



Cirkulärnr: 2006:41  
Diariernr: 2006/1647  
P-cirknr: 2006-2:12  
Nyckelord: Lagen om anställningsskydd, LAS  
Handläggare: Hans-Henrik Helldal  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrätt  
Datum: 2006-06-26  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Ändringar i lagen om anställningsskydd vilka träder i kraft den 1 juli 2006 respektive den 1 juli 2007  
Bilagor: SFS 2006:439, SFS 2006:440, Blankett anställningsinformation 1 juli 2006, Blankett anställningsinformation 1 juli 2007



## CIRKULÄR 2006:41

---

### Arbetsgivarpolitik: 2006-2:12

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrätt  
Hans-Henrik Helldal

Nyckelord: Lagen om anställningsskydd,  
LAS

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Ändringar i lagen om anställningsskydd vilka träder i kraft den 1 juli 2006 respektive den 1 juli 2007

### Cirkulärets innehåll

Riksdagen har den 18 maj 2006 beslutat om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Ändringarna innebär ett tydligare genomförande av EG:s upplysningsdirektiv och visstidsdirektiv genom ändringarna i lagen om anställningsskydd.

Regeringens proposition, 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, har antagits av riksdagen med följande innehåll enligt SFS 2006:439, 2006:440, se bifogade bilagor. Cirkuläret redogör endast för ändringarna i lagen om anställningsskydd. Vad gäller ändringarna i föräldraledighetslagen, se cirkulär 2006:42.

Cirkuläret innehåller dessutom två omarbetade blanketter för anställningsinformation. En blankett för ändringarna som träder i kraft den 1 juli 2006 och en annan som är anpassad för ändringarna som träder i kraft den 1 juli 2007.

Cirkuläret fokuserar inledningsvis på ändringarna som träder i kraft den 1 juli 2006 för att därefter behandla ändringarna den 1 juli 2007.

## Ändringar i lagen den 1 juli 2006

### Utvidgad informationsskyldighet

Enligt 6 a § anställningsskyddslagen skall en arbetsgivare skriftligen, och inom en månad efter anställningens början, informera en arbetstagare om de villkor som gäller för anställningen. Information skall lämnas om t.ex. arbetstagarens arbets-

### Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se, www.skl.se

uppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel, begynnelselönen och andra löneförmåner och längden på arbetstagarens betalda semester. Arbetsgivaren skall även lämna information om anställningen gäller tillsvidare, för begränsad tid eller om det är en provanställning. Arbetstagare som anställts för begränsad tid skall få information om anställningens tillträdesdag, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra. Vid provanställning skall provanställningens tid anges. Om villkoren för anställningen förändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren så skall den nya anställningsinformationen lämnas inom en månad.

För att arbetsgivarna på ett bättre sätt skall uppfylla de intentioner som framgår av upplysningsdirektivet och den senare tidens praxis så genomförs nu en del förtydliganden men även en del förändringar i lagtexten, se 6 c-g §§.

Arbetsgivaren åläggs en skyldighet att informera arbetstagaren om alla *anställningsvillkor av väsentlig betydelse* för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationsskyldigheten skall åtminstone omfatta den uppräknade av uppgifter som anges i 6 c § anställningsskyddslagen. Paragrafen är en utvidgning av 6 a § som upphör att gälla den 1 juli 2006. Ändringen innebär att det inte blir tillåtet att lämna skriftlig information om färre villkor än vad som är fallet idag. Därför skall uppräknningen i paragrafen ses som en miniminivå för vilka uppgifter som arbetsgivaren typiskt sett måste informera om. Anledningen till denna något vaga beskrivning av vad som skall anses som ett väsentligt villkor är att behoven av skriftlig information varierar från anställning till anställning. Det bör även beaktas att den nya lagstiftningen kräver att arbetsgivaren ger arbetstagaren information både om befattningen och arbetets innehåll. När det gäller beskrivningen av arbetet så åläggs arbetsgivaren att ge en kort specifikation av detta. Arbetsgivaren åläggs, liksom tidigare, att lämna informationen skriftligt inom en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta. För att ytterligare korta anställningar skall omfattas är arbetsgivaren numera dessutom skyldig att informera om anställningsvillkoren så snart anställningen varat i mer än *tre veckor*. Detta betyder att om anställningstiden är kortare än tre veckor så är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har arbetsgivaren en skyldighet att lämna *ny skriftlig information* till arbetstagaren om ändringen inom en månad om ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat information om. Som tidigare framkommit gäller denna skyldighet alla anställningsvillkor av väsentlig betydelse för anställningen.

