

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU11

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd, lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Genom förslagen genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Förslagen innebär bl.a. att sådan information som en arbetsgivare är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande utökas och tiden inom vilken den ska lämna förkortas. Vidare föreslås bl.a. att det införs bestämmelser om att en arbetstagare som huvudregel under anställningen får ha en annan anställning och om att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 29 juni 2022.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

I betänkandet finns tre reservationer (SD, V, KD) och ett särskilt yttrande (M).

Behandlade förslag

Proposition 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

Fem yrkanden i följdmotioner.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
Inledning	5
Regeringens lagförslag	5
Lagstiftningens framtida utformning	8
Reservationer	13
1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (SD)	13
2. Lagstiftningens framtida utformning, punkt 2 (V)	14
3. Lagstiftningens framtida utformning, punkt 2 (KD)	15
Särskilt yttrande	16
Regeringens lagförslag, punkt 1 (M)	16
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	17
Propositionen	17
Följdmotionerna	17
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	19

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Regeringens lagförslag

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete,
3. lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673),
4. lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete,
5. lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar,
6. lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2021/22:151 punkterna 1–6 och avslår motion

2021/22:4492 av Magnus Persson m.fl. (SD).

Reservation 1 (SD)

2. Lagstiftningens framtida utformning

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 1 och 2.

Reservation 2 (V)

Reservation 3 (KD)

Stockholm den 3 maj 2022

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Roger Haddad (L), Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Alireza Akhondi (C), Ciczie Weidby (V), Christina Tapper Östberg (SD), Johan Andersson (S), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L), Johanna Haraldsson (S), Ann-Sofie Lifvenhage (M) och Marianne Fundahn (S).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet proposition 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Regeringens förslag till riksdagsbeslut återges i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2.

Tre motioner med sammanlagt fem yrkanden har väckts med anledning av propositionen. Förslagen i motionerna finns i bilaga 1.

I propositionen (s. 34) finns en redogörelse för ärendets beredning fram till regeringens beslut om propositionen.

Utskottets överväganden

Inledning

Betänkandet är disponerat så att utskottet inleder med att behandla regeringens lagförslag och ett motionsyrkande om att avslå propositionen. Därefter behandlar utskottet motionsyrkanden som innehåller förslag på tillkännagivanden till regeringen.

Regeringens lagförslag

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd, lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om gymnasial lärlingsanställning. Riksdagen avslår ett motionsyrkande om avslag på propositionen.

Jämför reservation 1 (SD) och det särskilda yttrandet (M).

Bakgrund

Arbetsvillkorsdirektivet

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 20 juni 2019 direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet).

Arbetsvillkorsdirektivet ersätter rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet). Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras bestämmelserna i upplysningsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets bestämmelser. Medlemsstaterna ska senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet.

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller fem kapitel. I det första kapitlet finns grundläggande bestämmelser om syfte, räckvidd och tillämpningsområde samt vissa definitioner. Det andra kapitlet innehåller bestämmelser som ändrar och uppdaterar informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet. Det tredje kapitlet innehåller vissa nya minimikrav i fråga om anställningsvillkor och en bestämmelse om möjlighet att avvika från minimikraven genom

kollektivavtal, under förutsättning att det övergripande skyddet av arbetstagare som avses i direktivet iakttas. Flera av bestämmelserna i kapitlet tar sikte på arbetstagare med korta eller osäkra anställningar och anställningar där arbetstidsmättet varierar eller inte är bestämt. I kapitel 4 finns bestämmelser som syftar till att säkra efterlevnaden av direktivet. Kapitel 5 innehåller bl.a. övergångsbestämmelser och bestämmelser om ikraftträdande. Av kapitlet framgår även att arbetsvillkorsdirektivet är ett minimidirektiv och att direktivet inte ska utgöra ett giltigt skäl att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare.

