

# P A C T A

## CIRKULÄR 16:12

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Tommy Larsson  
Annika Bjursell

Nyckelord: anställningsskydd, LAS, visstidsanställning,  
konvertering, vårdnadsbidrag, föräldraledighet

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### Ändringar i LAS m.m.

I detta cirkulär redovisas dels nya regler i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som rör allmän visstidsanställning, dels konsekvensändringar i föräldraledighetslagen och LAS till följd av att lagen om kommunalt vårdnadsbidrag upphört.

#### **1. Ny konverteringsregel, dvs. regel om automatisk övergång av allmän visstidsanställning (AVA) till tillsvidareanställning**

Den 2 mars 2016 beslutade riksdagen om ändringar i LAS i syfte att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar. Reglerna träder ikraft den 1 maj 2016. Bakgrunden till lagändringen är att EU-kommissionen i ett överträdelseärende mot Sverige pekat på att allmän visstidsanställning tillsammans med vikariat och säsongsanställning kan användas på ett sätt som innebär att en arbetstagare kan hållas i tidsbegränsad anställning under oändlig tid med endast kortare uppehåll mellan anställningarna. Enligt EU-kommissionen bryter Sverige på grund av möjligheten till sådan ”stapling” av visstidsanställningar mot det EU-direktiv som syftar till att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar, det s.k. visstidsdirektivet.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

### *Automatisk övergång utan hänsyn till referensperiod*

Regleringen rörande automatisk övergång av vikariat och allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning (konvertering) flyttas från 5 § andra stycket LAS till en ny paragraf, 5 a § LAS. Paragrafen tillförs samtidigt en ny bestämmelse som innebär att en allmän visstidsanställning under vissa förutsättningar konverteras till en tillsvidareanställning även om anställningarna inte ägt rum inom en femårsperiod. För att en konvertering ska ske enligt den nya bestämmelsen krävs att arbetstagaren varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år och då haft *på varandra följande* allmänna visstidsanställningar, vikariat eller säsonganställningar.

Med att anställningarna ska ha följt på varandra avses att det inte har passerat mer än sex månader mellan att en anställning avslutats och en ny påbörjats. Har mer än sex månader passerat bryts således den ”kedja” av tidsbegränsade anställningar som måste föreligga för att konvertering enligt den nya bestämmelsen ska aktualiseras.

Bara allmänna visstidsanställningar kan konverteras enligt den nya bestämmelsen. De förutsättningar som enligt LAS gäller för när vikariat ska övergå till en tillsvidareanställning påverkas inte.

Andra tidsbegränsade anställningar än allmän visstidsanställning, vikariat och säsonganställning ska inte beaktas vid tillämpningen av den nya konverteringsregeln. Tidsbegränsade anställningar med stöd av exempelvis skollagen kan således inte ingå i en sådan kedja av tidsbegränsade anställningar som krävs att konvertering av en allmän visstidsanställning ska ske enligt den nya bestämmelsen.

Den nya bestämmelsen träder i kraft den 1 maj 2016. Bara avtal om allmänna visstidsanställningar som ingåtts efter att bestämmelsen träder i kraft påverkas. Däremot ska även anställningstid i allmänna visstidsanställningar, vikariat och säsonganställningar som ägt rum innan bestämmelsen träder i kraft räknas med när man avgör om det finns en obruten kedja av sådana anställningar bakåt i tiden som kan innebära att konvertering ska ske.

Enligt ett tillägg till 6 g § LAS är arbetsgivaren skyldig att på begäran från arbetstagaren inom tre veckor lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för frågan om en tidsbegränsad anställning ska övergå till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

För arbetstagare som fyllt 67 år övergår enligt en ny 5 b § LAS aldrig en allmän visstidsanställning eller ett vikariat per automatik till en tillsvidareanställning.

### *Exempel nya regeln*

En arbetstagare har under de senaste fem åren innehaft ett flertal allmänna visstidsanställningar i sammanlagt 700 dagar. Därutöver har personen under samma period haft ett antal vikariat i sammanlagt ett år. Det har inte mellan någon av dessa anställningar passerat mer än sex månader. Personen får en ny allmän visstidsanställning under tre månader. Enligt den befintliga konverteringsregeln för allmän visstidsanställning i LAS sker i normalfallet ingen konvertering under den senaste allmänna visstidsanställningen eftersom arbetstagaren inte arbetat i sådan anställning mer än två år under en femårsperiod. Däremot sker konvertering enligt den nya bestämmelsen i 5 a § LAS när 21 dagar av den senaste allmänna visstidsanställningen har passerat eftersom arbetstagaren då har arbetat mer än två år (720 dagar) och det bakåt i tiden finns en obruten kedja av vikariat och allmän visstidsanställning.