Det har även införts en regel om skyldighet för arbetsgivaren att *informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tjänster*. Regeln tar sikte på lediga tillsvidareanställningar och provanställningar vilket medför att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att informera om lediga tidsbegränsade anställningar. Den gäller alla nyanställningar, oavsett om det är fråga om att utöka antalet anställda eller återbesätta en befattning. Den gäller oavsett om det handlar om en heltids- eller en deltidstjänst och gör ingen skillnad på om den deltidsanställda är heltids- eller deltidsanställd. Arbetsgivaren får inte begränsa informationen till de arbetstagare som han/hon med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar bedömer kan komma i fråga för en tillsvidareanställning. Informationen ska tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats på arbetsplatsen. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information eller liknande är exempel på lämpliga metoder att sprida informationen. Med syfte att särskilt stärka *föräldraledigas* ställning på arbetsmarknaden har det införts en regel om att muntligen eller skriftligen informera tidsbegränsat anställda arbetstagare om lediga tillsvidare- eller provanställningar. Annonser i dagspressen bör endast ses som ett komplement till den information som arbetsgivaren lämnar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör lämna informationen i så god tid att arbetstagaren hinner överväga att söka anställningen. Vid brott mot informationskyldigheten kan ett allmänt skadestånd för kränkningen utgå.

### **Övergångsbestämmelser**

För anställningsavtal ingångna före den 1 juli 2006 gäller den tidigare bestämmelsen om informationsskyldighet i 6 a § framför de nya bestämmelserna i 6 c-g §§. Redan ingångna kollektivavtal påverkas inte av de föreslagna reglerna.

### **Uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare**

För en helt föräldraledig arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist gäller enligt de gamla reglerna att uppsägningstiden löper under tiden som föräldraledigheten pågår. Detta har av många ansetts vara en icke önskvärd följd av den tidigare gällande regleringen.

Därför beslutades att uppsägningstiden vid arbetsbrist för föräldralediga arbetstagare skall börja löpa när föräldraledigheten avslutats, se ändring i 11 § anställningsskyddslagen. Från ett arbetstagarperspektiv är en av fördelarna att den föräldralediga arbetstagaren inte behöver använda sin föräldraledighet för att söka nytt arbete. Andra fördelar är att arbetsgivarens möjliga incitament att säga upp en föräldraledig för att spara uppsägningslön försvinner och att perioden under vilken företrädesrätt gäller förlängs när uppsägningstiden förskjuts till efter föräldraledighetens utgång.

Regeln kommer inte i konflikt med turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Det är därför fullt möjligt att i en arbetsbristsituation behandla föräldralediga arbetstagare som vanligt i turordningshänseende.

Eftersom en föräldraledig arbetstagare kan avbryta sin ledighet för att tidigare än planerat återuppta sitt arbete enligt föräldraledighetslagen uppstår det frågor om när uppsägningstiden ska börja löpa. Om arbetstagaren avbryter sin ledighet och återupptar arbetet i förtid börjar uppsägningstiden löpa när arbetet faktiskt återupptas. Om arbetstagarens första anmälan om föräldraledighet åtföljs av en förlängning av ledigheten börjar uppsägningstiden att löpa då arbetstagaren skulle ha återgått i arbete enligt den anmälan som ledighet som gällde när uppsägningen skedde. Därmed ställs det stora krav på arbetstagarens framförhållning i detta avseende. Regeln får bara betydelse vid hel ledighet. Detta medför att uppsägningstiden börjar löpa omgående för en tidigare helt föräldraledig arbetstagare som återgått i arbete på deltid. Vidare gäller regeln endast tillsvidareanställningar.

## Ändringar i lagen den 1 juli 2007

### Informationsskyldigheten

Den 1 juli 2007 genomförs två kompletterande ändringar till arbetsgivarens utvidgade informationsskyldighet i 6 c och g §§ anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren åläggs i den nya lagen en skyldighet att lämna information om *formen av tidsbegränsad anställning*. Enligt den tidigare lydelsen hade arbetsgivaren endast en skyldighet att klargöra om anställningen var tillsvidare, för begränsad tid eller om det var en provanställning. Den nya lydelsen medför att det gjorts ett tillägg i lagen av innebörd att arbetsgivaren även skall ange vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Numera skall alltså arbetsgivaren ange om den tidsbegränsade anställningen är en fri visstidsanställning, ett vikariat eller avser en arbetstagare som fyllt 67 år. Behovet aktualiseras då den fria visstidsanställningen efter mer än 14 månaders anställning under de fem senaste åren, inklusive eventuell provanställning, automatiskt övergår i en tillsvidareanställning.

De nya reglerna kring fri visstidsanställning och omvandling efter mer än 14 månaders anställning till en tillsvidareanställning har medfört att det är angeläget för den tidsbegränsat anställda arbetstagaren att känna till sin *sammanlagda anställningstid* hos arbetsgivaren. Därför har det införts en regel om att arbetsgivaren senast efter tre veckor efter begäran av arbetstagaren räknar ut den sistnämndes anställningstid hos arbetsgivaren.

### Fri visstidsanställning i 14 månader

Huvudregeln i 4 § anställningsskyddslagen ändras inte utan kommer även framöver att vara tillsvidareanställning. Det är alltså undantaget om tidsbegränsad an-

ställning som förändringen avser. Råder det oklarhet om vilken anställningsform som är ingången är det som tidigare upp till arbetsgivaren att visa att en tidsbegränsad anställning har avtalats.

