



Datum  
2016-04-25

Dokument nr  
16.33

Vår referens

Ersätter nr

Till  
Enheten för Avtal och Politik  
Regionkontoren  
Facklig Rådgivning  
Klubbar  
APO

## Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

### Sammanfattning

Regeringen föreslog i december 2015 förändringar i lagen om anställningsskydd, LAS. De träder i kraft den 1 maj 2016.

Syftet med de nya reglerna är att hindra arbetsgivare att missbruka tidsbegränsade anställningar genom att stapla olika typer på varandra utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning.

Ändringarna innebär i huvudsak att det tillkommer **en ny konverteringsregel**, där anställning i allmän visstid övergår till en tillsvidareanställning vid fler tillfällen än tidigare.

Vidare föreslås bl. a. att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ska få **en utökad rätt till information** om hur länge denne varit anställd i olika anställningsformer för att kunna bevaka och tillvarata sina rättigheter till tillsvidareanställning.

I de fall kollektivavtal finns på arbetsplatsen så är det avtalets regler som avgör vad som gäller, så även i fråga om denna nya konverteringsregel.

### Bakgrund

2007 kom LAS regler avseende tidsbegränsade anställningar att förändras bl. a. på det sättet att en ny anställningsform – allmän visstidsanställning – infördes. Reglerna blev enklare att tillämpa då något objektiv grund inte krävdes för att tillämpa anställningsformen. Det blev

också möjligt för arbetsgivare att stapla olika slags tidsbegränsade anställningar på varandra utan att anställningen övergick till en tillsvidareanställning.

Ytterst har reglerna kunnat få till följd att en arbetstagare kunnat arbeta tillfälligt hur länge som helst, något som väckt mycket debatt. TCO menade att de nya reglerna innebar ett brott mot EU-direktivet om visstidsarbete och anmälde Sverige till EU-kommissionen - varpå kommissionen inledde ett s.k. överträdelseärende och framförde kritik mot Sverige.

Mot bakgrund av kritiken har riksdagen nu beslutat om förändringar som syftar till att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Här är de viktigaste nyheterna:

## En ny konverteringsregel

Fortsatt gäller att en allmän visstidsanställning automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning, när en arbetstagare haft allmän visstidsanställning sammanlagt mer än två år inom en femårsperiod. Nu kommer omvandling också att ske om arbetstagaren varit anställd i allmän visstid sammanlagt mer än två år under en period utan tidsgräns, om tidsbegränsade anställningar följt på varandra med visst eller utan mellanrum.

Den nya konverteringsregeln innebär att arbetstagaren får räkna ihop allmän visstid under en längre period än fem år, förutsatt att olika slags tidsbegränsade anställningar följt på varandra utan uppehåll - eller med högst 180 dagars mellanrum. De tidsbegränsade anställningarna som får beaktas kan alltså vara av olika slag, såsom vikariat och säsongsarbete. Med andra ord:

En kedja av olika tidsbegränsade anställningar, med ”hål” på högst 180 dagar, innebär att en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren fått ihop sammanlagt mer än två år av anställningstid i allmän visstid. Ett längre uppehåll än 180 dagar bryter kedjan.

Undantag görs för arbetstagare som fyllt 67 år.

På samma sätt som i dag blir det möjligt att i kollektivavtal komma överens om andra regler som passar branschförhållandena bättre.

Vidare ska arbetstagare med tidsbegränsad anställning på begäran få skriftlig information från arbetsgivaren inom tre veckor om hur länge arbetstagaren varit anställd i olika anställningsformer, med start- och slutdatum. Regeln är skadeståndssanktionerad.

## Implementering

Genom förändringen införs bl.a. tre nya paragrafer i LAS - 5 a, 5 b och 6 g §§.

I 5 a § samlas konverteringsregler för vikariat och allmän visstid, 5 b § anger undantagen och i 6 g § regleras tidsbegränsat anställda arbetstagares rätt till information.

Förändringarna i LAS kommer att träda i kraft den 1 maj 2016. För avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts före den 1 maj 2016 gäller äldre bestämmelser i fråga om övergång till tillsvidareanställning. Vid avgörande om tidsbegränsad

anställning har följt på varandra och vid beräkning av sammanlagd anställningstid ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 maj 2016 beaktas för anställningar i allmän visstid som träffas efter den 1 maj 2016.

**Bilaga, utdrag ur LAS (SFS 2016:248);**

5 a §

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

5 b §

För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

6 g §

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1–3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas.

Avtalsenheten



Niklas Hjert