Propositionen

Det behövs lagändringar för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet

Regeringen konstaterar att det i fråga om vissa bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet, t.ex. om viss information till arbetstagare och längsta varaktighet för en provanställning, redan finns bestämmelser i svensk rätt som uppfyller direktivet och att direktivet i dessa delar därmed inte ger anledning till några lagändringar. För andra bestämmelser i direktivet, t.ex. i fråga om parallella anställningar och rätt till skriftligt svar efter begäran om övergång till annan anställningsform, saknas det däremot bestämmelser som motsvarar direktivets krav. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att den nuvarande regleringen i svensk rätt inte tillgodoser arbetsvillkorsdirektivets krav och att det behövs lagändringar för att genomföra det.

Direktivet bör enligt regeringen genomföras genom ändringar i befintliga lagar. Ändringar föreslås därmed när det gäller lagen (1982:80) om anställningsskydd, nedan kallad anställningsskyddslagen, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, nedan kallad lagen om husligt arbete, arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Föreslagna lagändringar

I huvudsak föreslår regeringen följande ändringar i svensk rätt för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet:

- Sådan information som en arbetsgivare är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande utökas och tiden inom vilken den ska lämnas förkortas. Till skillnad från nu gällande informationsbestämmelser ska informationsskyldigheten också gälla anställningar som är kortare än tre veckor. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen föreslås i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

- För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar föreslås ett förtydligande att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har varit anställd för tidigare ska inte anställningsförhållandet få inledas med en provanställning.
- Det föreslås nya bestämmelser som reglerar möjligheten att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning. En arbetsgivare ska som huvudregel inte få förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. Detta ska dock inte gälla under vissa förutsättningar. En arbetsgivare ska inte heller få missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en annan anställning. Bestämmelsen i anställningsskyddslagen om annan anställning ska i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Även arbetstagare som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar kommer att omfattas av bestämmelsen.
- För arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete föreslås en ny bestämmelse om att arbetsgivare som huvudregel ska lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.
- Det föreslås nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning om att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren ska ange skälen för ställningstagandet och lämna svaret inom en månad. Det föreslås vissa begränsningar i skyldigheten att lämna skriftligt svar. De bestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen om att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar kommer även att gälla de grupper av arbetstagare som kommer att omfattas av bestämmelsen om annan anställning.
- Det föreslås även nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, arbetstidslagen, lagen om husligt arbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete när det gäller möjligheten att avvika från de bestämmelser som genomför artiklarna 8–10 och 12 i arbetsvillkorsdirektivet genom överenskommelser i kollektivavtal.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 29 juni 2022. För vissa av de föreslagna lagändringarna föreslås övergångsbestämmelser.

Motionen

I kommittémotion 2021/22:4492 av Magnus Persson m.fl. (SD) föreslås att riksdagen avslår regeringens proposition. Motionärerna kritiserar den europeiska pelaren för sociala rättigheter (den sociala pelaren) och ser problem med de lagstiftningsförslag som är sprungna ur den. För det första anser motionärerna att de frågor som lyfts i den sociala pelaren är nationella frågor. För det andra anser de att förslag inom det arbetsmarknadspolitiska området av den karaktär som nu är i fråga riskerar att hota den svenska modellen, särskilt eftersom konsekvenserna är svåröverskådliga. Att villkoren på arbetsmarknaden hanteras av arbetsmarknadens parter är en ordning som måste värnas och det aktuella lagstiftningsförslaget från regeringen bör därmed enligt motionärerna avslås.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i regeringens bedömning att den nuvarande regleringen i svensk rätt inte tillgodoser arbetsvillkorsdirektivets krav och att det således behövs lagändringar för att genomföra direktivet. Det saknas utrymme att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Utskottet föreslår därmed att riksdagen av de skäl som anförs i propositionen antar regeringens lagförslag och avslår kommittémotion 2021/22:4492 (SD).

Lagstiftningens framtida utformning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om lagstiftningens framtida utformning. Förslagen handlar dels om införande av en sanktionsbestämmelse för att skydda arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser, dels om införande av en presumtion till förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal, dels om att arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas på vissa deltid-arbetande arbetstagare och dels om införande av en bestämmelse i anställningsskyddslagen om förlängning av provanställning vid frånvaro under provotiden. Utskottet hänvisar till regeringens bedömningar i propositionen och ställer sig bakom dessa.

Jämför reservation 2 (V) och 3 (KD).

