnå enighet mellan arbetsmarknadens parter i arbetsrättsliga frågor. Medlargruppen förordnades samma dag. Uppdraget skulle senast den 23 augusti 1996 redovisas till regeringen.

Medlargruppen överlämnade den 23 augusti 1996 en rapport över uppdraget. Av rapporten framgår följande. Centralorganisationerna förklarade vid överläggningar med medlargruppen i juni att de inte önskade medlargruppens medverkan i de inledande förhandlingarna. Medlargruppen meddelade då parterna att de stod till parternas förfogande och att gruppen planerade att ta upp medlingsförhandlingar senare med parter som redovisade kvarstående problem. Trots möjligheten att utnyttja gruppen som medlare begärde under perioden den 30 maj – den 23 augusti 1996 ingen part, vare sig på arbetsgivarsidan eller på arbetstagersidan, något ingripande från gruppen eller föreslog att den skulle medverka i förhandlingar i någon form. Mot den bakgrunden fanns det enligt medlargruppen inte några förutsättningar för den att fullfölja uppdraget att söka nå enighet mellan arbetsmarknadens parter i arbetsrättsliga frågor.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet upprättades det därefter ett utkast till en lagrådsremiss. Utkastet sändes den 13 september 1996 tillsammans med en inbjudan till ett remissammanträde till Stockholms tingsrätt, Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Svenska Arbetsgivareföreningen, Företagarnas Riksorganisation, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Akademikers Centralorganisation. Remissammanträdet hölls den 23 september 1996. Skriftliga yttranden finns att tillgå i Arbetsmarknadsdepartement (dnr A96/5494/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 3 oktober 1996 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 1*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 2*.

Regeringen har i propositionen följt Lagrådets förslag. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 6 och i författningskommentaren till 2 och 5 a §§ anställningsskyddslagen samt ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till anställningsskyddslagen.

4 Arbetsrätten behöver förändras

4.1 Modernisering av anställningsskyddslagstiftningen

Regeringen framhöll nyligen i bl.a. det s.k. sysselsättningspaketet (prop. 1995/96:207 En ekonomisk politik för att halvera den öppna arbetslösheten till år 2000 och prop. 1995/96:222 Vissa åtgärder för att halvera arbetslösheten till år 2000, ändrade anslag för budgetåret 1995/96, finansiering m.m.) att arbetsrätten behöver förändras. Arbetsrätten måste ha en ändamålsenlig utformning och spegla en rimlig avvägning mellan löntagarnas behov av skydd mot godtyckliga och diskriminerande beslut och företagens

behov av att kontinuerligt kunna anpassa sin organisation och sin arbetsstyrka till förändrade förutsättningar och behov. De arbetsrättsliga reglerna skall också vara utformade så att de inte försvårar för företagen att göra nya satsningar och expandera.

Det bästa sättet att uppnå långsiktigt och stabilt väl fungerande arbetsrättsliga regler är enligt regeringens mening att låta arbetsmarknadens parter själva ta ansvaret för utformningen av reglerna. Detta har varit parternas egen strävan. På det statliga området träffades också en principöverenskommelse i augusti 1996. På den övriga arbetsmarknaden är emellertid situationen den att parterna inte för närvarande förmår att komma överens i frågan. Regeringen anser inte att det är meningsfullt att ytterligare fördröja en nödvändig modernisering av anställningsskyddslagstiftningen.

Dagens anställningsskyddsregler kom i allt väsentligt till i början av 1970-talet. Sedan dess har svensk ekonomi och arbetsmarknad genomgått avsevärda förändringar. Företagen och deras anställda verkar i en alltmer internationell miljö. Den fria rörligheten för kapital, personer, tjänster och varor, påverkar svensk arbetsmarknad och dess regelsystem. Dagens öppna internationella kapitalmarknad har också väsentligt ändrat förutsättningarna för svensk ekonomi och svenskt näringsliv. Dagens arbetsätt, organisation och teknik hos såväl företag som offentlig förvaltning är väsentligt annorlunda än för 25 år sedan. Den moderna informationstekniken ger många företag och anställda fler valmöjligheter än tidigare vid lokalisering av arbetsplatser.

Mot denna bakgrund finns det skäl att ändra anställningsskyddsreglerna och anpassa dem till dagens förhållanden. Det har skett en utveckling mot ökad mångfald vad gäller olika former för att anlita arbetskraft, t.ex. tidsbegränsade anställningar, inhyrning av arbetskraft (något som har ökat kraftigt i omfattning under 1990-talet), konsulttjänster m.m. Därtill kommer förändrade verksamhetsformer i arbetslivet, t.ex. mer målstyrning med ökad delegering av ansvar och befogenheter och ett större utnyttjande av informationsteknik.

Inriktningen av de åtgärder som nu föreslås är i huvudsak följande. Många företag ger uttryck för att anställningsskyddsreglerna utgör ett hinder för dem att nyanställa. En del ändringar av regelverket bör vidtas för att underlätta för företagen, särskilt småföretagen, att expandera. Detta är viktigt för att målet om en halvering av den öppna arbetslösheten till år 2000 skall kunna uppnås. Samtidigt måste hänsyn tas till arbetstagarnas berättigade krav på trygghet. En viktig aspekt i det sammanhanget är främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. En annan viktig aspekt är främjandet av invandrares villkor i arbetslivet.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet

Arbetslivsinstitutet instämmer i den grunduppfattning som ligger bakom förslaget som går ut på att sysselsättningsläget endast i ringa utsträckning kan påverkas genom uppluckringar i löntagarnas anställningsskydd. Institutet anför vidare att detta dock inte innebär att arbetsrätten inte bör kunna justeras

och att arbetsrätten sannolikt i icke obetydlig utsträckning kan påverka hur arbetslösheten fördelas mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Enligt institutet presenterar dock förslaget i detta hänseende inte en systematisk övervägd rättspolitisk linje, utan måste snarare ses som en rad åtgärder av ad hoc-karaktär av vilka flera förefaller motiverade.

Arbetsdomstolen har inga principiella invändningar mot förslaget.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) anser att det saknas en redovisning av förslagets jämställdhetspolitiska konsekvenser. Förslaget saknar analys av vad varje enskild föreslagen lagändring får för effekt för kvinnor respektive män. Det saknas också en sammanfattande analys av hur "paketet" av förändringar påverkar kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden. JämO anser att anställningsskyddslagen är lika viktig som skydd mot könsdiskriminering som jämställdhetslagen. Om en rimlig avvägning betyder att skyddsnivån skall sänkas av omtanke om arbetsgivarnas flexibilitet så måste de uppluckrade reglerna i anställningsskyddslagen kompenseras med skärpningar av jämställdhetslagen och annan lagstiftning mot diskriminering. JämO anser vidare att det är viktigt att lagförslaget också bedöms utifrån vilka effekter det kan tänkas få för invandrares och funktionshindrades arbetssituation.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) anser att de ändringar som föreslås är helt otillräckliga för att förbättra förutsättningarna för tillväxt och nyanställningar i företagen. Förslag till ändringar saknas på flera väsentliga punkter – inte minst vad gäller turordningsreglerna. *Företagarnas Riksorganisation (FR)* instämmer i kritiken framförd av SAF och anser i princip att den allmänna civilrätten, utan särskild detaljreglerande arbetsrättslig lagstiftning, borde kunna gälla på arbetsmarknaden.

Svenska kommunförbundet (Kommunförbundet) anser att det föreligger en obalans i förslagen eftersom de förenklingar som föreslås underlättar främst för de privata arbetsgivarna medan de förstärkningar av anställningstryggheten som föreslås, exempelvis "vikariestoppet", framför allt kommer att leda till avsevärda problem för de kommunala arbetsgivarna.

Landsorganisationen (LO) anför att många av LO-förbundens medlemmar i dag befinner sig i en mycket utsatt position på grund av den höga arbetslösheten. En modernisering av arbetsrätten borde därför slå vakt om och förstärka den sociala skyddslagstiftningen som arbetsrätten utgör. Enligt LO medför flera av förslagen allvarliga försämringar av anställningsskyddet och de förslag som utger sig för att stärka arbetstagarnas ställning saknar till stora delar reellt innehåll. LO accepterar att uppsägningstiden för en tillsvidareanställd beräknas efter anställningstidens längd istället för efter ålder. Detta innebär att en arbetsgivare alltid kan säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare på grund av arbetsbrist med en månads uppsägningstid under de två första åren av en anställning. Av nyanställningarna är f.n. ca 70 procent visstidsanställningar. Nära hälften av LO-förbundens unga, kvinnliga medlemmar är visstidsanställda. LO delar därför inte uppfattningen att det behöver bli lättare för företagen att anställa på begränsad tid. Enligt LO innebär ändringen av uppsägningsreglerna, slopandet av kravet på centralt avtal eller centralt godkännande och

införandet av den nya anställningsformen sammantaget att anställningsskyddet allvarligt urholkas.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) anser att förslaget som helhet inte uppfyller de krav som kan ställas på en arbetsrätt som är anpassad till de nya förhållandena i arbetslivet. Anställningsskyddslagen är en social skyddslagstiftning med syfte att förhindra att de anställda blir utsatta för godtycke och diskriminering. Mot den bakgrunden är TCO kritisk mot delar av förslaget medan förslagen i andra delar är tillfredsställande. Det är positivt att det inte föreslås några ändringar i arbetstagarbegreppet och turordningsreglerna. TCO understryker vikten av att frågan om kompetensutveckling får en tillfredsställande lösning avseende materiella regler, fackligt inflytande och finansiering.

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) anser att möjligheterna att uppnå lägre arbetslöshet inte i någon avgörande utsträckning försvåras av arbetsrättsreglerna. Trots detta anser sig SACO beredda att medverka till vissa förändringar för att öka flexibiliteten. SACO har bl.a. därför förordat att 5 och 6 §§ i anställningsskyddslagen ersätts med en generell rätt till tidsbegränsad anställning oberoende av skäl, under högst tolv månader.

4.2 Utgångspunkter för förändringarna

Det är nödvändigt att uppnå en god och uthållig tillväxt för att kunna nedbringa arbetslösheten. Detta kan bara ske genom att näringslivet ges goda möjligheter att verka och utvecklas. Särskilt viktigt är detta när det gäller småföretagen. De flesta stora företag har en gång börjat sin verksamhet i liten skala.

En fråga som ofta har varit aktuell i debatten är vilken inverkan reglerna om anställningsskydd har på arbetslöshetsnivån eller på arbetsmarknadens funktionssätt i övrigt. Den forskning som har gjorts på området (se t.ex. Per-Anders Edin och Bertil Holmlund, Effekter av anställningsskydd, bilaga till SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag) ger inte vid handen att olika anställningsskyddsregler skulle kunna förklara skillnader i arbetslöshetsnivåer mellan olika länder. Det förefaller dessutom oklart vilken inverkan graden av anställningsskydd har på utvecklingen av produktiviteten, men denna inverkan är sannolikt av underordnad betydelse. Däremot har anställningsskyddsreglerna tydliga effekter på arbetslöshetens och sysselsättningens variabilitet över en konjunkturcykel, och ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar kommer sannolikt att förstärka sysselsättningsexpansionen vid en konjunkturuppgång. Flera av remissinstanserna, bl.a. *Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)* och *Arbetslivsinstitutet* delar den ovan redovisade uppfattningen.

Det är mot denna bakgrund som regeringen nu föreslår att det införs en ny möjlighet till tidsbegränsad anställning, överenskommen visstidsanställning. Det finns anledning att tro att detta kommer att ge effekter i form av ökad sysselsättning. Vidare föreslås vidgade möjligheter att träffa lokala kollektivavtal i vissa frågor inom lagens område. Äldre arbetstagare som har förlorat sin anställning har haft svårt att finna nytt arbete, bl.a. till följd av att

uppsägningstiden enligt lagen ökar med stigande ålder. Regeringen föreslår nu att uppsägningstiden sätts i relation till anställningstidens längd och inte till arbetstagarens ålder. I syfte att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och stimulera arbetsgivare till nyanställningar föreslås att tiden för företrädesrätt till återanställning för den som blivit uppsagd förkortas från tolv till nio månader. En tidsgräns för vikariat föreslås bli införd för att komma till rätta med problemet med s.k. rullande vikariatsanställningar. Vidare föreslår regeringen att deltidsanställda arbetstagare som vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad eller en heltidsanställning skall ha företrädesrätt till en sådan anställning, under förutsättning att arbetsgivarens behov av arbetskraft därmed tillgodoses.

Genom de föreslagna förändringarna räknar regeringen med att företagens benägenhet att nyanställa skall öka. Den stimulans till en utökning av personalstyrkan som de nya reglerna syftar till bör enligt regeringens bedömning bidra till att minska arbetslösheten. Det gäller inte minst bland ungdomar och invandrare som står inför sitt första inträde på arbetsmarknaden. När det gäller benägenheten att nyanställa är det dessutom av särskild vikt att regelverket präglas av långsiktighet och stabilitet.

