



Arbetsmarknadsdepartementet

Remiss departementspromemoria Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över departementspromemoria Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Universitetets personalavdelning har tillsatt en remissgrupp som lämnar följande arbetsgivarpolitiska synpunkter på förslaget.

Sammanfattning

Remissgruppen anser inte att det är nödvändigt med 180 dagars uppehåll för att det skall vara uppenbart att anställningar inte är att anse som sådana anställningar som följer på varandra som det föreslås i promemorian – kortare tid räcker.

Remissgruppen instämmer inte i förslaget om att äldre anställningar ska beaktas före ikraftträdandet vid tillämpning av den nya regeln vad gäller bedömningen om en allmän visstidsanställning ingår i en kedja av på varandra följande anställningar.

Remissgruppen stödjer förslaget att endast anställningar enligt anställningsskyddslagen ska omfattas, att reglerna ska vara semidispositiva, att reglerna om provanställning inte ändras och att ett undantag införs för arbetstagare som fyllt 67 år.

Kommentarer och ändringsförslag

5.1 Behoven av lagändring

Remissgruppen delar den analys som görs i promemorian på s. 28 där det framgår att krav på objektiva grunder för alla olika former av visstidsanställningar utom allmän visstidsanställning liksom företrädesrätten till återanställning och övriga lagregler tillsammans utgör åtgärder som på ett effektivt sätt samverkar och ger tillräckligt skydd mot missbruk.

5.2 Utgångspunkter för lagändringarna

Remissgruppen instämmer i promemorians analys och slutsats om att lagens regler om tidsbegränsade anställningar bör fortsättningsvis, på samma sätt som idag, endast omfatta de anställningsformer som finns i anställningsskyddslagen och att reglerna ska vara semidispositiva.

5.3 Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare

Vad som framgår på s. 41 i promemorian att medlemsstaterna ska, efter samråd med arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar som visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande är viktigt att fästa avseende vid. Det nyss sagda klargör att eventuella ytterligare kollektivavtalsreglering mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisation skulle kunna täcka upp det behov av reglering som det nu föreslagna lagförslaget syftar till att omfatta.

Vad som framgår på s. 42 i promemorian, att domstolen anser att det skall göras en bedömning med hänsyn till omständigheterna i varje fall för att bedöma om anställningarna följer på varandra, talar för att det inte är helt klart att det finns behov av att i nuläget införa lagregel om tidsgräns för när visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande. Remissgruppen instämmer därför även i vad som framgår på s. 43 i promemorian att det finns möjlighet att lämna öppet vad som ska anses vara på varandra följande. Om det bedöms att det finns behov av lagreglering bör kortare tid än 180 dagars uppehåll vara tillräckligt för att anställningarna inte skall betraktas som på varandra följande med hänvisning till vad domstolen uttalat på s. 42 och 43 i promemorian om att en tidsperiod överstigande 60 dagar kan generellt anses tillräckligt för att avbryta varje existerande anställningsförhållande.

Remissgruppen kan således inte se att det skulle vara nödvändigt med hela 180 dagars uppehåll som det föreslås i promemorian för att det skall vara uppenbart att anställningar inte är att anse som sådana anställningar som följer varandra.

Vidare instämmer remissgruppen i promemorians förslag att endast anställningar enligt anställningsskyddslagen ska omfattas av de föreslagna reglerna och att reglerna om provanställning inte behöver ändras såsom framgår på s. 45 i promemorian. Att ett undantag införs för arbetstagare som fyllt 67 år är även motiverat enligt de skäl som promemorian anför på s. 46 i promemorian. Remissgruppen konstaterar att detta medför att tidsbegränsningsgrunden om 67 år kan tas bort.

Vad gäller beräkningen av antal dagar enligt förslaget så ställer sig remissgruppen frågande till om det är lämpligt att införa ännu ett sätt att beräkna anställningstid. Nuvarande regler om beräkning av anställningstid utgår från år och ”30-dagarsmånader” och det finns behov av ett ensat sätt att räkna anställningstid på. Nuvarande förslag kan lämpligen anpassas så att uppehållet anges i form av anställningstid i 30 dagarsmånader istället för dagar.

6. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Remissgruppen instämmer i att ikraftträdandet kan ske vid föreslagen tidpunkt, d.v.s. under 2016.

Det är även bra, såsom det framgår på s. 54 i promemorian, att lagändringarna inte bör ändra förutsättningarna för redan ingångna anställningsavtal. Remissgruppen instämmer dock inte i förslaget om att äldre anställningar ska beaktas före ikraftträdandet vid tillämpning av den nya regeln vad gäller bedömningen om en allmän visstidsanställning ingår i en kedja av på varandra följande anställningar. Den föreslagna ordningen i denna del riskerar att medföra såväl administrativa problem för arbetsgivaren som risk för att det kan uppkomma onödiga tvister.