Motionerna

Minsta förutsägbarhet i arbetet

I kommittémotion 2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 1 begärs ett tillkännagivande om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en

effektiv sanktionsbestämmelse som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser. Den situation som avses är rätten för en arbetstagare att tacka nej till ett arbetspass utan ogynnsamma konsekvenser om vissa krav på förutsägbarhet inte är uppfyllda. Motionärerna menar att det behöver införas en effektiv sanktion i svensk rätt för att genomföra artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet på ett korrekt sätt.

Förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal

I kommittémotion 2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 2 begärs ett tillkännagivande om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt motionärerna behövs denna åtgärd för att säkerställa ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal. Motionärerna argumenterar att det i en domstolsprocess i fråga om en tvist om omfattningen av den anställning som ska övergå i en tillsvidareanställning ställer arbetstagaren i ett sämre läge om arbetstagaren med tillämpning av vanliga bevisregler ska visa att arbetets omfattning varit av viss storlek än om arbetstagaren kan åberopa en presumtion enligt artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet.

Möjligheten att inte tillämpa direktivet för arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka

I kommittémotion 2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 1 begärs ett tillkännagivande om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas på arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka. Att undanta vissa deltidsarbetande arbetstagare skulle enligt motionärerna betyda en administrativ lättnad för inte minst mindre företag som kan behöva arbetskraftsförstärkningar under en begränsad tidsperiod.

Längsta varaktighet för provanställning

I kommittémotion 2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 2 begärs ett tillkännagivande om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att det i 6 § anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om att en provanställning ska förlängas i motsvarande mån som arbetstagaren under prövotiden haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480). Motionärerna konstaterar att det i svensk rätt redan finns ett visst utrymme för att förlänga en provanställning men anser att det finns skäl att tydliggöra detta genom en uttrycklig bestämmelse i anställningsskyddslagen.

Propositionen

Minsta förutsägbarhet i arbetet

Det finns enligt regeringen bestämmelser i svensk rätt som ger skydd mot ogynnsamma konsekvenser av att tacka nej till arbetspass i direktivets mening. Regeringen anför bl.a. följande (prop. s. 111 f.):

Enligt artikel 10.2 i arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagare ha rätt att tacka nej till arbetspass utan ogynnsamma konsekvenser om inte ett eller båda de krav som anges i artikel 10.1 om referensarbetstimmar och information om arbetspass inom en rimlig tid i förväg är uppfyllda.

Regeringen konstaterar [...] att om det på en arbetsplats förekommer kränkande särbehandling eller trakasserier av arbetstagare för att arbetstagaren har avböjt arbetspass som arbetstagaren inte har varit skyldig att åta sig bör agerandet anses strida mot hur en verksamhet ska organiseras enligt 13 och 14 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. [— —]

Som LO, Saco och Juridiska fakulteten påpekar är bestämmelserna i arbetsmiljöregelverket i huvudsak av offentlighetsrättslig natur. Arbetsmiljöregleringen är en skyddslagstiftning. De sanktioner som finns att tillgå för att genomdriva efterlevnad av lagstiftningen är i första hand förelägganden som sanktioneras med viten. Regeringen anser att dessa bestämmelser ger ett skydd för arbetstagare som utsätts för ogynnsamma konsekvenser i direktivets mening, bl.a. eftersom en arbetsgivare har en skyldighet att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs samt att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal

Det finns enligt regeringen åtgärder i svensk rätt som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal. Det behövs enligt regeringen inga lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal (prop. s. 117 f.).

När det gäller frågan om att genomföra artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet genom att införa en presumtion anför regeringen bl.a. följande (prop. s. 119):

Enligt svensk rätt måste avtalsparterna ha avtalat om en tidsbegränsad anställning, såsom en s.k. intermitterande anställning, för att en sådan anställningsform ska gälla. Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd och inte tillsvidareanställd har bevisbördan för detta.

LO anser att det som en kompletterande regel för behovsavtal bör införas en presumtion i enlighet med direktivet. I en tvist i domstol om omfattningen av den anställning som ska övergå i en tillsvidareanställning ställer det enligt organisationen arbetstagaren i ett sämre läge om arbetstagaren med tillämpning av vanliga bevisregler ska visa att arbetets omfattning har varit av viss storlek än om arbetstagaren kan åberopa en sådan presumtion.