Den nya regeln om fri visstidsanställning under 14 månader kommer att ersätta 5 § 1 st. och 5 a § i anställningsskyddslagen. Regeln innebär att arbetsgivaren inte längre behöver visa några skäl till varför han/hon väljer att tidsbegränsa anställningen under de 14 första månaderna under femårsperioden. Anledningen till ändringen är att dagens reglering är omfattande, detaljerad och krånglig. Istället för att stapla och kombinera tidsbegränsade anställningar på varandra har lagstiftaren valt att göra det enklare för arbetsgivarna att tidsbegränsa anställningen. Syftet med regleringen är att på sikt minska antalet tidsbegränsade anställningar. Arbetstagarens fria visstidsanställning eller provanställning omvandlas till en tillsvidare anställning efter mer än 14 månaders anställning under de senaste fem åren. Detta betyder att om arbetstagaren varit provanställd hos arbetsgivaren så räknas den tiden också in i 14-månadersperioden.

### **Övriga tidsbegränsade anställningar**

Vid sidan om fri visstidsanställning kommer det endast att finnas tre ytterligare möjligheter enligt anställningsskyddslagen att tidsbegränsa anställningen. De är vikariat, provanställning och tidsbegränsade anställningar för arbetstagare som fyllt 67 år. Vikariatsregeln kommer även fortsättningsvis att kräva en personanknytning. Den så kallade konverteringsregeln avseende vikariat är oförändrad. I 5 § 2 st framgår det att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Möjligheten för arbetsgivaren att provanställa enligt anställningsskyddslagen kommer fortsättningsvis att finnas kvar under som mest sex månader. När det gäller arbetstagare som fyllt 67 år så innebär den nya regeln inget nytt, deras anställningsavtal kan med andra ord inte omvandlas till tillsvidareanställningar.

Enligt lagstiftaren medför förändringarna att det blir enklare att tillfälligt tidsbegränsa anställningar. Det är av vikt att arbetsgivaren är noggrann med arbetstagarens eventuella tidigare anställningstid, som provanställd eller fri visstidsanställd, då den tiden räknas fem år tillbaka i tiden. Då de enda undantagen från den fria visstidsanställningen är vikariat, provanställning och tidsbegränsade anställningar av arbetstagare som är mer än 67 år så medför detta bland annat att arbetsgivaren inte längre har någon möjlighet att projektanställa, säsonganställda eller ferieanställa arbetstagare. Om arbetsgivaren vill ha kvar någon av de tidigare typerna av tidsbegränsade anställningar även efter ikraftträdandet så måste ett kollektivavtal slutas om en sådan avvikelse från anställningsskyddslagen.

## Övergångsbestämmelser

Då denna regel träder i kraft först den 1 juli 2007 så gäller den endast fria visstidsanställningar som ingåtts från och med detta datum. Detta medför att lagen i den äldre lydelsen tillämpas för tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007. Detta gäller avseende vilka anställningsformer som är tillåtna, hur länge de får pågå, konsekvenserna av om reglerna överträds, reglerna om företrädesrätt m.m.

## Förstärkt företrädesrätt

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen minskas från mer än tolv månaders anställning under de tre senaste åren till mer än sex månaders anställning under de senaste två åren. Syftet med den förkortade kvalifikationstiden är att på ett tidigare stadium ge arbetstagarna en trygghet. På så vis kommer skillnaden mellan arbetstagare som är provanställda och de som är tidsbegränsat anställda att minska. Tryggheten kommer liksom tidigare att gälla anställningar som dyker upp i arbetsgivarens verksamhet där arbetstagaren senast var sysselsatt.

För att företrädesrätt till återanställning skall inträda krävs att anställningen har upphört på grund av arbetsbrist. Antingen skall anställningen upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida eller så skall anställningen ha varit tidsbegränsad enligt 5 § anställningsskyddslagen. Detta betyder att tid som provanställd inte räknas. Företrädesrätten gäller som vanligt under uppsägningstiden eller från den tidpunkt då besked enligt 15 § anställningsskyddslagen lämnas och nio månader framöver.

Under ovan nämnda period gäller återställningsrätten samtliga former av anställningar hos arbetsgivaren vilket kommer att öka möjligheten för arbetstagare med företrädesrätt att få en ny anställning hos arbetsgivaren. Detta medför att arbetstagaren har rätt till både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar som dyker upp under perioden under förutsättning av arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Arbetstagare kan även göra anspråk på tidsbegränsade anställningar som medför att denne blir konverterad enligt 14 månaders regeln.

## Övergångsbestämmelser

Lagen tillämpas i den äldre lydelsen för anställningsavtal som ingåtts före 1 juli 2007. Detta betyder att om anställningsavtalet är ingånget före den 1 juli 2007 så är kvalifikationstiden för företrädesrätt mer än tolv månader under de tre senaste

åren. För anställningsavtal som ingås efter den 1 juli 2007, dvs. med sex månaders kvalifikationstid, beaktas anställningstiden före lagens ikraftträdande.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrätt

Sophie Thörne

Hans-Henrik Helldal

Bilagor: SFS 2006:439, SFS 2006:440, Blankett anställningsinformation 1 juli 2006, Blankett anställningsinformation 1 juli 2007