

Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
103 33 Stockholm  
Ert dnr: A2011/533/ARM

## **Remissvar avseende betänkandet Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22)**

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på betänkande Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22). Som framgår av rubriken behandlar betänkandet två, från varandra skilda, arbetsrättsliga regleringar.

### **Anmälningsskyldighet vid utstationering**

Arbetsgivarverket har inget att erinra mot förslaget i betänkandet.

### **Förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen**

#### Behovet av ändringar

Enligt Arbetsgivarverkets mening uppfyller den svenska regleringen de aktuella EU-rättsliga kraven. Sverige har således på ett korrekt sätt implementerat det aktuella direktivet.

Tidsbegränsade anställningar spelar en betydelsefull roll på arbetsmarknaden. Det är anställningar som vanligtvis beslutas långt ut i organisationen och konsekvenserna av att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning kan ha stor betydelse inte bara för arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren utan även för andra arbetstagare, bl.a. i turordningshänseende. Med hänsyn härtill måste dessa regler vara klara och tydliga så att kravet på förutsägbarhet uppfylls. Det nu presenterade förslaget uppfyller inte dessa krav.

Otydliga regler riskerar att medföra att arbetsgivaren avstår från att överhuvudtaget anställa, vilket särskilt kommer att drabba personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Den föreslagna ändringen kommer att medföra ett ökat antal tvister, påminnande om situationen före 2007 års ändringar av 5 § LAS. Det bör i detta sammanhang framhållas att Arbetsgivarverket delar betänkandets uppfattning att det inte finns några indikationer på att det sker något missbruk av användandet av tidsbegränsade anställningar.

Enligt Arbetsgivarverket är det således vare sig behövt eller lämpligt att genomföra den föreslagna ändringen.

Om ändringar finnes behövliga

Om lagstiftaren anser att ett förtydligande är nödvändigt, bör det ske på ett sätt så att det tydligt framgår att den särskilda missbruksprövningen endast kan ske vid på varandra följande anställningar och att den anställning som kan prövas är en allmän visstidsanställning.

Tidsbegränsningsgrunderna i LAS har olika karaktär och funktion. Samtliga tidsbegränsningsgrunder, förutom allmän visstidsanställning, uppfyller dock direktivets krav på objektiva grunder. Eftersom dessa tidsbegränsningsgrunder i sig uppfyller de krav som direktivet ställer för att motverka missbruk av på varandra följande tidsbegränsade anställningar behöver inte den nu föreslagna ändringen omfatta dessa tidsbegränsningsgrunder. Utgångspunkten bör vara att det är vid tidpunkten för prövningen aktuella anställningsavtalet som ska prövas. Det är inte rimligt att t.ex. en helt legitim vikariatsanställning skulle kunna anses strida mot direktivets missbruksförbud p.g.a. att den anställde tidigare innehaft en allmän visstidsanställning. I stället får man i dessa fall, inom ramen för de preskriptionsregler som gäller, pröva den allmänna visstidsanställningen.

Av direktivet framgår att åtgärderna i klausul 5 avser att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. Lokutionen ”på varandra följande” bör framgå av lagtexten. På detta sätt undviker man en överimplementering av direktivet samtidigt som man knyter regleringen tydligare till direktivet och EU-domstolens praxis.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog även chefjurist Karl Pfeifer, enhetschef Elisabet Sundén Ingeström, stabschef Jonas Bergström och arbetsrättsjurist Carl Durling, den siste som föredragande.

Göran Ekström

Carl Durling