Det finns varken i anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen (1982:673) bestämmelser om att arbetstagare har rätt till ett visst arbetstidsmått. Om omfattningen av anställningen som ska övergå i en tillsvidareanställning inte framgår gör domstolen en utredning med

utgångspunkt i bl.a. de förhållanden som tidigare har gällt, se t.ex. AD 2017 nr 50 och AD 1977 nr 6. I förarbetena till arbetstidslagen nämns att utredningar om den tillämpade arbetstidens längd kan behöva göras vid tvist enligt anställningsskyddslagen, se propositionen Om en ny arbetstidslag m.m. (prop. 1981/82:154 s. 69). Enligt regeringens bedömning bör detta dock troligen inte anses vara detsamma som en sådan presumtion om att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period. Regeringen anser mot den bakgrunden att det inte är lämpligt att införa en presumtion, som LO förespråkar, eftersom det redan finns skydd för visstidsanställda enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Möjligheten att inte tillämpa direktivet för arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka

När det gäller frågan om möjligheten att inte tillämpa direktivet för arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka gör regeringen följande bedömning (prop. s. 40):

Regeringen anser att det är viktigt att inte skapa en onödig administrativ börda för företag. Regeringen kan konstatera att när upplysningsdirektivet genomfördes utnyttjades inte möjligheten enligt det direktivet att undanta arbetstagare med en arbetsvecka om högst åtta timmar. Att nu göra en annan bedömning skulle innebära en ändring av svensk rätt som går utöver vad som krävs för att genomföra direktivet. Enligt artikel 20 i arbetsvillkorsdirektivet anges vidare att direktivet inte får utgöra skäl för att sänka skyddet för arbetstagarna. Regeringen anser även att det är en fördel att så många grupper av arbetstagare som möjligt omfattas av samma bestämmelser för att skapa ett enhetligt regelverk och därigenom enklare administration för arbetsgivare. Det minskar även risken för att arbetsgivare tillämpar reglerna på ett felaktigt sätt. Det är av vikt att deltidsanställda har ett anställningsskydd som motsvarar det som heltidsanställda har så långt som möjligt. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att möjligheten att inte tillämpa direktivet för arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka inte bör utnyttjas.

Längsta varaktighet för provanställning

Det finns enligt regeringen inget behov av ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelser om längsta varaktighet för provanställning (prop. s. 85 f.). Ett antal remissinstanser har ansett att det bör införas eller övervägas en bestämmelse i anställningsskyddslagen om förlängning av prövotiden vid frånvaro. När det gäller just denna fråga anför regeringen följande (prop. s. 88 f.):

Som regeringen ovan har konstaterat framgår det av anställningsskyddslagen att prövotiden vid en provanställning får vara högst sex månader. Arbetsdomstolen har funnit att det utan hinder av anställningsskyddslagen är möjligt att förlänga en provanställning när en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet under så stora delar av prövotiden att provanställningen i annat fall skulle avslutas utan att arbetstagaren har fått chansen att prövas. Det finns således en möjlighet för en provanställd arbetstagare och en arbetsgivare att träffa överenskommelse om förlängning av prövotiden i sådana undantagsfall där det kan vara befogat

med en ny eller förlängd provotid. Regeringen anser därför, i likhet med bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna*, *TCO*, *Saco* och *LO*, att det inte finns skäl att införa en bestämmelse som anger under vilka förutsättningar en längre provanställning kan vara tillåten.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att samtliga förslag på tillkännagivanden till regeringen i kommittémotionerna 2021/22:4470 (V) och 2021/22:4485 (KD) handlar om att lagstiftningen i olika avseenden bör ges en annan utformning än regeringen föreslagit i den aktuella propositionen. Utskottet noterar att det som föreslås i de aktuella motionerna är sådant som lyfts fram av olika remissinstanser i beredningen av promemorian *Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)* och att frågorna varit föremål för regeringens överväganden i den aktuella propositionen. Utskottet har ingen annan uppfattning än regeringen i någon av dessa frågor. Enligt utskottet är regeringens förslag väl avvägda och utskottet ser inte anledning för riksdagen att ta något initiativ i enlighet med de aktuella motionsförslagen.