### **Kommentar till konverteringsregeln**

Den nya regeln kompletterar och gäller parallellt med den tidigare konverteringsregeln i LAS. Allmän visstidsanställning som pågått i mer än två år inom en femårsperiod övergår således alltså automatiskt till en tillsvidareanställning redan på den grunden. Som redan angetts ovan påverkas inte förutsättningarna för när en vikariatsanställning automatiskt övergår till tillsvidareanställning alls av den nya bestämmelsen.

Den nya grunden för övergång av allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning kommer också att gälla parallellt i förhållande till den konverteringsregel som finns i § 4 mom. 4 Allmänna bestämmelser. Avtalsregleringen innebär inte att parterna avtalat bort reglerna om övergång av vikariat och allmänna visstidsanställningar till tillsvidareanställning i LAS. Avtalsregleringen utgör ett komplement till LAS bestämmelser i denna del.

Däremot torde den särskilda konverteringsregeln i Allmänna bestämmelser – som innebär att konvertering sker när en arbetstagare haft vikariat och allmän visstidsanställning i kombination under tre år inom en femårsperiod – innebära att en tillämpning av den nya bestämmelsen i LAS aktualiseras i mindre utsträckning inom den primär- och landstingskommunala sektorn.

Bestämmelsen torde få sin största betydelse när det gäller s.k. intermittenta anställningar, där korta perioder av allmän visstidsanställning utan längre uppehåll mellan uppdragen innebär att arbetstagare kan nå upp i 721 dagars anställningstid först efter att fem år har passerat från det första anställningstillfället.

Bestämmelsen torde – tillsammans med rätten för arbetstagaren att inom viss tid få ut uppgift om sammanlagd arbetad tid i allmän visstidsanställning, vikariat och säsonganställning – innebära en viss ökad administrativ börda för arbetsgivaren genom att arbetsgivaren kan behöva beakta även anställningar som avslutats längre

tillbaka i tiden än fem år när arbetstagaren når upp till 721 dagar i allmän visstidsanställning. Lag (2016:248).

## 2. Vårnadsbidrag, ändringar i FL och LAS

Möjligheten för kommuner att bevilja nya kommunala vårnadsbidrag kommer att upphöra från och med den 1 februari 2016, då lagen (2008:307) om kommunalt vårnadsbidrag upphävdes. Mer information om vårnadsbidrag och förskola finns på SKL:s hemsida, följ länken nedan:

<http://skl.se/skolakulturfritid/skolaforskola/vagledningsvarpavanligafragor/varnadsbidrag.856.html>

### *Föräldraledighetslagen*

Avskaffandet av vårnadsbidraget medför vissa anpassningar i föräldraledighetslagen (FL) från och med den 1 februari 2016. Det innebär att 9 § FL upphör att gälla och att 3 § och 13 § får en förändrad lydelse. Beslut om vårnadsbidrag som tagits före den 31 januari 2016, och som börjat betalas ut före den 31 januari, löper den beslutade perioden ut.

Rätten till ledighet från anställningen med vårnadsbidrag finns kvar för dem som redan har fått beslut om vårnadsbidraget enligt ovan. Lag (2015:760).

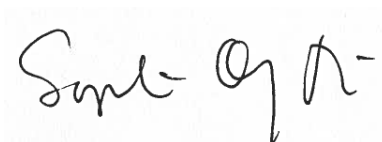
### *LAS*

Lagändringen om vårnadsbidrag medför en konsekvensändring i 11 § anställningsskyddslagen (LAS) om uppsägningstid vid arbetsbristuppsägning när den berörda arbetstagaren är ledig med vårnadsbidrag med stöd av 9 § FL. Hänvisningen till 9 § FL utgår i 11 § andra stycket LAS. Av övergångsbestämmelserna framgår att ändringarna i LAS inte berör arbetstagare som redan har beviljats vårnadsbidrag. Lag (2015:759).


### **Kommentar**

För de arbetstagare som redan har beviljats kommunalt vårnadsbidrag gäller både rätten till ledighet i 9 § FL och bestämmelserna i 11 § LAS för hela perioden med vårnadsbidrag.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Tommy Larsson

### Länkar till lagtext

1. LAS i lydelse efter ändringar den 1 februari och 1 maj 2016:  
[https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-198280-om-anstallningss\\_sfs-1982-80/](https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-198280-om-anstallningss_sfs-1982-80/)
2. Föräldraledighetslagen i lydelse från och med den 1 februari 2016:  
[https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Foraldraledighetslag-1995584\\_sfs-1995-584/](https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/)