4.3 Turordning och kompetensutveckling

Finns det behov av att göra undantag från turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist, kan det göras om arbetsgivaren och den fackliga organisationen är överens om det, självfallet under förutsättning att undantaget inte är t.ex. könsdiskriminerande eller diskriminerande på annan grund. Enligt en undersökning som trygghetsrådet nyligen har genomfört omfattas fler än varannan uppsagd tjänsteman av ett sådant undantag från turordningen. Vilken betydelse frågan om turordningen har är mycket omdiskuterad. Reglerna är viktiga för både arbetstagarna och arbetsgivarna. Detta visar att frågan primärt är de avtalsslutande parternas ansvar. Regeringen föreslår därför inte några förändringar av turordningsreglerna.

De anställdas kompetensutveckling kommer att spela en allt viktigare roll för tryggheten och utvecklingen i arbetet, liksom för företagets produktivitet och tillväxt. Kompetensutveckling är därför, som bl.a. *TCO* påpekat, en viktig framtida reformfråga. Denna fråga bereds för närvarande i en parlamentarisk kommitté (Kunskapslyftskommittén, U 1995:09), men är också aktuell i flera andra sammanhang. Regeringen avser därför att återkomma till denna fråga i syfte att åstadkomma en samlad lösning. Bl.a. måste ansvarsfördelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter klargöras.

4.4 Andra aktuella åtgärder

Ändringarna i anställningsskyddslagen är inte de enda åtgärder som är aktuella inom det arbetsrättsliga området. Regeringen har nyligen tillsatt en särskild utredare (dir. 1996:58) med uppgift att utvärdera och analysera effekter och konsekvenser av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet.

Utredaren skall bl.a. bedöma om det finns behov av skärpt lagstiftning vad gäller uthyrning av arbetskraft och om så är fallet föreslå nödvändiga ändringar av lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Arbetet skall vara slutfört senast den 31 december 1996. Regeringen har vidare i sin proposition 1995/96:125 Åtgärder för att bredda och utveckla användningen av informationsteknik angett reglering av distansarbete som ett av fem prioriterade rättsområden i det sammanhanget. Målet är att inom tre år genomföra erforderliga författningsändringar. Riksdagen har godkänt regeringens förslag till prioriterade statliga uppgifter när det gäller att främja IT-utvecklingen.

Frågan om lönestatistikens roll för att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män har aktualiserats de senaste åren. Central lönestatistik av god kvalitet är en nödvändig förutsättning för att regering och riksdag skall kunna följa löneutvecklingen för kvinnor och män. Under hösten 1995 redovisade SCB ett regeringsuppdrag om hur lönestatistiken kan förbättras i detta avseende (Lönestatistik och jämställdhet, 1995:5). Regeringen har tagit upp denna fråga i budgetpropositionen och i en skrivelse till riksdagen om jämställdhetspolitiken (regeringens skrivelse 1996/97:41).

Det finns enligt regeringens mening anledning att se över frågan om tillämpningen av skadeståndspåföljden inom arbetsrätten. Det bör i högre grad än hittills bli möjligt att beakta ett företags ekonomiska förhållanden vid utdömmande av skadestånd. Reglerna bör ses över i detta syfte, och regeringen avser att återkomma i frågan under våren 1997.

4.5 Grundläggande regler som inte bör ändras

Som nyss har framhållits finns det ett behov av förändringar i anställningsskyddslagen. Det är samtidigt viktigt att peka på några grundläggande regler som enligt regeringens mening *inte* bör ändras. Till att börja med gäller det huvudregeln i lagens 4 § att anställningsavtal gäller tills vidare. Det framhålls ofta i debatten att användningen av flexibla anställningsformer än den traditionella tillsvidareanställningen blir allt vanligare. Regeringen anser att denna utveckling bör tillmötesgås genom införandet av en ny anställningsform, överenskommen visstidsanställning. Skälen för detta utvecklas närmare i avsnitt 6. För det stora flertalet arbetstagare kommer dock tillsvidareanställningen även fortsättningsvis att vara den naturliga anställningsformen. Detta bör liksom hittills avspeglas i lagen.

Det bör inte heller enligt regeringens mening komma i fråga att luckra upp kravet i 7 § på att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Det skydd mot godtycke som regeln innehåller är av stor vikt för arbetstagarna, och den princip som den uttrycker har vunnit allmänt erkännande på svensk arbetsmarknad. När det gäller tillämpningen i praktiken av regeln kan det också konstateras att den i det stora hela fungerar tillfredsställande.

Regeringen föreslår inga förändringar av reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Företrädesrätten till återanställning behålls med en förändring när det gäller den tid under vilken arbetstagaren

har företrädesrätt. Den tidsperiod under vilken företrädesrätt till återanställning kan förvärfvas utökas.

5 Lokala kollektivavtal

Regeringens förslag: Avvikelser från anställningsskyddslagen genom kollektivavtal skall få göras i samma utsträckning som i dag. Beträffande vissa regler slopas dock kravet på att kollektivavtalet skall ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Detta gäller under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller kollektivavtal på central nivå eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Därutöver upphävs den regel som föreskriver att en central arbetstagarorganisation skall medge varje enskild uppsägning av äldre arbetstagare som sägs upp genom tillämpning av en s.k. avtalsturlista. Följdändringar görs i främjandelagen.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: *SAF* delar intentionerna bakom förslaget att avvikelser från lagen skall kunna göras lokalt men kan inte godta förslaget att lokala kollektivavtal endast skulle få ingås på arbetsplatser som omfattas av ett centralt kollektivavtal. *FR* framför liknande synpunkter och tillägger att kravet att det mellan parterna ska gälla eller brukar gälla ett centralt kollektivavtal är oacceptabelt och diskriminerande eftersom behovet av lokal, flexibel anpassning är störst i de mindre företagen som många gånger inte omfattas av något kollektivavtal.

SACO och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms Universitet* har inga principiella invändningar mot förslaget.

TCO ifrågasätter behovet av att göra den föreslagna förändringen. *TCO* anser att förslaget är onödigt om syftet är att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal i vissa frågor eftersom fackförbunden själva avgör vem som skall vara part på arbetstagarsidan lokalt. *TCO* anser att dessa frågor bäst hanteras inom ramen för dagens lagstiftning.

Arbetslivsinstitutet anser att förslaget förefaller ogenomtänkt och problematiskt. Institutet tillstyrker att avvikelser från 22 § (turordningsreglerna) och 26–27 §§ (bl.a. turordning vid återanställningsrätt) kan göras lokalt men att lagen klart bör ange vilka typer av avvikelser som kan göras från 5–6 §§ (visstidsanställningar) och 25 § (företrädesrätt till återanställning) och att dessa sistnämnda avvikelser bör vara generella och inte avvikelser i det enskilda fallet. Institutet anser att ändringen förefaller vara oförenlig med ILO:s konvention 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. En reglering som öppnar full rätt att lokalt avtala om att samtliga anställningsavtal inom ett företag ingås som ettåriga visstidsavtal som kan förnyas ett obegränsat antal gånger ger knappast sådana garantier som konventionen förutsätter.

JämO anser att den nuvarande ordningen inte bör ändras förrän man övervägt vad ändringen praktiskt betyder för individens skydd mot diskriminering. *JämO* anser att förbunden men inte de lokala facken utgör en

"grindvakt" mot könsdiskriminering.

LO avstyrker förslaget. LO anför följande. Bestämmelserna som de är utformade idag är en del av "den svenska modellen" och fungerar väl. Avtal om avvikelser sker normalt i de sedvanliga avtalsförhandlingarna utan att någon av parterna är bundna av fredsplikt och den fackliga organisationen har då en jämbördig förhandlingssituation gentemot arbetsgivaren. De föreslagna lokala avtalen kommer dock typiskt sett att träffas i sådana situationer där arbetstagarna är som svagast. De fackliga organisationerna kommer att sättas i en utpressningssituation. Förslaget kommer också att innebära att olika regler kommer att gälla mellan företagen i samma bransch och det föreligger även en risk att det kan komma att uppstå geografiska skillnader i anställningsskyddet. LO anser vidare att förslaget strider mot ILO:s konvention 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Arbetslivsinstitutet och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ifrågasätter hur de lokala avtal som kommer att ingås förhåller sig till befintliga och kommande centrala avtal i samma fråga.

LO avvisar förslaget om att ta bort det skydd som finns i 2 § avseende äldre arbetstagare (57 och ett halvt år). LO godtar och AMS tillstyrker förslaget att ta bort vissa bestämmelser i främjandelagen.

Bakgrunden till regeringens förslag: Anställningsskyddslagen bygger på tanken att de grundläggande reglerna om skydd för den enskilde skall vara tvingande. Avtal mellan enskilda parter är ogiltiga i den utsträckning de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter. Däremot har det sedan gammalt ansetts att kollektivavtalslutande parter skall kunna göra avsteg från lagen för att anpassa lagreglerna till de förhållanden som råder inom branschen i fråga. Sådana kollektivavtal skall dock enligt lagens 2 § ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, dvs. ett fackförbund, en förhandlingskartell eller liknande. Det är också möjligt för en central arbetstagarorganisation att delegera avtalsrätten till en lokal organisation, dvs. en klubb, en avdelning eller liknande, för överenskommelser i det enskilda fallet. Lokala turordningsöverenskommelser utgör exempel på detta.

Om det har träffats ett kollektivavtal om avvikelser från lagens regler får avtalet enligt sista stycket i 2 § tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalslutande organisationen men som sysselsätts i arbetet som avses med avtalet.

Vid lagens tillkomst ansågs det finnas ett behov av att skapa garantier för att avtalsfriheten inte begagnades på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrade det lagfästa anställningsskyddet. Regeln om att överenskommelser om avvikelser från lagen skall vara träffade eller godkända på förbunds nivå infördes därför.

Skälen för regeringens förslag: Regeln om att avvikelser från lagreglerna endast kan göras på förbunds nivå har gällt oförändrad i över tjugo år. Under senare tid har det allt oftare satts i fråga om inte avvikelser från lagens regler borde kunna göras med lokala kollektivavtal. Många fackliga organisationer har också delegerat rätten att göra avvikelser från lagens regler till den lokala fackliga organisationen. Av en redogörelse i 1992 års arbetsrättskommittés betänkande Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32 s. 461) framgår t.ex. att praktiskt taget samtliga LO-förbund har avtal som medger avsteg från lagens turordningsregler. Det vanligaste är att avtalen

anger att lokal överenskommelse om avvikelser får ske men att det i övrigt inte anges några riktlinjer för vilka kriterier som skall tillämpas.

De farhågor som fanns vid lagens tillkomst om missbruk av avtalsfriheten bör numera kunna tonas ner. De fackliga organisationerna är väl ägnade att ta till vara sina och medlemmarnas intressen. Det kan därför nu finnas anledning att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från lagens regler.

Regeringen anser att det är lämpligt att kravet på centralt avtal eller centralt godkännande tas bort beträffande avvikelser genom kollektivavtal som sker avseende reglerna om tidsbegränsade anställningar i 5–6 §§, turordningsreglerna i 22 § och reglerna om företrädesrätt till återanställning m.m. i 25–27 §§ samt den närmare beräkningen av förmåner enligt 12 § (lön och andra förmåner under uppsägningstid). Såvitt avser möjlighet till avvikelser från 25 § om företrädesrätt till återanställning har Arbetsdomstolen i domen AD 1995 nr 108 bl.a. funnit att det strider mot grunderna för anställningsskyddslagen att helt avtala bort reglerna om företrädesrätt. Detta bör gälla oavsett om avvikelserna sker genom centralt eller lokalt avtal. Regeringen anser som tidigare sagts att de fackliga organisationerna har de kunskaper och den kompetens som krävs för att tillvarata medlemmarnas intressen. Flera av frågorna handhas redan idag på lokal nivå. Att ta bort kravet på centralt avtal eller godkännande för de angivna reglerna kan därför i sig inte strida mot ILO-konventionen nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Det är dock enligt regeringens mening inte lämpligt att, som *SAF* och *FR* anfört, utan vidare avskaffa den centrala arbetstagarorganisationens inflytande. En koppling till den centrala nivån bör behållas såtillvida att lokala kollektivavtal om avvikelser från lagreglerna får träffas endast på arbetsplatser där det gäller kollektivavtal i andra frågor som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Tanken är alltså att det får träffas avtal i de angivna anställningsskyddsfrågorna mellan arbetsgivaren och en lokal facklig organisation på de arbetsplatser där det gäller ett centralt kollektivavtal, t.ex. rörande allmänna anställningsvillkor. Lagtexten bör dock utformas på sådant sätt att den är neutral i relation till frågan om på vilken nivå inom arbetstagarorganisationen ett kollektivavtal i dessa frågor skall träffas. Den lokala nivån utpekades således inte, men kravet på centralt avtal eller centralt godkännande tas bort. Det finns givetvis inget hinder mot att avtal i de aktuella frågorna träffas på central nivå. I sammanhanget kan erinras om att enligt 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) binder ett kollektivavtal som slutits av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. En lokal arbetstagarorganisation, som är medlem i en central arbetstagarorganisation, kan alltså inte träffa avtal som strider mot kollektivavtal som den centrala organisationen träffat.

Regeringen ser fördelar med förslaget i två avseenden. Genom att det krävs att ett centralt kollektivavtal gäller (eller endast tillfälligt inte gäller, t.ex. när ett sådant avtal har löpt ut men ännu inte ersatts av något nytt) för att lokala kollektivavtal skall vara tillåtna, uppmuntras anslutningen till de centrala kollektivavtalen om bl.a. allmänna anställningsvillkor. Ordnade förhållanden på arbetsmarknaden främjas alltså. Samtidigt innebär förslaget ökade möjligheter till lokal anpassning av de aktuella lagreglerna.

Någon inskränkning av kretsen av regler i anställningsskyddslagen som är dispositiva föreslås inte. Däremot bör de nya reglerna i 5 § andra stycket om vikariat, 5 a § om överenskommen visstidsanställning och 25 a § om företrädesrätt för deltidsanställda till anställning med högre sysselsättningsgrad göras dispositiva.

Äldreavgångar

År 1984 infördes det i 2 § anställningsskyddslagen en regel som rör s.k. äldreavgångar. Om det efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation har träffats ett lokalt kollektivavtal om avvikelser från lagens turordningsregler får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning. Syftet med regeln var att komma till rätta med de s.k. 58,3-års pensioneringarna. Denna företeelse innebar att arbetsgivaren och den fackliga organisationen träffade ett turordningsavtal, som innebar att i första hand de äldsta arbetstagarna sades upp. Avtalet träffades då regelmässigt på lokal nivå efter delegation av den centrala fackliga organisationen. Arbetstagare som var minst 58 år och tre månader och sades upp på grund av arbetsbrist kunde efter uppsägningen få ersättning från arbetslöshetskassa och därefter vid 60 års ålder förtidspensioneras av arbetsmarknadsskäl.

År 1991 avskaffades möjligheten att bevilja förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Frågan är då om inte särregleringen i 2 § nu kan upphävas. *LO* har anfört att äldre arbetstagare fortfarande behöver skydd och har därför förordat att regeln behålls. De övriga remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan. Regeringen anser att eftersom de skäl som fanns för att införa särregeln för de s.k. äldreavgångarna har förlorat sin aktualitet så bör bestämmelsen upphävas. Detsamma gäller 7 a § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen), som stadgar att en arbetsgivare är skyldig att först underrätta länsarbetsnämnden i fall då han avser att med stöd av ett kollektivavtal om avvikelser från anställningsskyddslagens turordningsregler säga upp en arbetstagare som är äldre än 57 och ett halvt år. Därutöver följer ett antal konsekvensändringar i främjandelagen.

6 Överenskommen visstidsanställning

Regeringens förslag: Det införs en ny anställningsform, *överenskommen visstidsanställning*. Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år. Ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad gäller avtalet en månad. I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft några arbetstagare och som vill börja anställa får avtal om

överenskommen visstidsanställning träffas för sammanlagt högst 18 månader. Arbetsgivaren får utnyttja den regeln tre år från den första anställningen. En arbetsgivare får samtidigt ha högst fem arbetstagare med överenskommen visstidsanställning. Den tid inom vilken en arbetstagare skall ha varit anställd mer än tolv månader för att ha företrädesrätt till återanställning utsträcks från två till tre år.

Föreskrifterna i främjandelagen om inskränkning i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid upphävs.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: *SAF* anser att förslaget är en positiv förändring. Begränsningen till fem arbetstagare bör dock slopas eller antalet i vart fall höjas om den nya anställningsformen skall få betydelse också för stora och medelstora företag. Därutöver bör tidsgränserna höjas till 18 respektive 24 månader och det bör införas en möjlighet till uppsägning av visstidsanställningen. *FR* anser att förslaget går i rätt riktning eftersom det finns behov av vidgade möjligheter av att kunna anställa på begränsad tid. Även *Arbetsgivarverket* anser att det är positivt att ytterligare en möjlighet till tidsbegränsning av anställning införs. *Landstingsförbundet* har ingen erinran mot förslaget. *Kommunförbundet* anser att om bestämmelsen skall ha någon effekt i kommunerna bör det tillåtna antalet anställda med anställningsformen i stället vara maximerad som en andel av antalet tillsvidareanställda hos arbetsgivaren.

AMS anser att alla tidsbegränsat anställda, inte bara den nu föreslagna anställningsformen, bör ges samma rätt till uppsägning på egen begäran som tillsvidareanställda.

Arbetslivsinstitutet anser att förslaget hör till de mest omvälvande i lagförslaget eftersom det innebär att arbetsgivaren oberoende av det sammanlagda antalet anställda ständigt kan ha fem anställda med tidsbegränsad anställning utan att behöva motivera varför. Institutet anser att det förefaller onödigt byråkratiskt att det krävs en domstolsprövning för att en felaktigt tidsbegränsad överenskommen visstidsanställning skall omvandlas till en tillsvidareanställning.

SACO har inget att erinra mot att det införs en regel om överenskommen visstidsanställning under högst tolv månader under förutsättning att anställningsformen ersätter samtliga nuvarande möjligheter till tidsbegränsade anställningar enligt 5 och 6 §§ med undantag för vikariat och säsonganställning. Såsom förslaget i utkastet till lagrådsremiss är utformat utgör dock anställningsformen ett komplement till rådande möjligheter till tidsbegränsade anställningar. Den lösningen avvisas av *SACO*. Förslaget leder inte till några förenklingar, medan kringgående- och missbruksmöjligheterna finns kvar och kan komma att ytterligare öka.

JämO, *LO* och *TCO* avstyrker förslaget. *JämO* anför att i förslaget i utkastet till lagrådsremiss finns ingen gräns för hur många enskilda överenskomna visstidsanställningar som kan komma i fråga för varje arbetstagare inom den sammanlagda tolv-månadersperioden. Förslaget kan därför leda till att arbetstagare, ofta kvinnor, kommer att användas "just in time", dvs. vara förhindrade att ta annat arbete därför att de måste vara tillgängliga om det skulle erbjudas några dagars anställning. I kombination med regeln om lokala kollektivavtal kan tidsgränserna dessutom komma att utvidgas, och då

kommer det i själva verket inte att finnas någon bortre tidsgräns för visstidsanställning. *LO* anser att principen om att tillsvidareanställning skall vara huvudregel sätts ur spel med regeln. Regeln möjliggör, genom att fem personer samtidigt får vara anställda som överenskommet visstidsanställda, att personalen på små och medelstora företag kan komma att sakna anställningsskydd. Den nya anställningsformen i kombination med de nuvarande formerna för tidsbegränsade anställningar leder till att visstidsanställningar kan sättas i system och att en och samma arbetstagare fullt lagligt kan vara visstidsanställd i många år, t.ex. i upp till åtta år. *TCO* anser att anställningsformen riskerar att helt urholka anställningstryggheten i små företag. Om förslaget genomförs är det nödvändigt att förstärka regler mot missbruk.

Arbetslivsinstitutet, Arbetsgivarverket och *LO* anser att det är oklart om lagförslaget innebär att det är tillåtet med "kombinationsavtal" som ingår "tills vidare dock längst..(t.ex. 12 månader)" och som alltså kan sägas upp tidigare.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anser att regeln, som den formulerats i utkastet till lagrådsremiss, bör omformuleras i den delen den avser företag som inte har någon anställd.

LO godtar och *AMS* tillstyrker förslaget att upphäva 14 § främjandelagen.

Bakgrunden till regeringens förslag: I 4 § anställningsskyddslagen föreskrivs som huvudregel att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i lagens 5 och 6 §§.

Enligt 5 § får avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall:

- säsongarbete eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet,
- vikariat, praktikarbete eller feriearbete,
- tillfällig arbetsanhopning, dock sammanlagt högst sex månader under två år,
- för tiden fram till dess arbetstagaren skall påbörja sin värnpliktstjänstgöring, om den skall pågå mer än tre månader,
- anställning efter pensionering.

Enligt 6 § får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Om ett anställningsavtal tidsbegränsas i strid med vad som föreskrivs i 5 och 6 §§ skall avtalet, enligt 36 § anställningsskyddslagen, förklaras gälla tills vidare, om arbetstagaren begär det. En otillåten tidsbegränsning kan alltså föra med sig att anställningen genom ett domstolsbeslut omvandlas till en tillsvidareanställning.

En tillsvidareanställning, även kallad fast anställning, gäller till dess den sägs upp av arbetstagaren eller arbetsgivaren. Anställningsavtalet upphör då efter en viss uppsägningstid. Uppsägningstiderna regleras i 11 §. För uppsägning från arbetsgivarens sida krävs enligt 7 § att uppsägningen är sakligt grundad. En uppsägning kan vara sakligt grundad då det föreligger arbetsbrist eller då uppsägningen föranleds av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En tidsbegränsad anställning enligt 5 § upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har

avtalats. En tidsbegränsad anställning kan således i princip inte sägas upp, utan anställningsavtalet gäller hela den avtalade tiden. När det gäller vissa mera varaktiga anställningar har arbetsgivaren emellertid ålagts att iaktta vissa formella regler. En arbetstagare med tidsbegränsad anställning, som varit anställd hos samma arbetsgivare mer än tolv månader under de senaste två åren, skall enligt 15 § få besked av arbetsgivaren att hon eller han inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör. Ett sådant besked skall lämnas minst en månad i förväg. Särskilda regler gäller om anställningstiden är kort och för säsonganställda. En arbetstagare som har fått ett sådant besked, har vidare enligt 17 § rätt att få skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att söka sig ett annat arbete. Enligt 25 § har en arbetstagare som uppfyller tidskraven i 15 § företrädesrätt till återanställning om arbetstagaren inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

En provanställning övergår till en tillsvidareanställning vid provotidens slut om inte någon av parterna lämnar besked om att den inte önskar att anställningen skall fortsätta. En provanställning kan till skillnad mot andra tidsbegränsade anställningar avbrytas i förtid före provotidens utgång, utan att det behöver redovisas några skäl för det. Både i det fallet att arbetsgivaren vill avbryta provanställningen i förtid och att provanställningen inte skall övergå i en tillsvidareanställning så skall arbetsgivaren enligt 31 § underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Den som har varit provanställd har inte företrädesrätt till återanställning.

I Arbetsrättskommissionens rapport och förslag till samarbetsavtal föreslås att det skall införas en ny anställningsform, överenskommen visstidsanställning. I avtalsförslaget anges att tillsvidareanställning även fortsättningsvis skall vara huvudregel men att i stället för de tidsbegränsade anställningarna i 5 §, med undantag av vikariats- och säsonganställningar, och provanställning i 6 § skall avtal om överenskommen visstidsanställning få träffas. Ett sådant avtal skall dock få träffas för sammanlagt högst tolv månader under tre år. Ett eller flera avtal skulle således inte få innebära att den sammanlagda anställningstiden för en arbetstagare överstiger tolv månader under tre år. Till skillnad mot de nuvarande visstidsanställningarna skulle skälen för anställningsformen inte behöva motiveras, men anställningsbesluten skulle givetvis inte få vara diskriminerande eller på annat sätt strida mot god sed på arbetsmarknaden.

I rapporten föreslås vidare att om en arbetsgivare under en sexmånadersperiod ökar antalet anställda med 25 procent eller mer, så får avtal om överenskommen visstidsanställning träffas för högst 18 månader.

För dessa överenskomna visstidsanställningar föreslås i rapporten att anställningsskyddslagens bestämmelser om tidsbegränsade anställningar skall gälla. Hit räknas regeln om att tidsbegränsade anställningar upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång samt bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning och att besked skall lämnas till arbetstagaren om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Enligt förslaget skall arbetstagaren kunna säga upp en överenskommen visstidsanställning att upphöra efter en månads uppsägningstid. Om avtalet om överenskommen visstidsanställning innebär att anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren, dvs. i de fall parterna så avtalat, skall anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägning av anställningsavtal som gäller tills vidare tillämpas. Uppsägningstiden föreslås bli minst en

månad.

Skälen för regeringens förslag: De möjligheter till visstidsanställningar som finns i dag kräver att arbetsgivaren har vissa angivna skäl att anställa någon för viss tid, t.ex. som vikarie, för ett visst angivet projekt, på grund av arbetsanhopning eller på prov. För att stimulera arbetsgivarna att anställa, särskilt de små företagen och de nystartade företagen och verksamheterna, bör det i anställningsskyddslagen införas en möjlighet att anställa på viss tid utan att det krävs några särskilt angivna skäl för detta. Syftet med att införa den nya anställningsformen är att underlätta för nyanställningar. Detta är särskilt angeläget i en uppåtgående konjunktur. Till skillnad mot de visstidsanställningar som avses i 5 § anställningsskyddslagen behöver arbetsgivaren inte ange något särskilt skäl för att anställa på viss tid. Till skillnad mot provanställning rör det sig inte om att arbetstagaren provas i anställningen – snarare kan det sägas vara arbetsgivarens verksamhet eller möjlighet att anställa som provas.

För arbetstagaren kan det innebära både för- och nackdelar att ha en tidsbegränsad anställning. Det är givetvis bättre att ha en tidsbegränsad anställning än att inte ha någon anställning alls. Provanställning, men även de övriga tidsbegränsade anställningarna, kan vara ett sätt att få prova på många olika slags arbeten och visa att man klarar arbetsuppgifterna. En tidsbegränsad anställning (utom provanställning) innebär, om inget annat har avtalats, en säkrare anställningsform för den bestämda tidsperioden än en tillsvidareanställning.

För företagen, särskilt de små företagen, kan möjligheterna till tidsbegränsad anställning ha stor betydelse. Arbetsgivaren slipper att genast binda sig för en obestämd tidsperiod. Arbetsgivaren behöver inte heller vid avslutandet av anställningen iaktta reglerna för uppsägning. Företagen kan med vidgade möjligheter till tidsbegränsade anställningar enkelt anställa mer personal och sedan, när behovet inte längre finns, dra ned på personalstyrkan. En vidgad möjlighet till tidsbegränsade anställningar innebär en ökad flexibilitet för företagen.

Anställningsperiod, referensperiod och tak för antalet överenskommet visstidsanställda

Som redan har framhållits skall tillsvidareanställning även fortsättningsvis vara huvudregel. För att den föreslagna anställningsformen inte skall missbrukas bör den därför utformas på ett sådant sätt att sådana möjligheter inskränks.

När det gäller de i dag tillåtna visstidsanställningarna enligt 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen så är de begränsade i tiden till antingen slutpunkten på arbetet (projektanställningar och vikariat t.ex.) eller till en i lagen angiven tidsperiod (arbetsanhopning, provanställning). Det finns ingen uttrycklig lagregel som förbjuder en arbetsgivare att sätta visstidsanställningar i system, s.k. rullande visstidsanställningar. I förarbetena till anställningsskyddslagen uttalar föredragande statsrådet att han delar uppfattningen att s.k. rullande visstidsanställningar i allmänhet inte bör få förekomma men att fall kan tänkas när det ligger i båda parter intresse att ingå avtal om flera på varandra följande visstidsanställningar (prop. 1973:129 s. 236).

Om arbetsgivaren inte skall behöva ha något angivet skäl för att få anställa en arbetstagare på viss tid, förutom att parterna i fråga är överens om tidsbegränsningen, innebär detta att det inte kan anses som ett kringgående av lagen att sätta just den typen av visstidsanställning i system. En arbetsgivare skulle således kunna välja att ha endast överenskommet visstidsanställda i sin verksamhet. För att motverka detta bör därför en regel om överenskommen visstidsanställning kombineras med *en referensperiod* inom vilken en och samma arbetstagare inte får anställas mer än en *maximalt tillåten tid*. Ju längre referensperiod som väljs, desto större blir skyddet för den enskilde arbetstagaren mot att utnyttjas för rullande korttidsanställningar. Regeln bör därutöver kombineras med *ett tak* om hur många arbetstagare som en arbetsgivare får ha överenskommet visstidsanställda samtidigt. På så sätt motverkas möjligheten att missbruka den nya anställningsformen.

Regeringen anser att den maximala period som överenskommen visstidsanställning bör vara tillåten lämpligen bör sättas till tolv månader. Referensperioden bör då rimligen sättas till tre år. Som jämförelse kan nämnas att vid arbetsanhopningsanställningar är den maximala tiden sex månader och referensperioden två år.

Regeringen anser vidare att det maximala antalet/andelen arbetstagare som samtidigt kan vara överenskommet visstidsanställda hos en arbetsgivare bör bestämmas till ett visst angivet antal och inte, som t.ex. *Kommunförbundet* föreslagit, till en procentsats. Genom en sådan bestämmelse gynnas de mindre företagen. Ett lämpligt antal bör vara fem.

En regel om överenskommen visstidsanställning leder med den konstruktion som här är beskriven till att en arbetsgivare ständigt kan ha fem arbetstagare överenskommet visstidsanställda, men att en och samma arbetstagare inte kan vara anställd på det sättet mer än tolv månader under en treårsperiod.

Nystartade företag

I ett nystartat företag kan osäkerheten vara stor om företagets framtid. I uppbyggnadsskedet kan det vara svårt att bedöma hur stor personalstyrka som behövs. Det är samtidigt mycket viktigt att nyföretagandet på olika sätt underlättas och stöds. Regeringen anser därför att det finns skäl att ge dessa nystartade verksamheter en möjlighet att träffa avtal om överenskommen visstidsanställning i upp till 18 månader. En sådan regel kan öka villigheten att pröva nya affärsidéer och få möjlighet att kontrollera om en satsning är hållbar utan alltför stora personella åtaganden. Regeln bör gälla för företag som tidigare inte har haft några arbetstagare och som vill börja expandera och anställa, oavsett hur länge företaget verkat utan anställda. Denna möjlighet att träffa avtal i upp till sammanlagt 18 månader bör gälla inom en treårsperiod från och med den första anställningen.

Uppsägningsbarhet

En annan fråga som inställer sig är om en överenskommen visstidsanställning skall vara möjlig att avbryta i förtid eller vara uppsägningsbar. Skall med andra ord en överenskommen visstidsanställning kunna frånträdas på något sätt, annat än på grund av kontraktsbrott, före den avtalade tidsperiodens utgång?

Som huvudregel gäller i dag att de tidsbegränsade anställningarna enligt 5 § anställningsskyddslagen upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats. Detta gäller både arbetsgivaren och arbetstagaren. En sådan tidsbegränsad anställning kan alltså i princip inte frånträdas i förtid, annat än genom hävning med omedelbar verkan på grund av kontraktsbrott. Arbetsgivaren får således avskeda arbetstagaren om denne i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden. På motsvarande sätt har arbetstagaren rätt att omedelbart frånträda anställningen om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden. I vissa speciella situationer kan en tidsbegränsad anställning sägas upp i förtid med iakttagande av en skälig uppsägningstid (prop. 1973:129 s. 240 f., se även AD 1979 nr 152). Som framgår av 5 § gäller emellertid avtalet den avtalade tiden endast om inte annat har avtalats. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 240) anges att ett avtal sålunda kan föreskriva att en anställning visserligen gäller för en viss period eller för ett visst projekt men att anställningsförhållandet kan brytas genom uppsägning innan den ursprungligen avsedda tiden har gått till ända. Vidare anges att avtal kan träffas om att arbetstagaren är anställd tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Därutöver anges att vid anställning av denna blandade typ blir uppenbarligen olika regelkomplex tillämpliga, beroende på om uppsägning sker eller inte.

En provanställning får däremot avbrytas före prøvotidens utgång, utan uppsägning och utan skäl. Om det är arbetsgivaren som vill avbryta anställningen i förtid skall denne underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Om ett avtal om överenskommen visstidsanställning skall kunna frånträdas i förtid skulle detta kunna regleras på olika sätt. Anställningsavtalet skulle kunna avbrytas i förtid på det sätt som gäller för provanställning, dvs. med i princip omedelbar verkan och utan att det krävs saklig grund eller angivande av skäl. Alternativt skulle avtalet kunna sägas upp före avtalstidens utgång efter en viss uppsägningstid. I sådant fall skulle arbetstagaren kunna sägas upp när saklig grund föreligger, dvs. på grund av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Uppsägningstiden skulle kunna särregleras eller så skulle de uppsägningstider som gäller enligt lagen kunna vara tillämpliga. Man kan också tänka sig att anställningsavtalet skulle kunna sägas upp ensidigt av arbetstagaren.

Om anställningsformen görs möjlig att avbryta i förtid utan skäl leder det till att oavsett hur kort eller långt anställningsavtalet är så kan avtalet avbrytas med kort varsel. Tryggheten i en visstidsanställning, att den i vart fall gäller den avtalade tiden, försvinner då.

Regeringen anser att det är att föredra att den nya anställningsformen konstrueras på så sätt att regeln om att en visstidsanställning i princip gäller

den avtalade tiden behålls och att det inte införs några särskilda uppsägningsregler. Med en sådan lösning bryts inte systematiken i anställningsskyddslagen. En överenskommen visstidsanställning bör således i princip gälla den tid som avtalats, dvs. upphöra utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång. På samma sätt som gäller i dag enligt 4 § för de andra tidsbegränsade anställningarna skall detta gälla om inte parterna avtalar annat. Parterna kan alltså avtala om att anställningsavtalet kan upphöra efter uppsägning.

Ett eller flera avtal samt minsta tid

Frågan om en överenskommen visstidsanställning skall kunna frånträdas i förtid av annat skäl än kontraktsbrott hänger samman med om det inom den maximalt tillåtna perioden om tolv alternativt 18 månader, skall vara möjligt att träffa *ett eller flera efter varandra följande avtal*. Skall det vara möjligt att träffa t.ex. sex avtal om vardera två månader (sammanlagt ett år) inom treårsperioden eller skall det vara så att om det träffats ett avtal om kortare tid än ett år, t.ex. sex månader, så får därefter något nytt avtal inte träffas med samma arbetstagare inom referensperioden? Både arbetsgivare eller arbetstagare kan vara ovilliga att binda sig för så lång tid som tolv eller 18 månader utan möjlighet att frigöra sig från anställningen.

Om den överenskomna visstidsanställningen således i princip inte får sägas upp eller avbrytas i förtid och arbetsgivaren och arbetstagaren inte heller har rätt att träffa flera på varandra följande avtal kan det starkt ifrågasättas om den nya anställningsformen ger några fördelar för arbetsgivarna eller arbetstagarna som inte redan finns med de anställningsformer som gäller idag. En sådan ordning skulle leda till att arbetsgivaren och arbetstagaren redan inledningsvis måste bestämma sig för vilken tidsperiod som skall gälla och att den tidsperioden inte går att ändra, förkorta eller förlänga. Att ge nya företagare en möjlighet att överenskommet visstidsanställa en längre period än ett år skulle då sannolikt bli utan verkan. Regeringen anser därför att det bör vara tillåtet att träffa flera avtal inom referensperioden.

Flera av remissinstanserna har haft invändningar mot den föreslagna anställningsformen. I utkastet till lagrådsremiss fanns inte angiven någon minsta tid som skulle gälla för varje avtal. Både *JämO* och *TCO* har därför pekat på risken att anställningar kommer att ske för mycket korta perioder, t.ex. enstaka dagar eller veckor. Syftet med förslaget är emellertid inte att stimulera allt för korta anställningar. Regeringen anser därför att anställningstiden i vart fall bör vara minst en månad. Om ett avtal träffas för kortare tid än en månad skall avtalet ändå gälla en månad. Regeln bör därför kompletteras med en sådan bestämmelse.

En överenskommen visstidsanställning bör således i princip gälla den tid som avtalats. Avtalet får dock inte omfatta kortare tid än en månad. Det bör inte vara möjligt att avbryta den i förtid utan skäl eller att säga upp den, om inte annat har avtalats. Det bör dock vara tillåtet att träffa flera avtal inom referensperioden. Regeringen anser att förslaget bidrar till att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Med den föreslagna konstruktionen ges

företagen en vidgad möjlighet att enkelt anställa personal. Åtagandet blir också tidsmässigt avgränsat och därmed överblickbart. För arbetstagaren bibehålls tryggheten att avtalet gäller den avtalade tiden.

För denna anställningsform skall då också gälla samma regler som för de andra visstidsanställningarna enligt 5 § anställningsskyddslagen såvitt gäller rätt till besked enligt 15 § och rätt till företrädesrätt till återanställning enligt 25 §. Dock bör referensperioden i dessa sistnämnda bestämmelser ändras till tre år. Om tvåårsperioden skulle behållas skulle de arbetstagare som först efter två år men inom treårsperioden arbetat sammanlagt mer än tolv månader hos samma arbetsgivare ställas utanför rätten att erhålla besked och rätten till företrädesrätt. Ändringen får till följd att företrädesrätt enligt 25 § föreligger när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren, oavsett anställningsform, i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. För säsonganställda arbetstagare finns dock inte skäl att göra någon ändring. Som framgår av avsnitt 9 föreslås att företrädesrätten inte skall gälla om den nya anställningen kommer att strida mot reglerna om arbetstoppanställning eller överenskommen visstidsanställning.

Främjandelagen

I 14 § främjandelagen stadgas att om en arbetsgivare vid upprepade tillfällen avtalar om tidsbegränsad anställning i strid mot 4 § första stycket anställningsskyddslagen så kan länsarbetsnämnden förbjuda arbetsgivaren att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjlighet att träffa sådana avtal.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) föreslog att 14 § skulle upphävas i sitt remissvar på 1992 års arbetsrättskommittés delbetänkande Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32). I propositionen om ändring i lagen om anställningsskydd och medbestämmande i arbetslivet (prop. 1993/94:67) anfördes att i bl.a. denna fråga önskade man avvakta arbetsrättskommitténs slutbetänkande.

1992 års arbetsrättskommitté behandlade främjandelagen i kapitel 15 i sitt betänkande Arbetsrättsliga utredningar (SOU 1994:141). I syfte att få en uppfattning om den praktiska tillämpningen av främjandelagens regler genomförde kommittén en enkätundersökning. Frågorna i enkäten besvarades av samtliga tjugofyra länsarbetsnämnder och AMS. Beträffande tillämpningen av 14 § uppgav samtliga länsarbetsnämnder att man inte tillämpat bestämmelserna i 14 §, i vart fall inte under de senaste tio åren.

Bestämmelsen i fråga tillämpas således inte i praktiken. Med en regel som dessutom tillåter visstidsanställning utan att skäl anges måste 14 § i vart fall omarbetas. Eftersom regeln förlorat sin praktiska betydelse anser dock regeringen att den bör upphävas.

7 En bortre gräns för vikariat

Regeringens förslag: Det införs en gräns om sammanlagt högst tre år

under en femårsperiod för vikariatsanställningar. Överskrids denna tid gäller anställningsavtalet tills vidare.

Förslaget i utkastet till lagrådsremiss: I utkastet till lagrådsremiss föreslogs att avtal om vikariatsanställning skulle få träffas sammanlagt högst tre år under en femårsperiod. Överskreds denna tid, kunde arbetstagaren få domstols förklaring att avtalet skulle gälla tills vidare.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: *TCO* tillstyrker förslaget i utkastet till lagrådsremiss men anser att bestämmelsen bör utformas så att treårsgränsen kommer att omfatta även s.k. blandade anställningar, dvs. sådana anställningar där vikariat kombineras med andra typer av visstidsanställningar. *SACO* är positivt till tidsbegränsningsregeln men anser att denna vikariatsregel och anställningsformen överenskommen visstidsanställning skall ersätta nuvarande anställningsformer i 5–6 §§ och inte komplettera de nuvarande anställningsformerna.

JämO tillstyrker förslaget i utkastet men förordar en klarare teknisk lösning. *JämO* förordar en regel som innebär att det skall föreligga ett dokumenterat stadigvarande behov av arbetskraft som skall lösas med tillsvidareanställd personal i stället för den föreslagna schablonregeln. *JämO* anser att det bör klargöras vad som händer i en återanställningssituation om arbetsgivaren enbart har behov av en vikarie men den företrädesberättigade redan har varit anställd den tillåtna tiden.

LO avstyrker förslaget i dess utformning enligt utkastet och har anfört följande. Det är en brist att regeln utformats som en förbudsregel. Den bör i stället utformas som en positiv regel om att visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning. Den tidsmässiga begränsningen är för lång. En tidsbegränsning bör omfatta alla former av tidsbegränsade anställningar. Tidsgränsen bör vara 18 månader, varefter anställningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning.

SAF, FR, Landstingsförbundet och *Kommunförbundet* avstyrker förslaget i utkastet. *Landstingsförbundet* och *Kommunförbundet* har anfört följande. Förslaget kommer att leda till mindre flexibilitet, ökad byråkrati, överanställningar och därmed ökade kostnader som i sin tur riskerar sysselsättningen. Den kostnadsökning som blir en följd omfattas enligt förbunden av finansieringsprincipen. Landstingens och kommunernas åtagande att "i möjligaste mån undvika att säga upp fast anställd personal" under 1997 och 1998 kommer genom förslaget inte att vara möjligt att hålla om inte full ekonomisk kompensation erhålls. Förslaget medför större osäkerhet och en sämre anställningstrygghet för tillsvidareanställd personal med kort anställningstid. Under alla omständigheter borde ikraftträdandebestämmelsen ändras. Det är inte med rimliga medel praktiskt möjligt att kontrollera längden av tidigare vikariatsperioder som fullgjorts hos alla tänkbara enheter inom ett landsting eller en kommun fem år tillbaka i tiden.

Bakgrunden till regeringens förslag: Vikariatsanställningar är tillåtna enligt 5 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen har under 1970-talet i sin praxis lagt fast vissa krav för att vikariatsanställning skall godkännas. Det skall i princip finnas en anknytning till en viss, frånvarande person. Arbetsgivaren har dock rätt att ta in en vikarie en viss tid i förväg för

upplärning av arbetsuppgifterna. En viss omfördelning av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen kan också vara tillåten. Det är tillåtet att låta en vikarie gå kvar under utfäst tid, även om den fast anställde kommer tillbaka i förtid. Det viktiga är att arbetsgivaren haft fog för sitt agerande och att bedömningarna har varit rimliga samt att det inte kan sägas ha förelegat något syfte att kringgå anställningsskyddslagen.

I Arbetsrättskommissionens förslag till samarbetsavtal berörs problemet med långvariga tidsbegränsade anställningar. Där föreslås en generell begränsning av tiden för tidsbegränsade anställningar.

Skälen för regeringens förslag: Upprepade vikariatsanställningar, s.k. rullande vikariat, innebär att en arbetstagare kan arbeta på en arbetsplats under ibland mycket lång tid utan den trygghet som en tillsvidareanställning ger. Detta bör enligt regeringens mening betraktas som ett missförhållande. Arbetsgivarens behov av arbetskraft bör i sådana fall tillgodoses med tillsvidareanställd personal.

För att på ett effektivt sätt komma till rätta med överutnyttjandet av rullande vikariat är det, som påpekats under remissammanträdet, rimligt att en regel i ämnet utformas så att ett överskridande av den tidsgräns som läggs fast leder till att anställningen övergår i en tillsvidareanställning. En sådan regel innebär mer ingripande konsekvenser för arbetsgivarens del än den regel som föreslogs i utkastet till lagrådsremiss. Det är likväl inte fråga om att gå så långt som att direkt föreskriva att arbetsgivaren är skyldig att tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft i sin verksamhet med tillsvidareanställd personal. Det skall emellertid inte döljas att den regel som nu föreslås innebär att det åtminstone för vissa stora arbetsgivare kommer att bli nödvändigt att inrätta en personalreserv för att tillgodose det stadigvarande behovet av vikarier, och att lagstiftningen i detta hänseende sålunda framtvingar en viss personalorganisation. Detta har hittills undvikits. Problemet med rullande vikariat är emellertid enligt regeringens mening så väsentligt att denna konsekvens får accepteras.

Regeln innebär att en arbetstagare som har varit anställd som vikarie under mer än tre år inom en femårsperiod får en tillsvidareanställning. Om tidsgränsen överskrids under en pågående anställning uppstår alltså en tillsvidareanställning. På detta sätt liknar regeln vad som gäller för provanställningar. Till skillnad från vad som gäller för provanställningar har dock vikarier som har varit anställda sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren företrädesrätt till återanställning. Regeln får således betydelse när arbetsgivaren avser att anställa en tidigare vikarie på ett nytt vikariat. Så snart tidsgränsen om tre år under de senaste fem åren överskrids, övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Regeln träffar alla arbetstagarens vikariatsanställningar hos arbetsgivaren under femårsperioden. Dessutom bör arbetstagaren få tillgodoräkna sig vikariatsanställningar hos tidigare arbetsgivare, enligt vad som gäller för andra situationer enligt 3 §. Ett tillägg bör därför göras till 3 §.

När det gäller statlig anställning bör det anmärkas, att anställningsmyndigheten och inte staten som sådan brukar anses som arbetsgivare (se t.ex. SOU 1994:141 s. 89 f. och prop. 1993/94:65 s. 30 och 120).

Förslaget är angeläget inte minst från jämställdhetssynpunkt, då det främst är kvinnor som har otrygga upprepade vikariatsanställningar.

Med hänsyn till vad *Landstingsförbundet och Kommunförbundet* anfört bör regeln träda i kraft senare än de andra delarna i förslaget.

8 Uppsägningstiden

Regeringens förslag: Uppsägningstiderna sätts i relation till anställningstidens längd och inte som nu till arbetstagarens ålder.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: Samtliga närvarande vid remissammanträdet, utom FR, tillstyrker eller har ingen erinran mot förslaget. *FR* tar inte ställning till förslaget men anser att det kan ge nya inlåsnings effekter eftersom förslaget minskar äldres vilja att byta anställning. *SAF* anser att regeln bör korrigeras så att den längsta uppsägningstiden nås efter en längre anställningstid än i förslaget. *SAF* anser vidare att det nuvarande regeln om tillgodoräknande av extra anställningstid efter 45 års ålder bör slopas. *LO* accepterar att uppsägningstiden för en tillsvidareanställd beräknas efter anställningstidens längd istället för efter ålder. Detta innebär att en arbetsgivare alltid kan säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare på grund av arbetsbrist med en månads uppsägningstid under de två första åren av en anställning. *TCO* anser att regeln bör kopplas till en rätt till tjänstledighet för att pröva annat arbete. *Arbetsgivarverket* föreslår en annan formulering av lagregeln. *Arbetslivsinstitutet* och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har synpunkter på övergångsregeln. *LO* anser att det är oacceptabelt att införa någon annan övergångsbestämmelse till regeln än den föreslagna, som stadgar att de nya uppsägningsreglerna endast träffar nya anställningsavtal.

Bakgrunden till regeringens förslag: I 11 § anställningsskyddslagen finns regler om uppsägningstid. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad. Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har arbetstagaren rätt till längre uppsägningstider – två månader om han har fyllt 25 år, tre månader om han har fyllt 30 år, fyra månader om han har fyllt 35 år, fem månader om han har fyllt 40 år och sex månader om han har fyllt 45 år.

Uppsägningstiden har bl.a. den funktionen att arbetstagaren får rimlig tid att inrätta sig efter den omställning som uppsägningen innebär och att söka sig en annan anställning. Uppsägningstiden skall också ge utrymme för förhandlingar angående uppsägningens giltighet eller för överläggningar med arbetsgivaren om annat arbete.

Nu gällande regler överfördes i princip oförändrade från 1974 års anställningsskyddslag. Reglerna i den lagen byggde i sin tur på 1971 års anställningsskyddslag, som, tillsammans med övriga s.k. äldrelagar, särskilt syftade till att skydda den äldre arbetskraften. När lagregler om uppsägningstider skulle införas valde man – trots att kollektivavtalens bestämmelser vid den tiden oftast utgick från anställningstidens längd – att införa regler om att uppsägningstiden skulle sättas i relation till arbetstagarens ålder. Skälet till att åldern valdes som utgångspunkt var att en regel som

följde anställningstidens längd ansågs motverka rörligheten på arbetsmarknaden. Oavsett vilken princip som valdes som utgångspunkt för beräkning av uppsägningstiden ansågs skillnaden i praktiken inte bli så stor för flertalet av arbetstagarna, eftersom lång anställningstid ofta också kommer till uttryck i stigande ålder. En äldre arbetstagare som bytt anställning och som kort därefter blir uppsagd fick genom reglerna ett skydd som han inte skulle ha fått om endast anställningstiden hade varit avgörande. Det ansågs särskilt viktigt att skyddet för de äldre arbetstagarna, vars arbetskraft inte alltid var lika attraktiv på arbetsmarknaden som de yngre arbetstagarnas, blev så fullständigt som möjligt (prop. 1973:129 s. 133).

Bestämmelsen gjordes dispositiv och det förutsattes att de skulle ersättas av kollektivavtal med annat innehåll för den händelse skyddet behövde anpassas till de särskilda förhållandena som kunde tänkas råda inom ett visst avtalsområde.

Skälen för regeringens förslag: Dagens arbetsmarknad skiljer sig på avgörande sätt från de förhållanden som rådde för 25 år sedan då den nu gällande principen för anställningstidens beräkning infördes i lagen. Skyddet för den äldre arbetskraften har förstärkts i olika avseenden. Vi har däremot fått en situation där den yngre arbetskraften inte har samma självklart starka ställning på arbetsmarknaden som för 25 år sedan. Arbetslösheten, som har helt andra dimensioner än tidigare, är i själva verket högre bland de yngsta åldersgrupperna än bland de äldsta. Det kan därför ifrågasättas om dagens regler skall vara konstruerade på samma sätt som 1970-talets. I dag är det inte den bristande rörligheten på arbetsmarknaden som är det stora problemet utan den höga arbetslösheten. De regler som skulle skydda den äldre arbetskraften har visat sig kunna ha motsatt effekt. I det arbetsmarknadsläge som nu råder innebär de längre uppsägningstiderna för äldre arbetstagare att arbetsgivare blir obenägna att anställa sådana arbetstagare. Kortare uppsägningstider för äldre arbetstagare skulle innebära att det blev lättare för dessa att över huvud taget få en ny anställning. Viljan hos arbetsgivarna att anställa dessa personer skulle alltså öka.

En förändring av reglerna på så sätt att principen för uppsägningstidens längd blir anställningstid och inte ålder innebär inte bara en återgång till den princip som parterna valt i den kollektivavtalsreglering som gällde när de s.k. äldrelagarna infördes i början av 1970-talet. Det innebär även en anpassning till vad som är det vanliga i våra nordiska grannländer liksom för övrigt i de flesta europeiska länder, vare sig reglerna finns i kollektivavtal eller lag.

Det kan också nämnas att den europeiska sociala stadgan från 1961 har en bestämmelse om arbetstagares rätt till skälig uppsägningstid, som Sverige har ratificerat. Denna bestämmelse har i den praxis som utformats av övervakningsorganen för stadgan kommit att innebära en tillämpning av en princip om ökat anställningsskydd vid ökad anställningstid. En uppsägningstid om två veckor för en arbetstagare med en anställningstid mellan två och fem år anses inte tillräckligt, inte heller fyra veckor för den som varit anställd mellan fem och tio år. Det har för övrigt riktats kritik mot Sverige för att de nu gällande reglerna tillåter avtal som innebär att stadgans krav inte uppfylls.

Sammanfattningsvis finns en rad skäl för att nu ändra reglerna så att det i fortsättningen blir anställningstidens längd som blir avgörande för uppsägningstidens längd. Syftet med förslaget är främst att underlätta för

äldre arbetssökande att få ny anställning. Sådana regler fanns också i det förslag till samarbetsavtal som finns presenterat i Arbetsrättskommissionens rapport.

Liksom tidigare bör en minsta uppsägningstid om en månad gälla för både arbetsgivare och arbetstagare. Därefter bör det ske en ökning av den minsta uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida med början då arbetstagaren varit anställd i två år. Uppsägningstiden bör då vara två månader för att sedan förlängas med en månad för varje tvåårsperiod som arbetstagaren varit anställd till sex månader vid en anställningstid på minst tio år.

Genom den föreslagna bestämmelsen försvinner kravet på viss anställningstid för att reglerna skall bli tillämpliga. I 3 § sista stycket finns en bestämmelse om att arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för bl.a. rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket. Denna del av 3 § blir nu överflödig.

9 Företrädesrätt till anställning

9.1 Företrädesrätt till återanställning

Regeringens förslag: Den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller förkortas från ett år till nio månader. Företrädesrätten skall inte gälla om återanställningen strider mot reglerna om anställning för tillfällig arbetsanhopning eller överenskommen visstidsanställning.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: *SAF* anser att företrädesrättsreglerna bör slopas helt eller att tiden i vart fall bör sänkas till sex månader. *SAF* avstyrker förslaget om att den tidsperiod under vilken företrädesrätt kan förvärfvas utökas från två till tre år. *Landstingsförbundet* har ingen erinran mot att tiden för företrädesrätt till återanställning förkortas från ett år till nio månader.

LO, *TCO* och *SACO* avstyrker förslaget att förkorta tiden för rätt till återanställning. *LO* och *TCO* anser att förslaget leder till en försvagning av anställningsskyddet och att förslaget gör det lättare att kringgå reglerna om saklig grund för uppsägning.

JämO anser att en sänkning av företrädesrättstiden inte bör ske förrän en analys gjorts av effekterna ur könssynpunkt. *JämO* anser att förslaget kan få negativa konsekvenser för föräldralediga, särskilt om man samtidigt utökar möjligheterna till kortare visstidsanställningar. *LO* instämmer i att förslaget kan innebära att föräldralediga kvinnor missgynnas.

Skälen för regeringens förslag: Motivet bakom företrädesrättsreglerna är att arbetsgivaren inte skall kunna sätta trygghetsreglerna ur spel genom att säga upp på grund av arbetsbrist och därefter nyanställa personal. Vidare har det ansetts rättvist och rimligt att en arbetsgivare som har sagt upp arbetstagare i en nedåtgående konjunktur bör vara skyldig att anställa dessa arbetstagare ånyo om det blir aktuellt att inom en viss tid utöka

personalstyrkan.

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har alltså enligt gällande bestämmelser företrädesrätt till återanställning. Rätten till återanställning föreligger i den verksamhet där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt. Företrädesrätten gäller också den som har varit anställd för begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning utgörs motsvarande tid av sex månader.

När det gäller företrädesrättens begränsning i tiden så gäller denna från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller från den tidpunkt då besked om upphörande av en tidsbegränsad anställning lämnades eller skulle ha lämnats. Företrädesrätten gäller därefter fram till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. För en person som sägs upp på grund av arbetsbrist med sex månaders uppsägningstid gäller således företrädesrätten från det att personen erhöll uppsägningsbeskedet och sträcker sig därefter ett år framåt i tiden räknat från utgången av uppsägningstiden. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked om upphörande av en tidsbegränsad anställning lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess ett år förflutit från den nya säsongens början.

Tidsgränsen på ett år tillkom i samband med utarbetandet av 1974 års anställningsskyddslag. Tidigare hade gällt en företrädesrätt till återanställning på sex månader från anställningens upphörande. I propositionen (prop. 1973:129 s. 163) angav departementschefen att det vid utformningen av reglerna om återanställningsrätt var naturligt att bygga vidare på de gällande reglerna men att en förstärkning av återanställningsrätten borde åstadkommas genom en utsträckning av tiden från sex månader till ett år.

Regeringen anser att det nu finns anledning att förkorta den tidsgräns som gäller vad avser återanställningsrätten. Det finns en risk att den nuvarande tiden för företrädesrätt om ett år innebär att många arbetsgivare avvaktar alltför länge med nyanställningar. Med den höga arbetslöshet som för närvarande finns bör stimulans ges till arbetsgivarna att anställa snarast möjligt. Genom att förkorta tiden för företrädesrätt bör nyanställningar kunna påskyndas. Genom den föreslagna ändringen förväntas även flexibiliteten på arbetsmarknaden att öka. Tidsgränsen kan lämpligen bestämmas till nio månader.

Regeringen föreslår därutöver att den tid inom vilken en arbetstagare skall ha varit anställd mer än tolv månader för att ha företrädesrätt till återanställning utsträcks från två till tre år (se avsnitt 6).

Enligt 25 § har även arbetstagare som varit anställda för begränsad tid enligt 5 § återanställningsrätt. En förutsättning är att de inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

En arbetstagare som har varit anställd med överenskommen visstidsanställning den maximala tiden kan därefter enligt lagen inte anställas med samma anställningsform igen förrän treårsperioden är slut. Arbetstagaren har dock företrädesrätt till återanställning om arbetstagaren har varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren, vilket kan vara fallet om arbetstagaren under någon tid har varit anställd med någon annan anställningsform, t.ex. som vikarie. Om arbetsgivaren således önskar använda

överenskommen visstidsanställning igen så har alltså den tidigare arbetstagaren i princip företrädesrätt till den nya anställningen. Eftersom det finns en tidsgräns för överenskommen visstidsanställning – en arbetstagare får inte vara anställd med överenskommen visstidsanställning mer än ett år – kan följaktligen arbetstagaren inte heller göra gällande sin företrädesrätt till just den anställningsformen. Däremot har arbetstagaren självklart företrädesrätt till tillsvidareanställning eller andra tidsbegränsade anställningsformer än överenskommen visstidsanställning. En konsekvensändring i reglerna om företrädesrätt till återanställning bör därför göras.

Motsvarande justering bör göras även beträffande den andra tidsbegränsade anställningsformen för vilken en maximalt tillåten tid gäller, nämligen anställning vid tillfällig arbetsanhopning.

9.2 Företrädesrätt för deltidanställda

Regeringens förslag: En arbetstagare som har en deltidanställning och som till sin arbetsgivare anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad eller heltidsanställning skall ha företrädesrätt till en sådan anställning.

Synpunkter framförda vid remissammanträdet: *TCO, SACO, Lands- tingsförbundet* och *Arbetslivsinstitutet* tillstyrker eller har ingen erinran mot förslaget. *Arbetslivsinstitutet* påpekar att företrädesrätten blir skenbar om den inte kombineras med en viss rätt till omskolning eller kompetenshöjning. *TCO* anser att förslaget bör förstärkas så att incitamentet ökar för arbetsgivaren att organisera sin verksamhet så att möjligheterna till högre sysselsättningsgrad för de anställda ökar.

LO är positivt till en regel om företrädesrätt för deltidanställda men anser att den föreslagna bestämmelsen bör ändras på väsentliga punkter. *LO* anför följande. Arbetsgivaren har i dag ett helt fritt val av anställningsform och behöver inte ens överväga möjligheten att anpassa verksamheten så att deltidanställningar undviks. Begränsas inte denna rätt genom juridiskt tvingande regler kommer reformen inte att ha någon som helst effekt på andelen deltidanställningar utan endast på hur de heltidsanställningar som redan finns fördelas mellan redan anställda. *LO* anser vidare att företrädesrätten inte bör begränsas till arbetstagarens driftsenhet och att företrädesrätten inte bör omfatta annat kollektivavtalsområde.

JämO anser att den föreslagna företrädesrätten är ett värdefullt tillskott till de arbetsrättsliga reglerna men instämmer i *LO*:s kritik och anser att regeln lagtekniskt bör utformas så att den blir en rättighet för de deltidanställda.

Arbetsdomstolen önskar klarläggande motivuttalanden i frågan om vad som skall gälla i olika företrädesrättssituationer.

SAF och *FR* avstyrker förslaget. *SAF* anser att förslaget minskar flexibiliteten när det gäller rekrytering, personalsammansättning och arbetsorganisation samt att regeln leder till färre nyanställningar, ökad byråkrati, ökade kostnader och risk för fler tvister.

Skälen för regeringens förslag: Inom många branscher förekommer det sedan gammalt att en stor del av arbetstagarna är anställda på deltid. Ofta gäller det kvinnor. Endast 9 procent av de manliga arbetstagarna arbetade mindre än 35 timmar per vecka år 1995, samtidigt som motsvarande siffra för kvinnornas del var 40 procent. En stor del av de deltidanställda vill ha ett högre arbetstidsmåt. Sin försörjning har dessa arbetstagare hittills i många fall klarat genom utfyllnad från arbetslöshetskassa, s.k. fyllnadsmarkering. Möjligheterna för fast deltidanställda att fylla ut sin lön med ersättning från arbetslöshetskassa har dock begränsats under förra året. Bland annat mot denna bakgrund anser regeringen det angeläget att det skapas förutsättningar för att en arbetstagare skall kunna få en sammanlagd arbetstid som motsvarar dennes önskemål. Regeringen anser att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidanställning bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.

Regeringen föreslår att en arbetstagare som har en deltidanställning och som har gjort en anmälan till sin arbetsgivare om att hon eller han vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad eller en heltidanställning skall ha företrädesrätt till en sådan anställning hos arbetsgivaren. Som förutsättning för detta gäller dock dels att arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses, dels att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Begreppet tillräckliga kvalifikationer finns redan i dag i 25 § första stycket anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning. Begreppet i den nu föreslagna bestämmelsen skall ha samma innebörd. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter skall företrädesrätten gälla inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Det bör inte i dessa situationer finnas någon rätt för en facklig organisation att påfordra att företrädesrätten skall utsträckas till att gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten, såsom är fallet enligt 25 § sista stycket i fråga om företrädesrätt till återanställning. Å andra sidan saknas det skäl att begränsa företrädesrätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad till det egna kollektivavtalsområdet.

Förslaget innebär att arbetsgivaren, om behov av ytterligare arbetskraft uppstår, måste försöka tillgodose detta behov genom att erbjuda en deltidanställd den ökade sysselsättningsgrad som denne har anmält intresse för. Behov av ytterligare arbetskraft kan uppstå t.ex. på grund av tillkomna arbetsuppgifter, men det kan också röra sig om att en redan anställd slutar, minskar sin arbetstid e.d. I normalfallet skall alltså arbetsgivaren – i stället för att nyanställa – låta de nya arbetsuppgifterna utföras av någon redan anställd.

För att en deltidanställd skall ha företrädesrätt skall tre krav vara uppfyllda. För det första skall en anmälan från arbetstagaren till arbetsgivaren ha gjorts. För det andra skall arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid. För det tredje skall arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om heltidanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer.

Det är värt att påpeka att bestämmelsen inte ger arbetstagarsidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, t.ex. genom att kräva att arbetsgivaren skall inrätta tjänster med sådana arbetstidsmåt att arbetstagarnas önskemål tillgodoses fullt ut. Inte heller ger bestämmelsen

arbetstagersidan rätt att påfordra att arbetstagare omplaceras eller flyttas omkring så att deras önskemål tillgodoses fullt ut. När arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste dock en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagers berättigade krav på högre arbetstidsmätt. Arbetsgivare och arbetstagare bör därutöver gemensamt sträva efter en ökad andel heltidsanställningar. Enligt 32 § har en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, en förhandlingsskyldighet gentemot den berörda arbetstagarorganisationen. Motsvarande bör gälla även vid företrädesrätt enligt den nu föreslagna bestämmelsen. Enligt reglerna i medbestämmandelagen (t.ex. förhandlingsregeln i 10 § och regeln om medbestämmandeavtal i 32 §) har dessutom den fackliga organisationen möjlighet att förhandla med arbetsgivaren om hur arbetsgivaren t.ex. leder och fördelar arbetet samt i övrigt organiserar sin verksamhet.

Om flera arbetstagare har anmält att de vill ha högre arbetstidsmätt bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Företrädesrätt enligt den nu föreslagna bestämmelsen skall gälla före reglerna om företrädesrätt till återanställning men efter omplaceringar som görs som alternativ till uppsägningar. Företrädesrätten bör begränsas på samma sätt som nu föreslås beträffande företrädesrätt till återanställning.

Bestämmelserna om företrädesrätt till en heltidsanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad bör vara dispositiva. Det skall således vara möjligt att träffa avtal om avvikelser från bestämmelserna för att t.ex. åstadkomma en anpassning av dem efter förhållandena lokalt eller i branschen.

På delar av arbetsmarknaden förekommer det kollektivavtal som behandlar frågan om intresse hos arbetstagare för höjd sysselsättningsgrad. Den regel som nu föreslås innebär att situationen förändras, och de avtalslutande parterna torde få anledning att se över sina avtal. I vilken utsträckning avtalen påverkas av den nya regeln är en fråga för parterna själva och ytterst för Arbetsdomstolen, om parterna inte kan komma överens.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller som har uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har enligt 33 § inte företrädesrätt enligt bl.a. 25 §. Detsamma bör gälla företrädesrätten enligt den nya bestämmelsen.

10 Författningskommentarer

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

2 §

Ändringen behandlas i avsnitt 5.

Kretsen av dispositiva regler behålls oförändrad, såvitt gäller de regler som gäller sedan tidigare. I fråga om de nya regler som föreslås görs följande dispositiva: 5 § andra stycket om vikariat, 5 a § om den nya anställningsformen, överenskommen visstidsanställning, och 25 a § om företräde för deltidsanställda till högre sysselsättningsgrad.

Ett nytt *tredje stycke* har införts. Kravet att kollektivavtal om avvikelser från lagens regler i vissa bestämda hänseenden endast får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation har slopats beträffande följande regler: 5–6 §§ om tidsbegränsade anställningar, 22 § om turordning vid uppsägning och 25–27 §§ om företrädesrätt till återanställning m.m., samt den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §. Kollektivavtal om avvikelser från lagens regler får i dessa frågor träffas på vilken nivå som helst på arbetstagersidan. Skall det träffas ett avtal på lägre nivå än förbunds nivå eller motsvarande, krävs dock att det i andra frågor gäller kollektivavtal som har slutits eller godkänts på förbunds nivå. Med sådant avtal avses även ett s.k. hängavtal, dvs. ett avtal som träffats av en arbetsgivare och en lokal arbetstagarorganisation som hänvisar till vid var tid gällande centrala kollektivavtal som träffats av den centrala arbetstagarorganisationen och någon arbetsgivarorganisation. Kravet är även uppfyllt under s.k. tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Stycket har fått sin utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

3 §

I det *första stycket* har det nya andra stycket i 5 § lagts till vid uppräknings av de paragrafer för vilka det gäller särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid. I övrigt innebär ändringen att 11 § andra stycket har tagits bort ur uppräknings i sista stycket.

4 §

I paragrafens *första stycke* har det tillagts att det kan träffas avtal om tidsbegränsad anställning även enligt den nya 5 a §, överenskommen visstidsanställning.

Träffas ett avtal i strid med de begränsningar som anges i 5 a § kan arbetstagaren enligt 36 § få domstols förklaring att avtalet gäller tills vidare. Vid bedömningen av om ett avtal står i strid med 5 a § är det förhållandena

vid avtalstidpunkten som är avgörande. För en överenskommen visstidsanställning krävs dock inga skäl för tidsbegränsningen, varför tidsbegränsningen i sig inte kan medföra att anställningsformen anses otillåten. Om däremot t.ex. tidsfristerna i 5 a § kommer att överskridas under avtalstiden är det otillåtet och kan leda till att domstolen förklarar att anställningen i stället skall gälla tills vidare. Om avtalet träffas för kortare tid än en månad föreskrivs emellertid i 5 a § att avtalet i det fallet ändå skall gälla en månad. Ett avtal som strider mot regeln på så sätt att det avser kortare tid än en månad kan alltså inte förklaras gälla tills vidare.

På samma sätt som för de andra tidsbegränsade anställningsformerna upphör avtalet utan uppsägning vid avtalstidens slut, om inte annat avtalats. Ett anställningsavtal av blandad typ, t.ex. tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, är således tillåten. För just anställningsformen överenskommen visstidsanställning kan ett sådant avtal dock inte sträcka sig längre än tolv respektive 18 månader.

I det *andra stycket* har det tagits in en erinran om det nya *andra stycket* i 5 §, som innebär att en vikariatsanställning som överskrider den tidsgräns som anges där automatiskt övergår i en tillsvidareanställning.

5 §

Ändringen, som innebär att ett nytt *andra stycke* införs, behandlas i avsnitt 7. Den innebär att det införs en bortre gräns för vikariatsanställningar. Överskrider tiden om sammanlagt högst tre år under en femårsperiod övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som varit anställd som vikarie har enligt 25 § företrädesrätt till återanställning, om arbetstagaren inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. En förutsättning är dock att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Om t.ex. en arbetstagare har varit anställd som vikarie hos arbetsgivaren i sammanlagt tre år men på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning, har alltså arbetstagaren företrädesrätt till återanställning. Om återanställningen sker i form av ett nytt vikariat, övergår dock anställningen till en tillsvidareanställning till följd av den nya regeln. I praktiken blir således arbetsgivaren i dessa fall tvungen att tillsvidareanställa arbetstagaren.

Den nya regeln är dispositiv enligt 2 §.

5 a §

Paragrafen behandlas i avsnitt 6. Den har fått sin utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Genom paragrafen har lagen tillförts en ytterligare möjlighet till tidsbegränsad anställning, överenskommen visstidsanställning. Om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det kan avtal om en tidsbegränsad anställning träffas utan att skäl för tidsbegränsningen behöver anges.

Enligt huvudregeln i *första stycket* får den sammanlagda avtalstiden för en och samma arbetstagare inte vara längre än tolv månader. Den totala avtalsperioden om ett år får delas upp på flera olika avtal. Ett sådant avtal får dock inte vara kortare än en månad. Om det träffas avtal om en kortare tid än en månad skall avtalet ändå gälla en månad (se även kommentaren till 4 §). Som mest kan det således bli fråga om tolv enmånadersavtal. Den sammanlagda avtalsperioden får emellertid inte bli längre än tolv månader inom en treårsperiod.

I *andra stycket* anges att om ett företag eller en verksamhet tidigare inte har haft någon arbetstagare får avtal om överenskommen visstidsanställning för en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader inom en referensperiod om tre år. Ett företag saknar anställda t.ex. när bara företagets ägare arbetar i handelsbolag, enkla bolag och rörelser som bedrivs som enskild firma. Ägaren anses i dessa fall i princip inte som anställd i företaget. Som *Lagrådet* påpekat kan det ifrågasättas om den som i andra fall ensam äger hela företaget kan anses som arbetstagare. Den regel om enmansföretagare som lagrådsremissen innehåller har därför utgått.

Med uttrycket "företag" avses alla förekommande företagsformer. Därunder faller enskilda fysiska personer som driver rörelse under enskild firma och alla olika former av juridiska personer, såsom aktiebolag, handelsbolag, ekonomiska och ideella föreningar samt stiftelser. Uttrycket verksamhet avser även verksamhet i offentlig regi.

Möjligheten att utnyttja 18-månadersregeln gäller oavsett hur länge företaget eller verksamheten verkat utan anställda. 18-månadersregeln gäller under tre år från det att det första anställningsavtalet har träffats. Regeln kan användas även om anställningstiden kommer att sträcka sig längre än tre år från den första anställningen. Det avgörande är om avtalet träffas inom den tiden.

I *tredje stycket* regleras det antal anställda som samtidigt kan vara överenskommet visstidsanställda hos en och samma arbetsgivare. Det maximala antalet är fem.

Paragrafen är dispositiv. Se 2 §.

11 §

Ändringen behandlas i avsnitt 8.

Liksom tidigare är den minsta uppsägningstiden för både arbetsgivare och arbetstagare en månad, och den längsta uppsägningstid som en arbetstagare har rätt till är också liksom tidigare sex månader.

Genom det nya *andra stycket* har dock en ny princip för beräkning av uppsägningstidens längd införts. Denna relateras nu inte längre till arbetstagarens ålder utan till anställningstidens längd. Med anställningstid avses den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren vid uppsägningstillfället. Enligt 3 § gäller särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid. Som framgår av 2 § tredje stycket är reglerna om uppsägningstid liksom tidigare dispositiva.

De nya reglerna skall inte tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997.

15 §

I paragrafens första stycke har det tillagts att även den som har en tidsbegränsad anställning enligt den nya 5 a § har rätt till besked om att anställningen inte kommer att fortsätta.

Referensperioden om tidigare två år har förlängts till tre år. För säsonganställda är perioden dock fortfarande två år.

25 §

I paragrafens *första stycke* har på motsvarande sätt som i 15 § referensperioden förlängts. Därmed har den tid under vilken företrädesrätt till återanställning kan förvärfvas förlängts från två till tre år. För säsonganställda är perioden dock fortfarande två år.

Paragrafen har tillförts ett nytt *andra stycke*. De arbetstagare som uppnått de maximalt tillåtna tidsgränserna i 5 och 5 a §§ avseende arbetstoppanställning (sex månader inom två år) och överenskommen visstidsanställning (tolv respektive 18 månader inom tre år) kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning inom referensperioden när arbetsgivaren på nytt avser att använda motsvarande anställningsform. Däremot gäller självklart företrädesrätt till återanställning när det gäller någon annan anställningsform.

Av *tredje stycket* framgår att den tid under vilken företrädesrätten gäller förkortats från ett år till nio månader. Ändringen behandlas i avsnitt 9.

25 a §

Paragrafen behandlas i avsnitt 9.2. Den ger den som är deltidsanställd företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad eller högst på heltid. Vad som är en anställning på deltid i det enskilda fallet får avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen.

Tre krav skall enligt det *första stycket* vara uppfyllda för att en deltidsanställd skall ha företrädesrätt. För det första skall en anmälan till arbetsgivaren ha gjorts. För det andra skall arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses. Detta krav är inte uppfyllt t.ex. då en restaurangägare behöver ytterligare serveringspersonal under vissa tider och någon som redan är anställd och arbetar under sådan tid gör anspråk på en högre sysselsättningsgrad. Det avgörande är om en högre sysselsättningsgrad för arbetstagaren kan sägas bidra till att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses. Det krävs självfallet inte alltid att arbetsgivarens hela behov av arbetskraft tillgodoses genom att en viss arbetstagare får en högre sysselsättningsgrad. För det tredje skall arbetstagaren ha tillräckliga

kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren skall ha bevisbördan för ett påstående att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer. Begreppet tillräckliga kvalifikationer skall ha samma innebörd som i 25 §. I förarbeten till 1974 års anställningsskyddslag (prop. 1973:129 s. 260) anges att kravet på allmänna kvalifikationer inte får ges en vidare innebörd än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Eftersom en arbetssökande ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att det inte krävs att arbetstagaren fullständigt behärskar sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem.

Företrädesrätten gäller före en tidigare anställds anspråk på företrädesrätt till återanställning.

Av *andra stycket* framgår att företrädesrätten är begränsad till den driftsenhet där arbetstagaren var sysselsatt på deltid. Om det i arbetsgivarens verksamhet finns flera kollektivavtalsområden är företrädesrätten dock inte begränsad till det avtalsområde där arbetstagaren är sysselsatt.

Företrädesrätten påverkar inte rätten enligt 7 § *andra stycket* till omplacering som ett alternativ till uppsägning. En föreskrift om detta finns i *tredje stycket*.

Paragrafens *fjärde stycke* motsvarar det nya *andra stycket* i 25 §.

26 §

Ändringen behandlas i avsnitt 9.2. Paragrafen har tillförts en bestämmelse som reglerar turordningen när flera arbetstagare har företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt den nya 25 a §. Turordningen mellan arbetstagarna bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren, och arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

32 §

Ändringen behandlas i avsnitt 9.2. Den förhandlingsskyldighet som gäller enligt paragrafen i vissa situationer när en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning utsträcks till att gälla också vid företrädesrätt enligt den nya 25 a §.

33 §

Ändringen behandlas i avsnitt 9.2. Arbetstagare som på grund av ålder inte har bl.a. företrädesrätt till återanställning skall inte heller ha företrädesrätt enligt den nya regeln om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagändringarna träder med vissa undantag i kraft den 1 januari 1997.

Regeln om slopande av kravet på centralt avtal eller centralt godkännande avseende *kollektivavtal* om avvikelse från vissa av lagens regler träder i kraft först den 1 juli 1997. Härigenom får parterna på arbetsmarknaden längre tid på sig att anpassa sig till den nya regeln.

Även den nya tidsbegränsningsregeln avseende *vikariatsanställningar* träder i kraft senare, i detta fall dock först den 1 januari 2000. Det innebär t.ex. att den arbetstagare som vid denna tidpunkt är vikarie och som då varit vikarie i mer än tre år under de senaste fem åren får en tillsvidareanställning.

Den nya beräkningsgrunden för *uppsägningstidens längd* gäller endast för anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare. De äldre reglerna om uppsägningstid kan således i vissa fall komma att gälla under mycket lång tid, och dessutom kommer olika regler att gälla för olika arbetstagare.

När det gäller *företrädesrätt till återanställning* gäller äldre bestämmelser för den som före den 1 januari 1997 har förvärvat sådan företrädesrätt. Detta innebär t.ex. att en arbetstagare som sägs upp strax före ikraftträdandet kommer att ha företrädesrätt till återanställning under sin uppsägningstid – kanske sex månader – och därefter till dess att ett år har förflutit sedan anställningen upphört.

Den som har fått lämna sin anställning före den 1 januari 1997 utan att ha företrädesrätt till återanställning bör inte ges företrädesrätt till följd av att kvalifikationsperioden utsträcks till tre år. Det bör i dessa fall inte heller uppstå någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked enligt 15 §. När det gäller tillämpningen av bestämmelserna om anställningstid i 15 § och 25 § skall därför bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

10.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Förändringarna behandlas i avsnitt 5 och 6. De innebär slopande av paragraferna 7 a, om arbetsgivares underrättelseskyldighet till länsarbetsnämnden vid s.k. äldreavgångar och 14, om länsarbetsnämndens möjlighet att inskränka en arbetsgivares rätt att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Följdändringar har gjorts i 9, 12, 17, 19 och 23 §§.

Lagtext

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

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

dels att 2–5, 11, 15, 25, 26, 32 och 33 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 25 § skall lyda "Företrädesrätt till återanställning m.m."

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 5 a och 25 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹⁴

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 5, 5 a, 6, 22 och 25–27 §§, under förutsättning att det mellan parterna gäller eller brukar gälla kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

¹⁴ Senaste lydelse 1994:1685.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *EG-rådets* direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. *Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.*

3. Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser får göras från 6 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *rådets* direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 *om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter*² och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 *om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet*³.

2. Avvikelser får göras från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

3. Avvikelser får göras från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *fjärde* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

¹⁵ EGT nr L 61, 5.3.1977, s. 26 (Celex 377L0187).

¹⁶ EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje *och fjärde styckena* får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §¹⁷

Vid tillämpning av 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

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

¹⁷ Senaste lydelse 1994:1685.

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 *rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket*, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

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 §.

4 §

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § *andra stycket eller* 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §¹⁸

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

5 a §

Avtal får också träffas om tidsbegränsad anställning, överenskommen visstidsanställning. Avtalen får omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år och inget av avtalen får omfatta kortare tid än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad gäller avtalet en månad.

I ett företag som inte har några arbetstagare får sådana avtal träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år. Arbetsgivaren får

¹⁸ Senaste lydelse 1995:777

utnyttja denna möjlighet under tre år från det att arbetsgivaren anställde någon för första gången. Detsamma gäller företag där bara företagaren är arbetstagare, varvid treårsperioden räknas från det att arbetsgivaren anställde någon utöver företagaren för första gången.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

11 §

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

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

<i>två månader vid fyllda 25 år;</i>	<i>Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av</i>
<i>tre månader vid fyllda 30 år;</i>	<i>- två månader vid en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren som är minst två år men kortare än fyra år;</i>
<i>fyra månader vid fyllda 35 år;</i>	<i>-tre månader vid en sammanlagd anställningstid som är minst fyra år men kortare än sex år;</i>
<i>fem månader vid fyllda 40 år;</i>	<i>-fyra månader vid en sammanlagd anställningstid som är minst sex år men kortare än åtta år;</i>
<i>sex månader vid fyllda 45 år.</i>	<i>-fem månader vid en sammanlagd anställningstid som är minst åtta år men kortare än tio år; och</i>
	<i>-sex månader vid en sammanlagd anställningstid som är minst tio år.</i>

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

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § 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

sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv 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.

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

25 §¹⁹

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 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.

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 *eller 5 a* § 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.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller

¹⁹ Senaste lydelse 1994:1685.

tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess *ett år* 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 *ett år* 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 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 arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

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 §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

25 a §

En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad eller högst på heltid har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med ett högre arbetstidsmått och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera

driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

26 §

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning *enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad eller högst på heltid enligt 25 a §*, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

32 §

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten *eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad eller högst på heltid*, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning *eller en anställning med högre sysselsättningsgrad*.

33 §²⁰

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23 och 25 §§.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

1. Denna lag träder i kraft, i fråga om 2 § den 1 juli 1997, i fråga om 5 § andra stycket den 1 januari 2000, och i övrigt den 1 januari 1997.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 11 § i sin äldre lydelse.

3. För den som vid lagens ikraftträdande har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § gäller paragrafen i dess äldre lydelse.

4. För anställningstid hos arbetsgivaren före den 1 januari 1995 skall 15 § första stycket och 25 § första stycket tillämpas i sin äldre lydelse.

²⁰ Senaste lydelse 1990:1357.

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder²¹

dels att 7 a och 14 §§ samt rubriken närmast före 14 § skall upphöra att gälla,

dels att 9, 12, 17, 19 och 23 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §²²

När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger. *Den kan också anmoda arbetsgivaren att avstå från att säga upp äldre arbetstagare på sådant sätt som avses i 7 a §.*

När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger.

12 §²³

Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelats av arbetsmark-

Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelats av Arbetsmark-

²¹ Senaste lydelse av
7 a § 1994:1689
14 § 1982:81.

²² Senaste lydelse 1984:511.

²³ Senaste lydelse 1984:511.

nadsstyrelsen enligt 11 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. *Styrelsen kan också besluta att arbetsgivaren inte får utan dess medgivande säga upp äldre arbetstagare på sådant sätt som avses i 7 a §.*

nadsstyrelsen enligt 11 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit.

17 §²⁴

Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning enligt vad som föreskrives i denna lag, kan åläggas att utge en särskild varselavgift till staten. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utges av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställs för varje påbörjad vecka som varsel försumrats samt bestäms till lägst 100 och högst 500 kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum.

Bestämmelserna om varselavgift tillämpas också på arbetsgivare som inte iakttar sin underrättelseskyldighet enligt 7 a §. Avgiften skall i sådana fall bestämmas till 500 kronor för varje arbetstagare.

19 §²⁵

Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6, 7 och 7 a §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter

Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6 och 7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller

²⁴ Senaste lydelse 1984:511.

²⁵ Senaste lydelse 1984:511.

eller fängelse i högst ett år.

fängelse i högst ett år.

23 §²⁶

Talan om utdömande av vite enligt denna lag förs av länsarbetsnämnd eller arbetsmarknadsstyrelsen *eller, när fråga är om vite som förelagts med stöd av 14 §, av arbets- tagarorganisation som hemställt om föreskrifter som där anges.*

Talan om utdömande av vite enligt denna lag förs av länsarbetsnämnd eller Arbetsmarknadsstyrelsen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1997.

²⁶ Senaste lydelse 1985:222.

Lagrådets yttrande

LAGRÅDET

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1996-10-09

Närvarande: justitierådet Staffan Magnusson, f.d. presidenten
i Försäkringsöverdomstolen Leif Ekberg, regeringsrådet
Leif Lindstam.

Enligt en lagrådsremiss den 3 oktober 1996 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorerna Lars Dirke och Cathrine Lilja Hansson.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd

2 §

Enligt ett nytt tredje stycke i 2 § skall det genom kollektivavtal kunna göras avvikelser från vissa angivna paragrafer i det följande. Det krävs inte att avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Skall det träffas ett avtal på lägre nivå än förbunds nivå eller motsvarande, krävs det dock att det mellan parterna i andra frågor "gäller eller brukar gälla" kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Enligt författningskommentaren skall uttrycket "brukar gälla" täcka situationer då det råder ett s.k. tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Lagrådet anser att det på ett tydligare sätt bör komma fram i lagtexten att det är fråga om sådana situationer (jfr 5 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). Lagtexten bör förtydligas även i andra avseenden.

Lagrådet förordar att 2 § tredje stycket formuleras på följande sätt:

"Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 6, 22 och 25-27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §."

5 a §

I paragrafen införs en ny form av anställning, kallad överenskommen visstidsanställning. Även 5 § avser olika tidsbegränsade anställningar. 5 a § första stycket bör därför inledas med orden "Avtal får även i andra fall än som avses i 5 §".

Första stycket innehåller i övrigt bestämmelser om den längsta sammanlagda tid som "avtalen" om överenskommen visstidsanställning får omfatta - tolv månader under tre år - och om den kortaste tid ett avtal får omfatta, en månad. Bestämmelserna innebär bl.a. att upp till tolv enmånadersavtal kan träffas beträffande en och samma anställd. Enligt Lagrådets mening bör lagtexten ändras, så att bestämmelsernas innebörd framgår klarare.

I paragrafens andra stycke föreskrivs att den längsta sammanlagda tiden för överenskommen visstidsanställning får vara 18 månader i ett företag som inte har några arbetstagare. I andra meningen anges att denna möjlighet får ut-

nyttjas under tre år från det att arbetsgivaren anställde någon för första gången.

Enligt författningskommentaren avses med "företag" alla förekommande företagsformer, däribland alla olika former av juridiska personer och verksamhet i offentlig regi. Detta bör enligt Lagrådet återspeglas i lagtexten, som bör inledas med orden "I ett företag eller en verksamhet ..."

Lagrådet finner vidare att det föreligger en konflikt mellan första och andra meningarna i andra stycket. Enligt andra meningen får möjligheten till överenskommen visstidsanställning användas även efter det att någon har anställts i företaget, medan förutsättningen för att första meningen skall vara tillämplig är att företaget inte har några arbetstagare. Meningarna bör därför formuleras om.

Styckets tredje mening behandlar det fallet att det i ett företag är endast företagaren som är arbetstagare. Med "företagaren" avses enligt författningskommentaren den som ensam äger hela företaget. Det kan ifrågasättas om en sådan företagare kan anses som arbetstagare (se SOU 1993:32 s. 235). Lagrådet anser bl.a. mot bakgrund härav att bestämmelsen i andra stycket tredje meningen bör kunna utgå.

Lagrådet förordar att 5 a § ges följande lydelse:

"Avtal får även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning."

Övergångsbestämmelserna

Lagrådet har ingen invändning mot de föreslagna övergångsbestämmelserna i sak men anser att de, såvitt gäller punkterna 2-4, bör förtydligas och ges följande lydelse:

"2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.

3. För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.

4. Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995."

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsfrämjande åtgärder

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 24 oktober 1996

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden
Hjelm-Wallén, Freivalds, Wallström, Tham, Åsbrink, Schori, Blomberg,
Andersson, Winberg, Uusmann, Sundström, Lindh, Johansson, von
Sydow, Klingvall, Åhnberg, Pagrotsky, Messing

Föredragande: statsrådet Messing

Regeringen beslutar proposition 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad
tillväxt.