Utskottet anser därmed att samtliga motionsyrkanden i avsnittet bör avslås.

Reservationer

1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår regeringens förslag.

Därmed bifaller riksdagen motion 2021/22:4492 av Magnus Persson m.fl. (SD) och avslår proposition 2021/22:151 punkterna 1–6.

Ställningstagande

Vi anser att ett europeiskt samarbete i första hand bör vila på mellanstatlig grund, där Sverige kan delta i den mån det från svenskt perspektiv är lämpligt. Europeiska unionen bör å sin sida framför allt fokusera på den inre marknaden och på att skapa och bibehålla förutsättningar för handel och utbyte över nationsgränserna.

Vi har varnat för att införandet av en social dimension i Europasamarbetet kommer att leda till lagstiftning inom området, och vår kritik mot den sociala pelaren har avfärdats med att pelaren i sig inte är rättsligt bindande. EU-kommissionen har trots detta presenterat flera lagstiftningsförslag som motiveras med att den sociala pelaren ska förverkligas. Arbetsvillkorsdirektivet är ett av dessa förslag.

Vi ser främst två problem med den sociala pelaren och lagstiftningsförslagen som är sprungna ur den. För det första anser vi att de frågor som lyfts fram i den sociala pelaren är nationella frågor där respektive medlemsland självt måste avgöra både vilken inriktning och vilka resurser som avsätts för genomförandet eftersom reformer inom det sociala området generellt tenderar att medföra kostnader. För det andra anser vi att förslag av den här karaktären inom det arbetsmarknadspolitiska området riskerar att hota den svenska modellen, särskilt eftersom konsekvenserna är svåröverskådliga.

I Sverige hanteras villkoren på arbetsmarknaden av arbetsmarknadens parter. Denna ordning måste värnas och vi anser därför att riksdagen bör avslå regeringens proposition.

2. Lagstiftningens framtida utformning, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt avslår motion

2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Jag välkomnar regeringens förslag till genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Ändringarna av svensk lagstiftning är minimala och genomförs endast där direktivets bestämmelser gör det nödvändigt. Jag anser dock att regeringen i vissa fall borde ha gått längre för att direktivet ska genomföras på rätt sätt i Sverige. Det gäller dels bestämmelserna om minsta förutsägbarhet i arbetet, dels bestämmelserna om förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal.

När det gäller bestämmelserna om minsta förutsägbarhet i arbetet anser jag att det saknas en effektiv sanktionsbestämmelse i svensk rätt som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser. Jag delar inte den bedömning som regeringen gör, och som utskottet ställt sig bakom, om att regler i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 utgör ett tillräckligt skydd för arbetstagare att inte drabbas av ogynnsamma konsekvenser i fall där arbetstagaren tackar nej till ett arbetspass.

Jag anser därmed att regeringen i enlighet med det anförda bör återkomma med ett förslag om en effektiv sanktionsbestämmelse som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser.

När det gäller förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal anser jag, till skillnad från utskottet, att det finns behov av ändringar i svensk rätt för att genomföra direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal. En presumtion som överensstämmer med artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet bör införas i svensk rätt. Jag anser därmed att regeringen bör återkomma med ett förslag som tillgodoser detta.

3. Lagstiftningens framtida utformning, punkt 2 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 1 och 2 samt avslår motion

2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har sedan lång tid inneburit att det är arbetsmarknadens parter som genom överenskommelser står för den närmare utformningen av arbetsvillkor. Det är en modell som varit framgångsrik och möjliggjort både avtal som är anpassade till olika branscher och en hög skyddsnivå för arbetstagare. Den svenska modellen måste värnas, särskilt mot mer centraliserad EU-lagstiftning. Det är olyckligt att arbetsvillkorsdirektivet begränsar den svenska modellen och försämrar möjligheterna att reglera vissa villkor i kollektivavtal. Det är mot denna bakgrund viktigt att arbetsvillkorsdirektivet inte överimplementeras.

