



Arbetsmarknadsdepartementet

Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

Gunilla Qvarsebo

Telefon 08-405 38 34

Telefax 08-543 564 09

E-post gunilla.qvarsebo@employment.ministry.se

Representation Permanente de la Suede
Square de Meeus 30
B-1000 Bruxelles
BELGIEN

**Skrivelse beträffande direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete
undertecknat av EFS, UNICEF och CEEP**

Svar på Europeiska kommissionens brev den 10 november 2008 med
begäran om ytterligare förtydliganden när det gäller de svenska
bestämmelserna om visstidsanställningar vidarebefordras till Europeiska
kommissionen.

Vänligen

Gunilla Qvarsebo

Assistent



Arbetsmarknadsdepartementet

Rättssekretariatet

Europeiska kommissionen
Generaldirektören Nikolaus G. van der
Pas, GD Sysselsättning, socialpolitik och
lika möjligheter
B-1049 Bryssel

**Svar på Europeiska kommissionens brev den 10 november 2008 med
begäran om ytterligare förtydliganden när det gäller de svenska bestämmelserna om visstidsanställningar**

Europeiska kommissionen har med anledning av ett klagomål från TCO ställt ett antal frågor till den svenska regeringen angående genomförandet av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Sverige svarade på frågorna i ett brev den 15 maj 2008. Kommissionen har nu begärt ytterligare förtydliganden när det gäller vissa frågor.

Åtgärder för att stävja missbruk

Den första frågeställning som kommissionen anger rör reglerna om allmän visstidsanställning i 5 § anställningsskyddslagen och kravet på objektiva grunder enligt klausul 5.1 i ramavtalet. De frågor som kommissionen vill ha svar på avser en arbetsgivares möjligheter att bevisa att det finns ett behov av en visstidsanställd arbetstagare.

Vi vill till en början framhålla att anställningsskyddslagen har karaktären av social skyddslagstiftning och att huvudregeln enligt 4 § i lagen är att anställningsavtal gäller tills vidare. Här som annars gäller det att inte bara se till lagens ordalydelse utan ta hänsyn till lagens syfte och de grundläggande principer som reglerna bygger på. Regler som bygger på EG-direktiv ska dessutom tolkas och tillämpas mot bakgrund av direktivets krav. Detta innebär att utstuderade förfaranden från arbetsgivarens sida i syfte att kringgå lagens huvudregel om tillsvidareanställning genom olika kombinationer av visstidsanställningar kan angripas i domstol, även om förfarandet vid en preliminär bedömning kan tyckas vara förenligt med lagens ordalydelse.

Vi vill även påminna om att lagens bestämmelser om visstidsanställningar, inklusive provanställningar, är dispositiva. Arbetsmarknadens parter kan därför anpassa reglerna till de förhållanden som gäller i olika

branscher. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller en reglering av dessa frågor.

Anställningsskyddslagens reglering av olika anställningsformer har som allmän utgångspunkt att en arbetsgivares behov av stadigvarande arbetskraft bör tillgodoses genom tillsvidareanställd personal. Anställningsformen allmän visstidsanställning kräver emellertid inte någon objektivt konstaterbar grund för att vara tillåten. Inget hindrar att anställningsformen används exempelvis för praktikarbete, feriearbete eller vid genomförandet av olika tidsbegränsade projekt. Arbetsgivaren behöver dock inte åberopa något skäl för att denna anställningsform har valts. Detta är kännetecknande för just denna anställningsform och utgör en skillnad i förhållande till exempelvis vikariat och säsongarbete.

En konsekvens av det nu anförda är att en arbetsgivares behov av att anställa en arbetstagare på viss tid i stället för tills vidare inte prövas i domstol när det gäller allmän visstidsanställning. En domstol prövar alltså inte om det finns godtagbara skäl för att frångå huvudregeln om tillsvidareanställning och om arbetsgivaren i stället borde ha erbjudit en tillsvidareanställning. De frågor om bevisning som kommissionen ställer rörande arbetsgivarens behov av tidsbegränsad anställning uppkommer därför inte vid allmän visstidsanställning.

Allmän visstidsanställning är alltså en anställningsform som lagen tillåter utan begränsningar med hänsyn till de skäl arbetsgivaren kan ha för att välja denna anställningsform. Detta bör ses mot bakgrund av att syftet med anställningsformen är att göra det lättare för företaget att anställa och därigenom främja tillväxt och sysselsättning. Anställningsformen är tänkt att bland annat kunna fungera som en bro in i arbetslivet för ungdomar, invandrare och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Allmän visstidsanställning ska göra det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. En inskränkning av möjligheterna att utnyttja denna anställningsform skulle försvåra för arbetsgivare att anställa och leda till minskad sysselsättning.

Det finns dock andra regler som begränsar möjligheterna att använda denna anställningsform och som ökar tryggheten för de anställda. Som framgår av vårt tidigare svar övergår en allmän visstidsanställning i en tillsvidareanställning om anställningen varat i mer än två år under en femårsperiod (5 § andra stycket anställningsskyddslagen). Syftet med denna regel är att förhindra missbruk som består i att arbetsgivaren väljer att låta allmänna visstidsanställningar följa på varandra i en oacceptabel omfattning i stället för att tillsvidareanställa. Som också framgår av vårt tidigare svar finns härutöver regler om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta en kollektivavtalsbärande facklig organisation om att en tidsbegränsad anställning ingåtts (28 § anställningsskyddslagen) och regler om arbetstagares företrädesrätt till återanställning (25 §

anställningsskyddslagen). Det sistnämnda innebär att en arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har – under vissa närmare angivna förutsättningar – företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. Till detta kommer att en visstidsanställning (bortsett från provanställningar) inte kan sägas upp under anställningstiden, om annat inte följer av avtalet.

Med hänsyn till det nu anförda anser vi fortfarande att den kombination av tidsgränser och objektiva skäl som enligt anställningsskyddslagen gäller för olika slags visstidsanställningar är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav på åtgärder för att förhindra missbruk genom upprepade sådana anställningar. Det har inte kommit till vår kännedom genom domstolspraxis eller på annat sätt att våra regler om visstidsanställningar i praktiken öppnar upp för sådant missbruk. Om det visar sig att den nuvarande ordningen inte fungerar tillfredsställande i praktiken är vi beredda att överväga ytterligare åtgärder för att förhindra missbruk.

Den andra frågeställningen som kommissionen noterar gäller våra regler om provanställningar. I den delen vill vi anförda följande till förtydligande av vad vi tidigare anförde.

Som vi angav i vårt tidigare svar är avsikten att provanställning inte ska användas som ett sätt att tillgodose arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft. Provanställning är avsedd att användas av arbetsgivare med stadigvarande behov av arbetskraft och som vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbete. Anställningsformen är inte heller tänkt att inleda en tidsbegränsad anställning. Detta framgår av att en provanställning övergår i en tillsvidareanställning om den inte avbryts före provotidens utgång (6 § andra stycket anställningsskyddslagen). Något lagstadgat förbud mot att provanställningar används på nyss angivet sätt finns emellertid inte.

I begreppet provanställning ligger vissa begränsningar som gör att tillåtligheten av denna anställningsform kan prövas rättsligt och missbruk beivras. Ett grundläggande krav är att arbetsgivaren har en avsikt att pröva arbetstagaren. Om arbetsgivarens avsikt bara är att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov och inte att pröva arbetstagaren kan provanställningsformen alltså inte lagligen användas.

Vidare gäller att omständigheterna inte heller i övrigt får vara sådana att det i själva verket är fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. En arbetstagare som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare kan exempelvis i regel inte återanställas i samma arbete på prov. Detta gäller oavsett om den tidigare anställningen var tidsbegränsad eller inte.

Vi hoppas att detta svar tillgodoser kommissionens begäran om förtydliganden. Annars står vi givetvis till förfogande med ytterligare upplysningar.

Högaktningsfullt



Karin Renman
Expeditions- och rättschef