

## **Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, januari 2016**

### **Allmän visstidsanställning ska lättare övergå till tillsvidareanställning**

Den nuvarande femåriga referensperioden för att bedöma om någon haft allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år förlängs i vissa fall och gör det nödvändigt för arbetsgivare att beakta uppgifter om ännu äldre tidsbegränsade anställningar. Det följer av ändringar i anställningsskyddslagen som regeringen föreslår ska träda i kraft redan den 1 maj 2016.

Bakgrunden till regeringens förslag i [prop. 2015/16:62](#) är att EU-kommissionen sedan länge påtalat att Sverige inte uppfyller sina skyldigheter enligt ett EG-direktiv (1999/70/EG) om visstidsarbete. EG-direktivet innebär att medlemsstaterna ska hindra missbruk bestående i att på varandra följande visstidsanställningar används. Medlemsstaterna kan införa någon objektiv grund - till exempel att det behövs en vikarie för någon som är tillfälligt borta - som krav för att få förnya en visstidsanställning, eller en sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande sådana anställningar.

I Sverige får som bekant enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd avtal om tidsbegränsad anställning bara träffas för allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete. Dessutom får man träffa avtal om tidsbegränsad anställning med den som fyllt 67 år och avtala om provanställning. Vikariat och säsongarbete kräver att det finns en objektiv grund, en tillfälligt ledig befattning respektive en säsong av något slag, medan allmän visstidsanställning inte gör det. Vid allmän visstidsanställning gäller i stället i dag att anställningen övergår till en tillsvidareanställning, om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år. Motsvarande omvandlingsregel gäller för vikariat, men tiden i vikariat och allmän visstidsanställning under femårsperioden läggs inte ihop utan det krävs att arbetstagaren har minst två års anställningstid i antingen vikariat eller allmän visstidsanställning.

Kommissionen har räknat ut att det förhållandet att allmän visstidsanställning kan kombineras med de andra tidsbegränsade anställningarna medför att en arbetstagare i teorin kan vara mer eller mindre löpande sysselsatt i tidsbegränsade anställningar under obegränsad tid. Regeringens förslag avser att ytterligare begränsa möjligheterna att använda på varandra följande tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen. Två tidigare förslag i samma riktning från Regeringskansliet ([Ds 2011:22](#) och [Ds 2012:25](#)) har det inte blivit något av, men detta förslag ([Ds 2015:29](#)) går regeringen alltså nu vidare med.

Förslaget omfattar bara tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen och inte sådana andra typer av tidsbegränsade anställningar som kan vara tillåtna enligt andra författningar eller kollektivavtal.

Den nuvarande omvandlingsregeln vid vikariat behålls, det vill säga den som under en femårsperiod haft just vikariat i sammanlagt mer än två år får automatiskt en tillsvidareanställning (om personen då är yngre än 67 år, se nedan). Förslaget, som är lite tekniskt komplicerat, innebär att vid allmän visstidsanställning kan den femåriga referensperioden förlängas under vissa förutsättningar. Det är bara en allmän visstidsanställning, och inte ett vikariat, som kan omvandlas enligt den föreslagna

nya regeln. Arbetstagaren måste liksom i dag ha varit anställd i just allmän visstidsanställning i mer än två år (kvalifikationstiden), det vill säga någon sammanräkning med andra typer av tidsbegränsade anställningar sker inte vid beräkningen av kvalifikationstiden, men referensperioden kan i vissa fall förlängas om arbetstagaren haft andra typer av tidsbegränsade anställningar.

Den nuvarande omvandlingsregeln vid allmän visstidsanställning behålls, det vill säga den som under en femårsperiod haft just allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år får automatiskt en tillsvidareanställning (om personen då är yngre än 67 år, se nedan), men kompletteras med en alternativ, förlängd referensperiod. Den som i allmän visstidsanställning uppnår kvalifikationstiden (två år) under en period då tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen följt på varandra ska också automatiskt få en tillsvidareanställning. En anställning anses enligt förslaget ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Det är bara allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete som på detta sätt kan förlänga referensperioden, och inte provanställning eller tidsbegränsade anställningar enligt andra författningar eller kollektivavtal. Liksom i dag ska dock anställningstid hos en tidigare arbetsgivare räknas med, om arbetstagaren bytt anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs.

En annan nyhet är att omvandlingsreglerna - både avseende vikariat och allmän visstidsanställning - inte ska gälla för arbetstagare som fyllt 67 år.

Det ska vara möjligt att frångå omvandlingsreglerna genom kollektivavtal.

I dag finns det en bestämmelse i anställningsskyddslagen om att arbetsgivaren på begäran ska lämna skriftlig information om en arbetstagares sammanlagda anställningstid (6 g §). Den sammanlagda anställningstiden har emellertid inte någon betydelse vid tillämpningen av omvandlingsreglerna för den som haft flera olika typer av tidsbegränsad anställning. Därför föreslås det att regeln ska kompletteras med en skyldighet att på begäran av den som har allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av de föreslagna omvandlingsreglerna. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Informationskyldigheten ska även omfatta anställningar hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren har bytt anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs. Bestämmelserna om informationskyldighet är tvingande till arbetstagarens förmån och kan inte frångås genom kollektivavtal. Den som bryter mot informationskyldigheten kan dömas att betala skadestånd till arbetstagaren.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016. För avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts före ikraftträdandet ska de äldre omvandlingsreglerna gälla. Det är alltså bara de som efter den 1 maj 2016 ingår ett avtal om allmän visstidsanställning som behöver beakta den nya, förlängda, referensperioden. Vid beräkningen av den referensperioden ska nämligen även anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet beaktas.

Den nya förlängda referensperioden och informationskyldigheten innebär i praktiken att arbetsgivare kan behöva granska anställningar lång tid tillbaka som man tidigare inte haft anledning att detaljgranska. Efter ikraftträdandet måste en arbetsgivare vid en ny allmän visstidsanställning som i dag beakta de tidigare allmänna visstidsanställningar arbetstagaren haft inom en femårsperiod från den tänkta nya anställningens slutdag. Har arbetstagaren under denna femårsperiod inte haft minst sex sammanhängande månader utan allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete, måste arbetsgivaren dessutom undersöka om arbetstagaren inom de sex månaderna närmast före femårsperioden haft någon anställning. Har arbetstagaren haft en

anställning under denna sexmånadersperiod, måste det undersökas om det var en allmän visstidsanställning, ett vikariat eller ett säsongsarbete. Är så fallet, måste arbetsgivaren göra motsvarande undersökning avseende de sex månaderna närmast före den första tillträdesdagen för en sådan anställning osv. för att kunna avgöra om kvalifikationstiden om sammanlagt två år i allmän visstidsanställning överskrids genom den planerade nyanställningen.

Man får hoppas att arbetsgivare som länge använt sig av tidsbegränsade anställningar har god ordning på sina gamla papper, papper som man hittills trots varit helt överspelade och onödiga att spara.



## **Sören Öman**

Ordförande i Arbetsdomstolen. (Se även [www.sorenoman.se](http://www.sorenoman.se))