När det gäller den möjlighet som finns i arbetsvillkorsdirektivet för medlemsstater att inte tillämpa direktivet för anställda med ett anställningsförhållande där arbetstiden uppgår till tre timmar per vecka eller mindre anser jag att denna möjlighet bör utnyttjas. Att undanta vissa deltidsarbetande arbetstagare skulle innebära en administrativ lättnad för inte minst mindre företag som kan behöva arbetskraftsförstärkningar under en begränsad tidsperiod. Jag anser därmed att regeringen bör återkomma med ett förslag om att arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas på arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka.

När det gäller frågan om längsta varaktighet för en provanställning anser jag att möjligheterna till provanställning bör utökas. Som redogörs för i propositionen finns redan i svensk rätt ett visst utrymme för att förlänga en provanställning på grund av att arbetstagaren har varit borta från arbetet under prövotiden. Till skillnad från utskottet anser jag dock att det bör tydliggöras vad som gäller genom införandet av en uttrycklig bestämmelse i anställningskyddslagen om att en provanställning ska förlängas i motsvarande mån som arbetstagaren under prövotiden haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480). Jag anser att regeringen bör återkomma till riksdagen med ett förslag som tillgodoser detta.

Särskilt yttrande

Regeringens lagförslag, punkt 1 (M)

Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M) anför:

Vi har konsekvent avvisat den sociala pelaren då vi anser att den leder till mer överstatlighet på det socialpolitiska området. Vi kan konstatera att kommissionen de senaste åren, med hänvisning till den sociala pelaren, kommit med en rad förslag på bindande regler på det socialpolitiska området, inte minst på arbetsrättens område. Detta är något som vi djupt beklagar.

Sverige har en väl fungerande modell som bygger på samverkan mellan arbetsmarknadens parter. En modell som tjänar och har tjänat Sverige väl och som därmed är något vi bör fokusera på att behålla.

Frågor om sysselsättning och socialpolitik är fundamentala för alla medlemsstater och bör vara nationell kompetens. Förstärkt erfarenhetsutbyte bör vara den främsta samarbetsformen på området. Genom inrättandet av den sociala pelaren har sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor förts upp på EU-nivå vilket innebär att vi nu lägger alltmer kraft och energi på att motverka förslag som riskerar att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därtill tar implementeringen av den sociala pelaren tid och ekonomiska resurser som i stället borde läggas på mer prioriterade gemensamma områden. Det menar vi är olyckligt.

Den nuvarande regleringen i svensk rätt tillgodoser inte arbetsvillkorsdirektivets krav varför det behövs lagjusteringar för att genomföra direktivet för att Sverige inte ska bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Utan den sociala pelaren och det den har fört med sig i förflyttningar på området hade detta inte varit aktuellt.

BILAGA I

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.
6. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Följdmotionerna

2021/22:4470 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en effektiv sanktionsbestämmelse som skyddar en arbetstagar mot ogynnsamma konsekvenser och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet och tillkännager detta för regeringen.

2021/22:4485 av Michael Anefur m.fl. (KD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser inte ska tillämpas på arbetstagar som arbetar högst tre timmar per vecka, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att det i 6 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillföras en bestämmelse om att en provanställning ska förlängas i motsvarande mån som arbetstagar

under prövotiden haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480), och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2021/22:4492 av Magnus Persson m.fl. (SD):

Riksdagen avslår propositionen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd dels att 1–3 och 6 c–6 e §§ ska ha följande lydelse, dels att det ska införas två nya paragrafer, 6 h och 6 i §§, och närmast före 6 c och 6 i §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och

2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Bestämmelserna i 4–6 b, 6 f, 6 g, 7–20, 22–37, 39 och 40 §§ gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och

3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse 2016:1271.

skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

2 §³

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

– Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

³ Senaste lydelse 2019:528.

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

4. från 4 § andra stycket, när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men *som* sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

3 §⁴

Vid tillämpning av 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagarare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagarare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagararen räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagarare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som *fordras* för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Arbetstagarare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som *krävs* för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

⁴ Senaste lydelse 2016:248.

