

Näringsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## **Stärkt rätt till heltid (SOU 2005:105)**

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna remissvar avseende betänkandet "Stärkt rätt till heltid (SOU 2005:105)".

Arbetsgivarverket avvisar utredarens förslag. Om förslaget likväl genomförs förutsätter Arbetsgivarverket att statliga arbetsgivare ska undantas med hänvisning till de särregler som styr rekrytering och tillsättning av statliga anställningar. Utredaren påpekar möjligheten att göra ett undantag för statliga anställningar.

Sådana särregler rör bl.a. saklighet vid tillsättning av statliga tjänster, skyldighet att på lämpligt sätt informera om ledig anställning, skyldighet att informera om tillsättning av en statlig tjänst, möjligheter att överklaga en tillsättning m.m. och återfinns bl.a. i RF 11 kap. 9 §, LOA 4 §, VF 31 och 35 §§, FL 20-25 §§ samt AF 22 §.

### **Allmänna motiv för Arbetsgivarverkets ställningstagande till förslaget**

Arbetsgivarverket avvisar lagförslaget med bl.a. nedanstående allmänna motivering:

- Arbetsgivarens möjligheter att på ett effektivt sätt leda en verksamhet är avhängigt arbetsgivarens möjligheter att planera, organisera och fördela arbetet. Den föreslagna lagen om heltidsanställning är ett kraftigt ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.
- I Sverige har traditionellt arbetsmarknadens parter haft ett stort inflytande över anställningsvillkor och arbetsförhållanden. Arbetsgivarverket är av den uppfattningen att kollektivavtal som medger möjligheter till verksamhetsanpassade lösningar bäst gagnar såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas intressen. Utrymmet och därmed möjligheterna för arbetsmarknadens parter att lösa frågor genom kollektiva, verksamhetsanpassade, uppgörelser minskar i takt med att den arbetsrättsliga lagstiftningen blir mer omfattande.
- Den fria avtalsrätten påverkas. Enligt avtalslagen binds parterna i ett avtal ömsesidigt av överenskommelsen. Vid ett införande av den föreslagna lagstiftningen binds enbart arbetsgivaren av avtalet. Arbetstagaren har rätt att begära en förändring av sysselsättningsgrad – detta oaktat om en sådan förändring även medför andra förändringar i anställningsförhållandet. Arbetstagarens rätt gäller till arbeten för vilka arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Detta kan innebära att en förändring av sysselsättningsgraden enligt lagen inte bara medför ett förändrat arbetstidsmätt utan även kan medföra ett nytt arbete - kanske även ge befordran. Hur arbetsgivaren ska förhålla sig till förändringar av övrigt innehåll i det ursprungliga anställningsavtalet – t.ex. lön – framgår inte av utredningen.
- De konsekvenser nationalekonomen Thomas Ericson lyfter fram inom ramen för utredningen bör beaktas.

- Arbetsgivarverket anser att den nya lagen kommer att medföra ett ökat antal tvister. Arbetsgivarverket menar att belastningen tydligt kommer att öka för arbetsgivaren då de flesta arbetsrättsliga tvister inte löses i domstolarna utan genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Arbetsgivarverket är av den uppfattningen att lagen även kan vara processdrivande. Utredaren gör bedömningen att domstolarna inte kommer att bli nämnvärt mer belastade. I detta gör utredaren en jämförelse med antalet tvister som 25 a § i lagen om anställningsskydd lett till. Arbetsgivarverket är tveksam till om denna jämförelse är adekvat. Då det enligt denna bestämmelse otvistigt är arbetsgivarens bedömning av behovet av ytterligare arbetskraft som styr.

## **Synpunkter med utgångspunkt i utredningens förslag**

### **Tillämpningsområde (8.2)**

Arbetsgivarverket anser att statliga arbetsgivare ska undantas med anledning av de särregler som styr rekrytering och tillsättning av statliga anställningar. Utredaren påpekar möjligheten att göra ett undantag för statliga anställningar. På sidan 154 uttrycks att: "Det bör också finnas en möjlighet att genom förordning ta undan arbetsgivaren inom den statliga sektorn."

Arbetsgivarverket tillstyrker i övrigt de undantag från lagens tillämpningsområde som föreslås. Detta oaktat de tröskeleffekter som undantaget för arbetsgivare med färre än 10 anställda kan medföra.

Arbetsgivarverket ifrågasätter dock om utredarens avsikt verkligen är att lagen ska tillämpas över hela arbetsmarknaden när denne i utredningen skriver att: "Det kan dock finnas skäl att på vissa punkter ge lagen en utformning som i praktiken leder till att det praktiska genomslaget blir störst inom kommuner och landsting."

### **Arbetsgivare och arbetstagare (8.3)**

Utredaren avser att lagen ska bygga på de inarbetade civilrättsliga begreppen arbetsgivare och arbetstagare. Utredaren pekar även på den särställning som kan finnas för statsförvaltningen: "Inom statsförvaltningen tillämpas vanligen funktionellt arbetsgivarbegrepp. I de flesta fall räknas anställningsmyndighet som arbetsgivare. Att staten är en enda juridisk person har dock getts betydelse i vissa fall." Då Arbetsgivarverket funnit att utredaren inte fullt ut definierat vad som avsetts med begreppet "arbetsgivare" inom den statliga sektorn anser Arbetsgivarverket att det bl.a. bör förtydligas enligt nedan:

- Att en anmälan till "arbetsgivaren" om utökad sysselsättningsgrad enligt 7 § endast äger giltighet vid den myndighet där den lämnats in och under förutsättning att arbetstagaren är anställd vid den myndigheten.
- Att den kvalifikationstid om tre år som genom anställning hos "arbetsgivaren" finns för utökad sysselsättningsgrad och regleras enligt 8 § endast kan tjänas in hos den myndighet till vilken anmälan är inlämnad och genom anställning vid densamma.

### **Förhållandet till andra författningar (8.6)**

Om statliga arbetsgivare inte undantas från tillämpningen av lag om heltidsanställning tillstyrker Arbetsgivarverket att lagen om offentlig anställning omformuleras i enlighet med vad utredaren föreslår.

### **Förhållandet till kollektivavtal (8.8)**

Arbetsgivarverket tillstyrker möjligheten för parterna på arbetsmarknaden att sluta kollektivavtal om de frågor som berörs av föreslagen lagstiftning. Samtidigt begränsar lagstiftning möjligheterna till verksamhetsanpassade lösningar eftersom lagstiftningen som sådan redan lagt förutsättningarna för förhandlingsområde och -utrymme. Möjligheterna till verksamhetsanpassning påverkas även av i vilken utsträckning lokala fackliga organisationer kommer att ges möjlighet att medverka i överenskommelser. Arbetsgivarverket är tveksamt till om någon sådan anpassning av lagen kommer att vara möjlig att genomföra innan effekterna av densamma har konstaterats – d.v.s. inte tidigare än före utgången av 2010.

### **En huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid (8.9)**

Arbetsgivarverket anser att det ska vara arbetsgivarens rättighet att organisera arbetet på det sätt som arbetsgivaren finner mest lämpligt. En av utredarens kommentar till huvudregeln om heltid är att: "Regeln för med sig att det verkligen måste finnas godtagbara skäl för undantag i det enskilda fallet". Arbetsgivarverket är av den uppfattningen att arbetsgivare i dag organiserar den egna verksamheten på ett sådant sätt att den ska kunna bedrivas på mest effektiva sätt. Arbetsgivarverket uppfattar att detta redan är verkligt godtagbara skäl för undantag. Det är inte Arbetsgivarverkets erfarenhet att arbetsgivare för att kompensera en dålig organisation av verksamheten slentrianmässigt nyttjar deltidanställningar.

### **Ett generellt friutrymme för deltidanställningar (8.10)**

Arbetsgivarverket anser att det ska vara varje arbetsgivares självklara rätt att bedöma i vilken utsträckning arbetstagare behöver deltidanställas för det mest effektiva bedrivandet av verksamhet.

Utredaren föreslår ett friutrymme konstruerat som en schabloniserad andel av det totala antalet anställda hos arbetsgivare. Arbetsgivarverket tillstyrker ett sådant friutrymme. Arbetsgivarverket vill samtidigt betona att konstruktionen kan medföra svårigheter speciellt för mindre arbetsgivare. Detta särskilt i kombination med de tröskeeffekter som lagens tillämpningsområde medför.

### **Särskilda undantagsfall som typiskt sett är i arbetsgivarens intresse (8.11)**

Arbetsgivarverket tillstyrker att det införs undantag från huvudregeln. Hur praxis utvecklas avseende punkten 1; "att arbetsgivaren gör sannolikt att anställning på heltid inte tillgodoser något behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer... ", kommer att vara väsentlig för arbetsgivarens möjligheter att effektivt organisera verksamheter.

Arbetsgivarverket anser att föreslagen lagtext i 5 § punkten 3; "arbetstagaren har en annan anställning, där arbete skall utföras under tid när arbetet skall utföras också i den nya anställningen", avviker från den intention utredaren för fram i utredningen. Utredaren beskriver avsikten som att "Huvudregeln bör kunna frångås i den situationen att arbetstagaren avser att parallellt med den nya anställningen arbeta hos annan arbetsgivare. I det fallet skall en arbetsgivare inte behöva vara skyldig att erbjuda anställning på heltid, eftersom arbetstagaren delvis har sin försörjning tryggad genom arbete i annan anställning." Arbetsgivarverket ansluter sig till utredarens intentioner och anför att lagtexten bör ändras.

Arbetsgivarverket menar också att detta undantag ska kunna anföras som skäl till deltidсанställning om en arbetsökande har försörjningen delvis tryggad genom t.ex. arbete i egen firma, studier etc. Arbetsgivarverket anser därför att 5 § punkten tre i stället ska lyda: "arbetstagaren har inkomster från annan verksamhet eller endast i begränsad omfattning står till arbetsmarknadens förfogande."

Samtidigt väcker undantaget enligt punkt tre vissa frågor. Ger regleringen arbetsgivaren en rätt att erhålla sådan information och en skyldighet för arbetstagaren att meddela denna? Om arbetstagaren i sådant fall lämnar felaktig information, kan då anställningsavtalet anses vara slutet på felaktiga grunder? Kan det i så fall upphöra att gälla, eller kan arbetsgivaren ensidigt omreglera sysselsättningsgraden? Innebär den en begränsning för arbetstagaren att inneha en bisyssla?

### **Undantag från huvudregeln i arbetstagarens intresse (8.12)**

Arbetsgivarverket tillstyrker att ingen arbetstagare ska tvingas till anställning på heltid. En överenskommelse om deltid avtalas normalt i ett för båda parterna frivilligt åtagande i ett anställningsavtal. Om föreslagen lag införs kan arbetsgivaren enligt utredaren inte enbart ta detta avtal som bevis för överenskommelse om deltidсанställning: "Det bör dock inte vara tillräckligt att bara hänvisa till att arbetstagaren har önskat en deltidсанställning utan varje förklaring från hans eller hennes sida". Enligt utredaren måste arbetsgivaren kunna "bevisa att arbetstagaren har fört fram önskemål om deltidсанställning och skälet till detta".

Arbetsgivarverket anser att den konstruktionen leder till att arbetsgivaren på ett integritetskränkande sätt måste efterhöra skälen till en önskan om deltidсанställning.

Arbetsgivarverket vill också framhålla att det måste vara tillåtet för en arbetsgivare att i en annons beskriva förutsättningarna för en anställning. Vid en rekrytering är det viktigt att båda parter har grundläggande information så tidigt som möjligt för att kunna bedöma ett ömsesidigt intresse. Om sådana kriterier inte får framgå av en annons kan arbetstagare som har intresse för såväl hel- som deltid söka anställningar i "onödan".

### **Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad (8.13)**

Arbetsgivarverket har inget att erinra emot att 25 a § i lagen om anställningsskydd överförs till en lag om heltidсанställning om en sådan införs.

Arbetsgivarverket förutsätter att arbetsgivaren i detta fall är anställningsmyndigheten och inte staten.

### **En bortre gräns för deltidсанställning (8.14)**

Arbetsgivarverket vill poängtera vikten av vad utredaren på sidan 216 framför: "På det statliga området finns särskilda författningsreglerade krav på att anställning ska ske på sakliga grunder. Om hänsynstagande till de särskilda urvalskriterier som gäller på det statliga området medför att en arbetsgivare i ett särskilt fall inte kan tillgodose en arbetstagares berättigade krav enligt 8 §, bör han eller hon anses ha visat att arbetskraftsbehovet inte skulle ha tillgodosetts genom att arbetstagaren anställts på heltid".

Arbetsgivarverket vill påpeka att särskilda författningsregler även i övrigt påverkar de statliga arbetsgivarnas agerande t.ex. informationsskyldigheter och regler om överklaganden.

Utredarens förslag innebär att arbetsgivaren i första hand ska tillgodose sitt behov av arbetskraft genom att erbjuda en deltidsanställd arbetstagare utökad sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarverket anser att en företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad måste begränsas utöver vad utredaren föreslår. Arbetstagaren ska enligt Arbetsgivarverket inte genom domstolsbeslut kunna erhålla anställning som medför befordran.

En ytterligare frågeställning – som utredaren inte berör – är hur övrigt innehåll i anställningsavtalet ska behandlas. I samband med en överenskommelse om anställning kommer parterna överens om innehållet i anställningen samt i övrigt om vilka villkor som ska gälla. Eftersom arbetsgivaren kan vara skyldig att erbjuda sådana lediga arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för kan detta självklart innebära att även andra delar, t.ex. frågan om lön, av anställningsavtalet berörs. Hur ska innebörden av att en domstol meddelar att arbetstagaren har rätt till heltidsanställning tolkas?

Arbetsgivaren ska kontinuerligt pröva en anmälan om utökad sysselsättningsgrad. Arbetstagaren kan av domstol tilldömas skadestånd om arbetsgivaren inte tillgodosett ett sådant önskemål om möjligheten enligt domstolen har funnits. En anmälan om utökad sysselsättningsgrad som inkommer i samband med att arbetsgivaren påbörjat en rekrytering ska i så fall prövas. Arbetsgivaren kan då ha lagt ut stora pengar på rekrytering i onödan.

#### **Hur skall reglerna om olika sorters företräde samordnas (8.15)**

Arbetsgivarverket avstyrker att extra månader ska tillgodoräknas för arbetstagare som fyllt 45 år. En sådan regel har inte en sådan betydelse som i lagen om anställningsskydd och kan framstå som diskriminerande på grund av ålder.

#### **Utökad förhandlings- och underrättelseskyldighet (8.16)**

Arbetsgivarverket anser att förhandling i turordningsfrågor endast ska behöva ske om arbetsgivaren avser att frånga turordningen.

Arbetsgivarverket anser att en underrättelse till de fackliga organisationerna om anställning på deltid inte ska behöva göras för anställningar med kortare varaktighet än en månad. För kortare anställningar anser Arbetsgivarverket att skyldigheten endast framstår som överdrivet byråkratisk och medför onödig administration.

#### **Förklaring om heltidsanställning (8.17)**

Se även påpekanden under punkten 8.14.

Enligt utredaren ska en arbetstagare som avvisar ett erbjudande om anställning på heltid som skäligen borde ha godtagits förlora sin rätt till utökad sysselsättningsgrad. I utredningen framgår inte om arbetstagaren eller arbetsgivaren kan få detta fastställt innan kvalifikationstiden löper ut. Arbetsgivaren riskerar, om andra arbeten inte erbjuds, att få betala skadestånd om en domstol efter kvalifikationstiden finner att arbetet inte var att betrakta som skäligt. Arbetstagaren riskerar, om en domstol efter kvalifikationstiden bedömer arbetet som skäligt, att avvakta en ny kvalifikationsperiod. Vad som kan anses vara en skälig anställning uttrycks vagt i utredningen.

#### **Skadestånd (8.18)**

Arbetsgivarverket vill poängtera att det är väsentligt att domstolen noggrant utreder i vilken utsträckning arbetstagaren försökt bidra till att minska skadan av att inte ha erhållit en heltidsanställning hos arbetsgivaren.

### **Domstolsprövning (8.19-8.21)**

Om en lag införs med tvingande regler måste självklart lagen kunna prövas rättsligt. I detta fall ska en sådan bedömning begränsas till en mer översiktlig kontroll. Utredaren går inte närmare in på hur kollektivavtal kan påverka domstolens bedömning.

Utredningen är tvetydig avseende vad som ska beaktas vid en bedömning av arbetsgivarens behov av arbetskraft. Av lagtexten framgår att en sådan prövning ska utgå ifrån om arbetsgivaren "kunde ha tillgodosett sitt behov av arbetskraft genom att anställa arbetstagaren på heltid, men trots detta tillgodosett behovet genom en annan anställning". Här utgår alltså utredaren ifrån att någon har anställts. I utredarens författningskommentarer skrivs i stället att "Det är frågan om ett lågt beviskrav och i normalfallet skall det vara tillräckligt att arbetstagaren kan peka på att arbetsgivaren har gjort någon ny anställning, utvidgat arbetstidsmättet för någon annan anställd eller gjort ett inte oväsentligt uttag av mertid eller övertid hos de anställda."

Arbetsgivarverket anser att varje arbetsgivare måste kunna välja att – inom ramen för lagar och avtal – använda sig av mer- respektive övertid utan att detta medför en risk att behöva anställa.

### **Arbetstidens förläggning (8.25)**

Utredaren anser att även annan personal inom rimliga gränser får acceptera arbetstidsförändringar för att arbetsgivaren ska kunna erbjuda anställning på heltid. De flesta arbetsgivare är bundna av kollektivavtal vad avser arbetstiden. Ett sådant avtal kan innebära att en arbetsgivare inte ensidigt kan besluta om arbetstidsförändringar. Om detta innebär att det inte är möjligt att ändra arbetstiderna, har då arbetsgivarens skyldigheter enligt lagen fullföljts?

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektören Göran Ekström efter hörande av styrelsen. I den slutliga handläggningen deltog även stabschef Jonas Bergström, arbetsrättsjurist Carl Durling, chefjurist Karl Pfeifer, förhandlingschef Nils Henrik Schager samt förhandlingssekreterare Matilda Nyström, föredragande.

Göran Ekström

Matilda Nyström