Information till arbetstagare6 c §⁵

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. *Arbetsgivarens* och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. *En* kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. *Om* anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

4. *Begynnelselön*, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. *arbetsgivarens* och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. *en* kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. *om* anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: prövotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. *begynnelselön* och andra löneförmåner, som ska anges

⁵ Senaste lydelse 2006:440.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en

månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

- 1. andra stycket 3 a,*
- 2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,*
- 3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och*
- 4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.*

6 d §⁶

I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands ska arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

- 1. anställningstiden utomlands,*
- 2. den valuta i vilken lönen ska betalas,*
- 3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,*
- 4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt*
- 5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.*

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i

Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information som innehåller åtminstone följande uppgifter:

- 1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,*
- 2. den valuta som lönen ska betalas i,*
- 3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och*
- 4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.*

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering

⁶ Senaste lydelse 2020:597.

form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

1. den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen om utstationering av arbetstagare,

2. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och

3. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informations-systemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 och tredje stycket 1 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 e §⁷

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, *skall* arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *inom en månad*.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren *har* informerat om, eller skulle ha informerat om, *ska* arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så *snart som möjligt*,

⁷ Senaste lydelse 2006:439.

dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

6 h §

Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

Annan anställning

6 i §

En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

- 1. är arbetshindrande,*
- 2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller*
- 3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.*

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under

*anställningen har en anställning
hos en annan arbetsgivare.*

-
1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.
 2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 6 c–6 e §§ i den äldre lydelsen.
 3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c–6 e §§ i den nya lydelsen.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

dels att nuvarande 11 b § ska betecknas 11 c §,

dels att 11 a, den nya 11 c och 15 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fem nya paragrafer, 1 a, 10, 11 b, 11 d och 11 e §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från 11 a–11 c §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det också göras avvikelser från 10, 11 d och 11 e §§, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

10 §²

En arbetsgivare som anlitar en arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska minst två veckor i förväg lämna besked till arbetstagaren om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning. Ett sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

11 a §³

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser,

2. en kort specificering eller arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

beskrivning av arbetstagarens

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: prøvtidens längd,

4. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat,

² Tidigare 10 § upphävd genom 1995:1240.

³ Senaste lydelse 2018:1719.

5. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka,

6. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

9. längden på arbetstagarens betalda semester,

10. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

11. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8–12 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,

2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

4. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

11 b §

Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 11 a §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information som innehåller åtminstone följande uppgifter:

1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,

2. den valuta som lönen ska betalas i,

3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och

4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

11 b §

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha

11 c §⁴

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha

⁴ Senaste lydelse av tidigare 11 b § 2018:1719.

informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *inom en månad*.

informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas*.

11 d §

Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

11 e §

En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

- 1. är arbetshindrande,*
- 2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller*
- 3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.*

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under

anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

15 §⁵

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 2–4, 6 och 9 §§ följs. Då gäller i tillämpliga delar bestämmelserna om tillsyn över att arbetstidslagen (1982:673) följs. Undersökningar på arbetsställen får dock göras endast på begäran av en part eller om det annars finns särskild anledning.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 2–4, 6, 9 och 10 §§ följs. Då gäller i tillämpliga delar bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) om tillsyn. Undersökningar på arbetsställen får dock göras endast på begäran av en part eller om det annars finns särskild anledning.

-
1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.
 2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 11 a och 11 b §§ i den äldre lydelsen.
 3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 11 a–11 c §§ i den nya lydelsen.

⁵ Senaste lydelse 2008:296.

3 Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

Härigenom föreskrivs¹ att 3 § arbetstidslagen (1982:673) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras undantag från lagen i dess helhet eller avvikelser från 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 b §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ och 13 § andra stycket får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under *en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.*

En arbetsgivare som är bunden av ett *sådant* kollektivavtal som avses i första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagar-

Föreslagen lydelse

3 §²

Genom *ett* kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får *det* göras undantag från lagen i dess helhet eller avvikelser från 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 b §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. *Avvikelser från 12 § får göras endast om avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.*

Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ och 13 § andra stycket får göras även med stöd av *ett* kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under *högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.*

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal *enligt* första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen *men som*

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse 2011:740.

organisationen *om de* sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG, *i den ursprungliga lydelsen*. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Härigenom föreskrivs¹ att 2 § lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från bestämmelserna i 5–9 §§, 12 § andra stycket samt 15 och 16 §§.

Genom *ett* kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från bestämmelserna i 5–9 §§, 12 § andra stycket samt 15 §. *Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser från 16 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.*

Genom ett sådant kollektivavtal får också

1. tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 12 § första stycket utsträckas till högst sex månader,

1. tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 12 § första stycket utsträckas till högst sex månader, *och*

2. en annan period av natten än som anges i 14 § bestämmas, dock inte före kl. 0.00 eller efter kl. 7.00.

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får det också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan *skall* räknas som arbetstid. Perioder av väntan innebär att arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 12 § tredje stycket, 15 § andra stycket och 18 § tredje stycket.

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får det också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan *ska* räknas som arbetstid. Perioder av väntan innebär att arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 12 § tredje stycket, 15 § andra stycket och 18 § tredje stycket.

Undantag från 8 § andra och tredje styckena får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

Härigenom föreskrivs¹ att 3, 12 och 14 §§ lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids,

2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom *ett* sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids *och, när det gäller 12 § första stycket, även under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,*

3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, *i den ursprungliga lydelsen.*

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

12 §

En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. *Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.*

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före prøvotidens utgång.

En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. *Om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft tidigare, får inte det nya anställningsförhållandet inledas med en provanställning.*

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. *Om det inte lämnas ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som har avtalats när anställningsavtalet ingicks.*

Om inte något annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före prøvotidens utgång.

14 §

Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för *anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.*

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,

Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för *anställningsförhållandet.*

Informationen ska innehålla *åtminstone* följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats *eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig*

- arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser,*
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,
4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. prövotidens längd vid provanställning, *6. prövotidens längd vid provanställning och eventuella villkor för provanställningen,*
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut, *7. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,*
8. *längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och*
8. *längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,*
9. *vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,*
10. *minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall*
- a) *att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,*
- b) *regler för skiftbyte,*
11. *uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,*
12. *längden på arbetstagarens betalda semester,*
13. *de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,*
14. *att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och*
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns. *15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.*

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–10 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalendern dagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 11–15 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Om arbetstagaren sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor, ska informationen lämnas före avresan.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

- 1. andra stycket 8 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och*
- 2. andra stycket 5–7, 9, 10 b och 11–14.*

-
1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.
 2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 14 § i den äldre lydelsen.
 3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning

dels att 2, 4, 5 och 7 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 5 a och 5 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. Avvikelse från lagen får dock göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. Avvikelse från lagen får dock göras genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. *För att avvikelser ska få göras genom ett sådant avtal krävs*

1. när det gäller 4 och 5 §§ att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen, och

2. när det gäller 5 a och 5 b §§ att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

4 §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,

2. att anställningen avser en gymnasial lärlingsanställning och en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter,

3. anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,

4. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens betalda semester, att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som tjänats in men inte tagits ut,

6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och

7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

9. längden på arbetstagarens betalda semester, att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som har tjänats in men inte tagits ut,

10. de bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

11. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter om förutsättningarna för anställningens upphörande som avses i andra stycket 3 samt uppgifter som avses i andra stycket 4–6 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8–12 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

2. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

3. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

5 §

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har eller skulle ha informerat om enligt

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har eller skulle ha informerat om enligt

4 §, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

4 §, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

5 a §

Om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

5 b §

En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

7 §

En arbetsgivare ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat om arbetsgivaren

1. avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid, *eller* 1. avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid,
 2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §§. 2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §.

3. bryter mot skyldigheten att lämna ett skriftligt svar enligt 5 a §, *eller*

4. bryter mot bestämmelsen i 5 b § om annan anställning.

Vad som sägs i första stycket 1 gäller inte i ett sådant fall som avses i 6 § 2 eller 3.

Första stycket 1 gäller inte i ett sådant fall som avses i 6 § 2 eller 3.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 4 och 5 §§ i den äldre lydelsen.

3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen.