Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Ds 2020:14

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Ds 2020:14

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.
Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).
En kort handledning för dem som ska svara på remiss.
Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-38-25066-2
ISSN 0284-6012

Innehåll

1 Sammanfattning 9

2 Lagtext 11

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd 11

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete 22

2.3 Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) 30

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete 32

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar 34

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning 40

3 Bakgrund 47

3.1 Arbetsvillkorsdirektivet 47
3.1.1 Direktivets huvudsakliga syfte och innehåll 47
3.1.2 Direktivets tillkomst 48

3.2 Kort om upplysningsdirektivet och dess genomförande i svensk rätt 49

4 För vem ska direktivets bestämmelser gälla? 51

4.1 Direktivets syfte och räckvidd 51

4.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets undantagsmöjligheter 52

4.3 Vilka möjligheter till undantag från direktivets tillämpningsområde bör utnyttjas? 53

4.4 Behov av ändring i anställningsskyddslagen 56

5 Information om anställningsförhållandet som ska lämnas vid anställningens början 61

5.1 Direktivets bestämmelser om skyldighet att lämna information vid anställningens början 61

5.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelser om att lämna information vid anställningens början 63

5.2.1 Ändringar behövs i anställningsskyddslagens bestämmelser om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande 66

5.3 Informationsbestämmelser i lagen om husligt arbete 84

5.3.1 Ändringar behövs i lagen om husligt arbete om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande 85

5.4 Informationsbestämmelser i lagen om gymnasial lärlingsanställning 87

5.4.1 Ändringar behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande 88

5.5 Informationsbestämmelser i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar 89

5.5.1 Ändringar behövs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande 90

6 Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands 93

6.1 Direktivets bestämmelse om ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands..... 93

6.2 Gällande svensk rätt om information till arbetstagare som sänds utomlands..... 94

6.3 Ändringar behövs i anställningsskyddslagen om information till arbetstagare som sänds utomlands..... 97

6.4 Ändringar som behövs i andra lagar om information till arbetstagare som sänds utomlands..... 103

7 Information om ändring av anställningsförhållandet 107

7.1 Direktivets bestämmelser om information om ändring av anställningsförhållandet 107

7.2 Ändringar behövs för att genomföra direktivets bestämmelser om information om ändring av anställningsförhållandet..... 107

8 Provanställning 111

8.1 Direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning..... 111

8.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning... 112

8.3 Genomförande i anställningsskyddslagen av direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning... 114

8.4 Provanställning enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar..... 115

8.4.1 Bestämmelser om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar behöver ändras..... 116

9 Parallell anställning..... 119

9.1 Direktivets bestämmelse om parallell anställning..... 119

9.2 Gällande svensk rätt som är relevant för frågan om parallell anställning 120

9.3 En ny bestämmelse om parallell anställning behövs i svensk rätt 132

10 Minsta förutsägbarhet i arbetet 145

10.1 Direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet..... 145

10.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet..... 146

10.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet enligt arbetstidslagen, anställningsskyddslagen och praxis 154

10.4 Ändringar behövs i lagen om husligt arbete för att genomföra direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet..... 161

10.5 Inga ändringar behövs i lagen om vilotid för sjömän och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete för att genomföra direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet..... 164

11 Kompletterande åtgärder vid behovsavtal 167

11.1 Direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal..... 167

11.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal..... 168

11.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal..... 182

12 Begäran om övergång till annan anställningsform..... 189

12.1 Direktivets bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform 189

12.2 Gällande svensk rätt som är relevant för frågan om begäran om övergång till annan anställningsform 190

12.3 En ny bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform behövs i svensk rätt..... 195

13 Obligatorisk utbildning..... 205

13.1 Direktivets bestämmelse om villkor vid obligatorisk utbildning 205

13.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning 205

13.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning 211

14 Avvikelser genom kollektivavtal 217

14.1 Direktivets bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtal 217

14.2 En ny bestämmelse behövs i anställningsskyddslagen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal 217

14.3 En ny bestämmelse behövs i lagen om husligt arbete om möjlighet att avvika genom kollektivavtal 222

14.4 En ny bestämmelse behövs i arbetstidslagen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal..... 225

14.5 En ny bestämmelse behövs i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete om möjlighet att avvika genom kollektivavtal 226

14.6 En ny bestämmelse behövs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar om möjlighet att avvika genom kollektivavtal..... 226

14.7 En ny bestämmelse behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning om möjlighet att avvika genom kollektivavtal 228

14.8 Någon ny bestämmelse om avvikelsemöjlighet genom kollektivavtal föreslås inte när det gäller artikel 11 och 13 229

15 Bestämmelser för att säkra efterlevnaden 231

15.1 Rättsliga förfaranden och sanktioner 231
15.1.1 Direktivets bestämmelser 231
15.1.2 Rättsliga förfaranden och sanktioner enligt svensk rätt 233
15.1.3 Genomförande av direktivets bestämmelser om rättsliga förfaranden och sanktioner 243

15.2 Skydd mot ogynnsam behandling 247
15.2.1 Direktivets bestämmelser 247
15.2.2 Skydd mot ogynnsam behandling enligt svensk rätt 248
15.2.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling i svensk rätt 253

15.3 Skydd mot uppsägning och bevisbörda 258
15.3.1 Direktivets bestämmelser 258
15.3.2 Skydd mot uppsägning och regler om bevisbörda enligt svensk rätt 259
15.3.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot uppsägning eller om bevisbörda i svensk rätt 261

16 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser 265

16.1 Direktivets ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .. 265

16.2 Gällande rätt av betydelse för direktivets ikraftträdande- och övergångsbestämmelser 265

16.3 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i anställningsskyddslagen 266

16.4 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om husligt arbete 267

16.5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning 268

16.6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om vissa försvarmaktsanställningar 269

16.7 Det behövs inga övergångsbestämmelser i arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete 270

17 Konsekvenser 271

17.1 Problembeskrivning, utrymme för alternativa lösningar, vilka som berörs 271

17.2 Enskilda och arbetstagare 273

17.3 Företagen och arbetsgivarna 274

17.4 Det allmänna 276

17.5 Arbetsmarknadens parter 276

17.6 Internationella åtaganden 276

17.7 Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande och behov av informationsinsatser 280

18 Författningskommentar 281

18.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd 281

18.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete 305

18.3 Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) 313

18.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete 315

18.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar 317

18.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning 322

Bilaga 1 Arbetsvillkorsdirektivet på svenska 329

Bilaga 2 Arbetsvillkorsdirektivet på engelska 343

Bilaga 3 Upplysningsdirektivet 357

1 Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 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 arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, upplysningsdirektivet.

Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras och utökas upplysningsdirektivets bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att lämna information om anställningsvillkor. I denna del lämnas förslag om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, samt motsvarande ändringar i lagen (1977:1160) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om husligt arbete, lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lagen (2012:332) om vissa förvarsmaktsanställningar.

Direktivet innehåller vidare artiklar med minimikrav i fråga om arbetsvillkor som inte tidigare reglerats på EU-nivå. För att genomföra dem föreslås två nya bestämmelser i anställningsskyddslagen. I lagen om husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning föreslås motsvarande bestämmelser. För genomförandet av artikeln om minsta förutsägbarhet i arbetet föreslås en ny bestämmelse i lagen om husligt arbete.

Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets regler under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i direktivet. Det föreslås att denna möjlighet utnyttjas i de fall där detta är möjligt.

Samtliga författningsändringar föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

2 Lagtext

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

Härigenom föreskrivs[1] 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 §§, 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,	*1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och*
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,	*2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.*
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,	
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete	

[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.

eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och	
5. 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 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.	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 *de föreskrifterna* gälla.
Ett avtal är ogiltigt *i den mån* det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.	Ett avtal är ogiltigt *i den utsträckning* 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	Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 *§, 6 § andra och tredje styckena*, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation,

[3] Senaste lydelse 2019:528.

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 §.	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,
4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett	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 §.

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.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att *ett* kollektivavtal som *har träffats för verksamhetsområdet med stöd av fjärde stycket* 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 avtalsslutande 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 avtalsslutande 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 i*, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare 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.

[4] Senaste lydelse 2016:248.

2. En arbetstagare 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 arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

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

6 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.*	*Arbetsgivaren ska* lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.
Informationen *skall* innehålla åtminstone följande uppgifter:	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, att arbetet ska utföras på olika platser eller att*

[5] Senaste lydelse 2006:440.

	arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. *En* kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.	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	3. o*m* 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,	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.	c) vid provanställning: prövotidens längd *och eventuella villkor för provanställningen*,
4. *Begynnelselön*, andra löneförmåner och hur ofta lönen *skall* betalas ut.	4. *begynnelselön och* andra löneförmåner, *som ska anges separat*, och hur ofta *och på vilket sätt* lönen *ska* betalas ut,
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.	*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) bestämmelser för skiftbyte,

8. för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: kundföretags namn och adress,

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

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

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

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

13. 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.

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 8–13 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 3 a och b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte, 3 c, 4, 6 och 9–12.
6 d §[6]	
I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall 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.	*Om arbetstagaren 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 skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone	*Arbetsgivaren ska till en sådan arbetstagare före avresan även lämna skriftlig information åtminstone enligt 1–4 och, om det är en utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, dessutom enligt 5–7 enligt följande:*
1. anställningstiden utomlands,	1. *vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och* anställningstiden utomlands,
2. den valuta *i vilken lönen skall betalas*	2. den valuta *som lönen ska betalas i*,

[6] Senaste lydelse 2006:439.

3. *i förekommande fall*, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av *utstationeringen*,	3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av *arbetet*, *i förekommande fall*,
4. *i förekommande fall*, villkoren för hemresa, *samt*	4. *om ersättning för hemresa betalas ut och*, *om så är fallet*, villkoren för hemresa,
5. *i förekommande fall, de* villkor som blir tillämpliga enligt *8 §* lagen *(1999:678)* om utstationering av arbetstagare.	5. *den ersättning och andra* villkor som blir tillämpliga enligt *23 §* lagen om utstationering av arbetstagare,
	6. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och
	7. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU, i den ursprungliga lydelsen.
De uppgifter som avses i 2 och *3* får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.	De uppgifter som avses i 2 och *5* får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till *de 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,	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,

[7] Senaste lydelse 2006:439.

eller skulle ha informerat om, *skall* arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *inom en månad*.	eller skulle ha informerat om, *ska* arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.*
	6 h § *En arbetsgivare får inte* *1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller* *2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.* *En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som* *1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,* *2. är arbetshindrande,* *3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller* *4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.* *Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.*
	6 i § *Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en*

högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 6 c–e §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 6 c–e §§ i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c–e §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

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

Härigenom föreskrivs[1] 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*

[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.

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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

10 §[2]

Arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska minst två veckor i förväg lämna arbetstagarna besked 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*

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

[2] Tidigare 10 § upphävd genom 1995:1240.
[3] Senaste lydelse 2018:1719.

skyldig att lämna sådan information.	
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, att arbetet ska utföras på olika platser,*
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	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: prövotidens längd,	
4. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,	4. begynnelselön *och* andra löneförmåner, *som ska anges separat*, och hur ofta *och på vilket sätt* lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka,	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. v*ad 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) bestämmelser för skiftbyte,

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

9. längden på arbetstagarens betalda semester,

10. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

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

6. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

12. 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.

Information enligt första stycket samt 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket

3 a och b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid samt bestämmelser för skiftbyte, 4, 6 och 8–11.

11 b §

Om arbetstagaren 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 till en sådan arbetstagare före avresan även lämna skriftlig information om åtminstone:

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, i förekommande fall, och

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

De uppgifter som avses i 2 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till de 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 informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen *inom en månad.*

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

11 d §

En arbetsgivare får inte

1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller

2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som

1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,

2. är arbetshindrande,

3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller

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

4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

11 e §

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

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

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 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.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 11 a–c §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 11 a och 11 b §§ i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 11 a–c §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

[5] Senaste lydelse 2008:296.

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

Härigenom föreskrivs[1] att 3 § arbetstidslagen (1982:673) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	3 §[2]
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.	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 §§	Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§

[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.

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 arbetstagarorganisationen *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.

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 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 1 augusti 2022.

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

Härigenom föreskrivs[1] 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.	

[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.

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

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

Härigenom föreskrivs[1] 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	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,	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,*
2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och	
3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att	3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att

[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.

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.*	mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av *Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.*

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

12 §

En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.	En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prövotiden 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 prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. *Lämnas* inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad	Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. *Om det* inte *lämnas* 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 prövotidens utgång.

som avtalats *när anställningsavtalet ingicks.*

Om inte *något* annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före prövotidens 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.*

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

Informationen ska innehålla följande uppgifter

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

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, 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,

7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

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

6. prövotidens längd vid provanställning *och eventuella villkor för provanställningen*,

7. begynnelselön *och* andra löneförmåner, *som ska anges separat*, och hur ofta *och på vilket sätt* lönen ska betalas ut,

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 arbetstidsmått 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) bestämmelser för skiftbyte,

11. rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

12. längden på arbetstagarens betalda semester,

13. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

14. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt allt skydd för social trygghet som

9. 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.

tillhandahålls av arbetsgivaren, och

15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

Information enligt första stycket samt andra stycket 1–10 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 5–7, 9 och 11–14. Detsamma gäller i fråga om uppgifter i 8 om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, i 10 om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 14 § i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

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

Härigenom föreskrivs[17] 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. Avvikelser 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. Avvikelser 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*

[17] 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. 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

4 §

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

*A*rbetsgivaren *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 *arbetsplatsen*,

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

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. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,	4. begynnelselön *och* andra löneförmåner, *som ska anges separat*, och hur ofta *och på vilket sätt* 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,	*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. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, *och*	*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) bestämmelser för skiftbyte,
	8. 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. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

	11. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt allt skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.	*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 samt 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 annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 3 i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte, 4, 6 och 8–11.*
5 §	
Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och	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.*	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 *så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.*
	5 a §
	En arbetsgivare får inte
	1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller
	2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.
	En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som
	1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,
	2. är arbetshindrande,
	3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller
	4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.
	Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

5 b §

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

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

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*

2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §§.

1. avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid,

2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §,

	3. bryter mot bestämmelsen i 5 a § om anställning hos en annan arbetsgivare, eller
	4. bryter mot skyldigheten att ge skriftligt svar enligt 5 b §.
Vad som sägs i första stycket 1 gäller inte i ett sådant fall som avses i 6 § 2 eller 3.	*F*örsta 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 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

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

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

3 Bakgrund

Arbetsvillkorsdirektivet finns i bilaga 1 och 2 i svensk respektive engelsk språkversion. Upplysningsdirektivet finns i bilaga 3.

3.1 Arbetsvillkorsdirektivet

3.1.1 Direktivets huvudsakliga syfte och innehåll

I artikel 1 slås fast att syftet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, arbetsvillkorsdirektivet, är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

I de inledande skälstexterna beskrivs arbetsvillkorsdirektivet dels som en åtgärd för att följa upp principerna 5 och 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, dels som en respons på att arbetsmarknaden har förändrats.

Direktivet grundar sig på Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF artikel 153.2 b jämförd med dess artikel 153.1 b. Av bestämmelserna framgår att direktiv kan antas med minimikrav avseende arbetsvillkor som undviker administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Direktivet innehåller fem kapitel. I det första kapitlet finns grundläggande bestämmelser om syfte, räckvidd och tillämpningsområde samt ett fåtal definitioner. Det andra kapitlet ersätter och uppdaterar informationsbestämmelserna i 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. upplysningsdirektivet. Det tredje kapitlet innehåller ett antal nya minimikrav i fråga om anställningsvillkor som inte tidigare har reglerats på EU-nivå samt en bestämmelse om möjlighet att avvika från dessa genom kollektivavtal, om det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas. Flera av bestämmelserna i kapitel 3 tar sikte på arbetstagare med korta eller osäkra anställningar och anställningar där arbetstidsmåttet varierar eller inte är bestämt. I kapitel 4 finns bestämmelser som syftar till att säkra efterlevnaden av direktivet, exempelvis om bevisbörda och sanktioner. Det avslutande kapitel 5 innehåller slutbestämmelser bl.a. om övergångsregler och ikraftträdande. Här tydliggörs också i artikel 20 att direktivet är ett minimidirektiv och att genomförandet av direktivet inte ska utgöra godtagbart skäl att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare.

3.1.2 Direktivets tillkomst

Europeiska kommissionen, kommissionen, identifierade att det fanns brister i genomförandet och genomslaget av upplysningsdirektivet vid en utvärdering av direktivet inom ramen för programmet om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (Refit-programmet).

I samband med att kommissionen presenterade förslaget till pelare för sociala rättigheter i april 2017, lanserade de även ett första samråd med parterna på EU-nivå om en revidering av upplysningsdirektivet. Hösten 2017 gick kommissionen vidare och lanserade ett andra samråd med parterna för att få veta vilka behov av justeringar som parterna såg.

Den 21 december 2017 beslutade kommissionen att lägga fram ett förslag till reviderat och utökat direktiv, arbetsvillkorsdirektivet. Därefter följde en snabb förhandlingsprocess där inledningsvis ett antal medlemsstaters parlament, däribland Sveriges riksdag, lämnade s.k. gula kort, och därmed motsatte sig att de frågor förslaget rörde bäst hanteras på EU-nivå.

Under våren 2018 behandlades kommissionens förslag av rådet. Den 21 juni 2018 nådde rådet en s.k. allmän inriktning. Med utgångspunkt från den förhandlade sedan rådet med Europarlamentet under hösten 2018 fram till dess att de nådde en preliminär överenskom-

melse den 7 februari 2019. Europaparlamentet antog texten den 16 april 2019 och den antogs av rådet den 13 juni 2019. Arbetsvillkorsdirektivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022.

På initiativ av kommissionen har det inrättats en expertgrupp med representanter från alla medlemsländer för att diskutera genomförandet av det nya direktivet i nationell rätt. Till dags dato har gruppen haft ett möte. Ytterligare möten är planerade och avsikten är att det därefter ska presenteras en rapport av gruppens arbete. Eftersom gruppens arbete fortfarande pågår har det inte varit möjligt att beakta slutresultatet av dess arbete.

Arbetsvillkorsdirektivets tillämpningsområde eller mer bestämt hur arbetstagarbegreppet ska fastställas i de olika medlemsstaterna och möjligheten att avvika från direktivets minimikrav genom kollektivavtal var i fokus under förhandlingarna om ett nytt direktiv. Kommissionen har aviserat att de särskilt kommer att granska genomförandet av artiklarna 1 och 14, dvs. om tillämpningsområdet och om möjligheten att avvika från vissa bestämmelser genom kollektivavtal.

I kommissionens förslag till arbetsvillkorsdirektiv fanns en definition av begreppet arbetstagare som en fysisk person som under en viss tid utför tjänster för och under ledning av en annan person i utbyte mot ersättning. En stor majoritet av medlemsstaterna motsatte sig att i nationell rätt inte längre få definiera vem som är arbetstagare men ställde sig bakom att utöka tillämpningsområdet för arbetstagare med korta anställningar, vilket också avspeglas i den direktivstext som antogs.

3.2 Kort om upplysningsdirektivet och dess genomförande i svensk rätt

Arbetsvillkorsdirektivet reviderar upplysningsdirektivets skyldigheter att upplysa arbetstagarna om de väsentliga dragen i deras anställningsförhållande. Upplysningsdirektivets informationsbestämmelser har genomförts genom 6 c–6 e §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd och med det tillämpningsområde som den lagen har.

4 För vem ska direktivets bestämmelser gälla?

4.1 Direktivets syfte och räckvidd

Utgångspunkter

Syftet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, arbetsvillkorsdirektivet, är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningsvillkor och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden, artikel 1.1.

Direktivet innehåller miniminormer för rättigheter som ska gälla för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis, artikel 1.2.

Möjligheter till undantag

Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa direktivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Arbetstid hos alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i detta genomsnitt på tre timmar. Detta undantag ska dock inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar, artikel 1.3 och 1.4.

Medlemsstaterna får på objektiva grunder bestämma att bestämmelserna i kapitel 3 inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter, artikel 1.6.

Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 12, 13 och 15.1 a på fysiska personer i hushåll som fungerar som arbetsgivare där arbetet utförs för dessa hushåll, artikel 1.7.

Enligt artikel 1.8 ska skyldigheterna enligt artikel 4.2 m och 4.2 o samt artiklarna 7, 9, 10 och 12 inte tillämpas på sjömän och fiskare.

4.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets undantagsmöjligheter

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller för arbetstagare oavsett om de är anställda på heltid eller deltid.

Anställningsskyddslagen gäller för arbetstagare både i offentlig och privat sektor. Dessutom finns vissa särregler för offentligt anställda till exempel i lagen (1994:260) om offentlig anställning. Arbetstidslagen och arbetsmiljölagen gäller för arbetstagare i privat och offentlig anställning.

Lagstiftningen skiljer på hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För de senare gäller inte anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen. Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om husligt arbete. Dessa arbetstagare omfattas dock av arbetsmiljölagen.

Anställningsskyddslagen innehåller inga undantag för sjömän eller fiskare, däremot finns det vissa särskilda bestämmelser för dem i annan lagstiftning. Särskilda regler finns i sjömanslagen (1973:282), som är tillämplig på arbetstagare som är anställd för fartygsarbete på svenskt fartyg och som under den tid han eller hon tjänstgör ombord har befattning på fartyget. Vissa av lagens bestämmelser gäller även arbetstagare som utför fartygsarbete ombord på svenskt fartyg men inte har befattning ombord. För fartygsarbete gäller i stället för

arbetstidslagen lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. Med fartygsarbete avses arbete för fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget. Lagen gäller också för fiskare i den mån de är arbetstagare. Enligt 1 § förordningen (1998:962) om vilotid för sjömän gäller dock arbetstidslagen för fartygsarbete på fartyg som hör till Polismyndigheten, Försvarsmakten, Kustbevakningen, Trafikverket, Sjöfartsverket eller Tullverket. Vissa regler om arbetsmiljö finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364), men i övrigt gäller arbetsmiljölagen för fartygsarbete. Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, gäller inte för arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.

4.3 Vilka möjligheter till undantag från direktivets tillämpningsområde bör utnyttjas?

Bedömning: Undantag bör inte göras för arbetstagare med en arbetstid som uppgår till högst tre timmar per vecka.

Offentligt anställda bör inte undantas från bestämmelserna i direktivets kapitel 3.

Undantagsmöjligheten bör inte utnyttjas för fysiska personer som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Direktivets bestämmelser bör genomföras även för arbetstagare som är sjömän och fiskare, förutom när det gäller artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Skälen för bedömningen

Det är inte längre möjligt att göra undantag för anställningsavtal som gäller för kort tid

Vid genomförandet 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, upplysningsdirektivet, var det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgick till högst en månad, artikel 1.2 a. Vid det svenska genomförandet av det

direktivet utnyttjades undantagsmöjligheten. Skyldigheten att lämna information gäller därför inte enligt nuvarande lagstiftning när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Någon motsvarande möjlighet att göra undantag för korta anställningsförhållanden finns inte enligt arbetsvillkorsdirektivet. Något sådant undantag kan därför inte bli aktuellt vid genomförandet av direktivet.

Arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka

Enligt arbetsvillkorsdirektivet är det möjligt att göra undantag för arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka. Ett sådant undantag skulle förmodligen få begränsad betydelse och medföra en risk för att arbetsgivare gör fel på grund av att olika regler i så fall ska tillämpas för olika arbetstagare. När upplysningsdirektivet genomfördes i Sverige utnyttjades inte heller möjligheten att undanta arbetstagare med en arbetsvecka om högst åtta timmar, se upplysningsdirektivets artikel 1.2 b. Det finns inte heller skäl att utnyttja den möjlighet som arbetsvillkorsdirektivet ger att göra undantag för arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka.

Offentliganställda

I allmänhet har lagstiftaren strävat efter att den offentliga sektorn ska ha arbetsrättsliga regler som, så långt som möjligt, är desamma som för den privata sektorn. Detta har gällt även vid genomförande av EU-regler, se till exempel propositionen Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar (prop. 1994/95:102 s. 49). Även upplysningsdirektivet, som har genomförts i svensk rätt genom 6 c–6 e §§ anställningsskyddslagen, gäller både privat och offentligt anställda. Utgångspunkten bör därför vara att så långt som möjligt följa principen att samma lagregler ska gälla för offentligt och privat anställda. Det ska också noteras att det måste finnas objektiva grunder för att undanta offentligt anställda från direktivets bestämmelser i kapitel 3. Se i denna del även vad som anförs i avsnitt 9 om parallell anställning och avsnitt 12 om övergång till annan anställningsform. Det har inte framkommit några sådana objektiva skäl och direktivets möjlighet att undanta offentligt anställda bör

därför inte utnyttjas. Detta gäller särskilt eftersom artikel 14 möjliggör för att det genom kollektivavtal finns fortsatt goda möjligheter att anpassa vad som ska gälla arbetstagare utifrån olika förhållanden i olika branscher och verksamheter.

Hushållsarbetare anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll

I samband med att regeringen föreslog att riksdagen skulle godkänna att Sverige ansluter sig till Internationella arbetsorganisationens, ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare anfördes att alla hushållsarbetare ska ha liknande skydd oberoende av vilken lag som de skyddas av enligt svensk rätt, se propositionen ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (prop. 2017/18:272 s. 14 och 16 f.). Det saknas anledning att bedöma behovet av likabehandling annorlunda vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. De möjligheter till undantag från direktivet som finns för denna grupp av arbetstagare bör därför inte utnyttjas.

Sjömän och fiskare

Arbetsvillkorsdirektivet anger att vissa bestämmelser i direktivet inte ska tillämpas på sjömän och fiskare. Det står dock i artikel 20.2 att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare. Medlemsstaterna får därför anses vara oförhindrade att låta sjömän och fiskare omfattas av de nationella regler som genomför arbetsvillkorsdirektivet. Den allmänna hållningen i svensk lagstiftning är att alla arbetstagare så långt det är möjligt ska omfattas av samma skydd. Sverige har valt att inte utnyttja de möjligheter som tidigare fanns att göra undantag för sjöfolk från fem befintliga arbetsrättsliga direktiv, om lönegaranti, företagsråd, samråd, uppsägning och företagsöverlåtelser. Undantagsmöjligheterna enligt dessa direktiv avskaffades genom direktivet (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94 EG, 2009/38 EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG vad gäller sjöfolk, sjöfolksdirektivet. Sjöfolksdirektivet har som grundläggande syfte

att utjämna vissa rättsliga skillnader mellan sjöfolk och andra kategorier av arbetstagare.

I Sverige finns dock undantag från likabehandling av sjömän och fiskare med andra arbetstagare på arbetstidsområdet. I stället för arbetstidslagen gäller för dessa lagen om vilotid för sjömän. Den lagen bygger i mycket på genomförande av EU-reglering och är anpassad till de speciella förhållanden som arbete ombord på ett fartyg medför för möjlighet att planera och förutse arbetstidens omfattning och förläggning. Arbetstidslagen och särskilt dess bestämmelser om minsta frist för besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning är av betydelse för genomförande av arbetsvillkorsdirektivets artikel 10. Sådana bestämmelser finns inte i lagen om vilotid för sjömän och bedöms inte heller relevant att införa. Enligt gällande systematik har dessa arbetstagare en särreglering just vad avser arbetstid. Vid en samlad bedömning bör därför inte direktivets artikel 10 genomföras på fiskare och sjömän.

I övrigt bör dock arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser gälla för dessa arbetstagare. Detta gäller särskilt eftersom artikel 14 möjliggör för att det genom kollektivavtal finns fortsatt goda möjligheter att anpassa vad som ska gälla arbetstagare utifrån olika förhållanden i olika branscher och verksamheter.

Undantaget från utstationeringslagen för arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord, innebär att en stor andel av arbetstagare som är sjömän är undantagna från utstationeringslagen. Sådana arbetstagare har därför inte rätt till information som ska lämnas till arbetstagare som sänds utomlands och som omfattas av utstationeringslagen, se avsnitt 6.3. Det kräver inte att något undantag görs från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2.

4.4 Behov av ändring i anställningsskyddslagen

Förslag: Anställningsskyddslagen ska i de delar som genomför arbetsvillkorsdirektivet gälla även för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt arbetstagare som är

anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.

Skälen för förslaget

Vilka svenska lagar är aktuella vid genomförandet av direktivet?

I vissa delar finns redan svenska regler som motsvarar rättigheterna i direktivet och i andra delar finns det behov av nya lagregler. De regleringar som här är av intresse är framför allt anställningsskyddslagen och de speciallagar som ger vissa arbetstagare motsvarande rättigheter. Dessutom är arbetstidslagen och specialregleringar när det gäller arbetstid av intresse, samt även arbetsmiljöregleringen.

Alla som är arbetstagare enligt nationell rätt ska ges rättigheter

Direktivets rättigheter ska gälla för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Bedömningen av vem som är en arbetstagare enligt svensk civilrätt följer av rättspraxis. Parterna i ett avtal kan inte bestämma om det är ett anställningsavtal eller något annat avtal. Arbetsdomstolen har i ett stort antal domar bestämt vilka kriterier som ska ligga till grund för bedömningen av om en person är en arbetstagare. Arbetstagarbegreppets karaktär och räckvidd har behandlats i flera förarbeten till anställningsskyddslagen och var föremål för utredning i promemorian Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56). I promemorian görs en grundlig genomgång av rättsläget som fortsatt bedöms i huvudsak relevant. Det föreslogs inte någon författningsreglering i fråga om vem som ska vara att anse som arbetstagare och den framhöll möjligheterna att genom domstolspraxis göra anpassningar till nya förhållanden.

Den helhetsbedömning som görs enligt rättspraxis för att fastställa om någon är arbetstagare är väl känd på arbetsmarknaden. Det finns inte bara en förutsebarhet i sättet att bestämma vem som

är arbetstagare utan också goda förutsättningar för att följa med i utvecklingen på arbetsmarknaden.

Anställningsskyddslagen

Från anställningsskyddslagen undantas i dag några grupper som är arbetstagare enligt svensk rätt. I den mån arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser avses att genomföras i anställningsskyddslagen finns därför ett behov av att säkerställa att bestämmelserna också träffar arbetstagare som i dagsläget undantas från anställningsskyddslagen. De grupper som undantas är

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.

För arbetstagare i grupperna 3 och 5 gäller lagen om husligt arbete respektive lagen om gymnasial lärlingsanställning och direktivets rättigheter bör i relevanta delar genomföras i dessa särskilda lagar.

För grupperna 1, 2 och 4 finns ingen lagreglering som kan användas för att ge dem direktivets rättigheter. Det finns för närvarande inte skäl att införa någon särskild lag med rättigheter för de aktuella grupperna. Det finns inte heller skäl att ge dessa arbetstagare alla de rättigheter som följer av anställningsskyddslagen. För att tillförsäkra dem direktivets rättigheter bör därför anställningsskyddslagen ändras så att arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen får de specifika rättigheter som arbetsvillkorsdirektivet kräver.

Arbetstidslagen

Även när det gäller arbetstidslagen undantas vissa grupper av arbetstagare. Det arbete som undantas är

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,
3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,
4. fartygsarbete, och
5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

För arbete enligt punkten 5 finns särskild reglering som kan ge direktivets skydd. För arbete enligt punkten 4 har som redovisats ovan om direktivets undantagsmöjligheter fartygsarbete undantagits från tillämpningsområdet. När det gäller arbete enligt punkten 3 gäller i stället för arbetstidslagen lagen om husligt arbete. Direktivets rättigheter vad gäller arbetstidsfrågor bör i relevanta delar genomföras i den särskilda lagen. När det gäller arbete under punkterna 1 och 2 finns det inte behov av något skydd i de avseenden som kan vara aktuellt för det genomförande av direktivet som föreslås ske genom arbetstidsregleringen. Detta utvecklas i avsnitt 10.3 om minsta förutsägbarhet i arbetet.

När det gäller arbetstidslagen finns det alltså inte skäl göra någon ändring av vilket arbete som ska omfattas av lagen.

Arbetsmiljöregleringen

Arbetsmiljöregleringen gäller för varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. I den mån den regleringen ger skydd som krävs enligt arbetsvillkorsdirektivet kommer det alltså alla arbetstagare till del.

5 Information om anställningsförhållandet som ska lämnas vid anställningens början

5.1 Direktivets bestämmelser om skyldighet att lämna information vid anställningens början

Skyldighet att lämna information

Enligt artikel 4.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivarna är skyldiga att informera om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.

Enligt artikel 4.2 ska informationen åtminstone omfatta följande:

a) Identitet på parterna i anställningsförhållandet.

b) Arbetsplats. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats, och dessutom ska arbetsgivarens säte eller, i förekommande fall, hemvist anges.

c) Antingen i) befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

d) Den dag då anställningsförhållandet börjar gälla.

e) Vid tidsbegränsade anställningar slutdag eller den förväntade varaktigheten.

f) För arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, identitet för kundföretag, när och så snart detta är känt.

g) Varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod.

h) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.

i) Antal dagar betald semester som arbetstagaren har rätt till eller, om detta inte är känt när informationen ges, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.

j) Det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav och uppsägningstider, vid upphörande av anställningsförhållandet, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.

k) Ersättning, inbegripet inledande grundlön och, i förekommande fall, alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, separat angivna, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.

l) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels förutsägbart, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning och, i förekommande fall, eventuella regler för skiftbyten.

m) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels oförutsägbart ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om i) principen att arbetsschemat är varierande, antalet garanterade avlönade arbetstimmar och lönen för det arbete som utförts utöver de garanterade timmarna, ii) de referenstimmar och referensdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta, iii) den minsta underrättelsefrist som arbetstagaren har rätt till innan arbetspasset börjar och i tillämpliga fall den tidsfrist för inställande som avses i artikel 10.3.

n) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor eller, vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den gemensamma institution med vilket kollektivavtal slutits.

o) Om det hör till arbetsgivarens ansvar, identiteten för den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Enligt artikel 4.3 får information som avses i punkt 2 g-l och o i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Genom artikel 4 arbetsvillkorsdirektivet utökas informationsskyldigheten i förhållande till vad som gäller enligt artikel 2 i upplysningsdirektivet.

Tidpunkt och metod för att lämna information

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 5.1 ska den information som avses i artikel 4.2 a-e, g, k, l och m tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett eller flera dokument under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen. Övrig information som avses i artikel 4.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument inom en månad från den första arbetsdagen.

Enligt artikel 5.2 får medlemsstaterna utarbeta mallar eller andra förlagor för den information som ska lämnas.

Enligt punkten 3 ska medlemsstaterna säkerställa att information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller allmängiltigförklarade kollektivavtal som ska lämnas av arbetsgivarna görs allmänt tillgängliga utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg.

5.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelser om att lämna information vid anställningens början

Innan upplysningsdirektivet genomfördes i svensk rätt fanns inte någon generell regel för arbetsmarknaden om arbetsgivares skyldighet att skriftligen upplysa arbetstagare om villkor i anställningen. Informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet är genomförda i svensk rätt genom anställningsskyddslagen. För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen om gymnasial lärlingsanställning eller lagen om husligt arbete finns motsvarande informationsbestämmelser i respektive lag.

Enligt 6 c § första stycket anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren, senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta, 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 lämnas skriftligen men det finns inga regler om i vilken slags handling informationen ska lämnas. Arbetsgivaren avgör alltså detta på eget ansvar, och ytterst kan det bli aktuellt att ta ställning till om arbetsgivaren har ådragit sig en skyldighet att betala skadestånd för att han eller hon inte har fullgjort sin informationsskyldighet på ett riktigt sätt.

Enligt 6 c § andra stycke ska informationen innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt 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 a) vid anställning som gäller 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: prövotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.
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 punkterna 3a och 3b, i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, och i punkterna 4 och 5 får om det är lämpligt lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Syftet med skyldigheten att lämna information om anställningsvillkoren är att undanröja eventuella oklarheter i ett anställningsförhållande enligt propositionen Ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet (prop. 1993/94:67 s. 36). Bestämmelserna ska ge arbetstagaren information så att han eller hon kan tillvarata sina rättigheter i anställningen.

Skyldigheten att lämna information är skadeståndssanktionerad enligt 38 § anställningsskyddslagen. Uppräkningen i 6 c § andra stycket är en miniminivå och den arbetstagare som anser att en arbetsgivare inte informerat om alla villkor av väsentlig betydelse genom att bara lämna upplysningar enligt den miniminivån får föra talan om skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen för brott mot informationsskyldigheten. Inte bara utebliven information utan även felaktig information anses kunna utgöra brott mot informationsskyldigheten, se AD 2000 nr 107. Dock anses inte varje felskrivning eller felaktig uppgift vara ett brott mot regleringen på så sätt att det medför skadeståndsskyldighet. Exempelvis har skadestånd inte dömts ut i ett fall då arbetstagaren förstått att en uppgift var felaktig, se AD 2007 nr 65.

Bestämmelsen i 6 c § medför inte att muntliga överenskommelser är ogiltiga. Arbetsgivaren har bevisbördan för anställningsavtalets innebörd i frågor som omfattas av bestämmelsen, se AD 2016 nr 21. Vidare kan underlåtenhet från arbetsgivaren att upplysa arbetstagaren om tyngande eller överraskande regler medföra att dessa inte anses införlivade i anställningsavtalet, se AD 2002 nr 137.

Enligt 6 c § tredje stycket finns möjlighet, om det är lämpligt, att lämna information i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal vad gäller vissa uppräknade informationsbestämmelser.

Det är vanligt att det också i skriftliga anställningsavtal mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och en utanförstående arbetstagare hänvisas till tillämpligt kollektivavtal. Genom en sådan hänvisning blir kollektivavtalets normer om lön och andra anställningsvillkor normalt en del av det enskilda anställningsavtalet mellan den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren, se till exempel AD 2018 nr 30 och AD 2005 nr 79.

Enligt 2 § anställningsskyddslagen får avvikelser göras från bestämmelserna om informationsskyldighet genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av upplysningsdirektivet. För kollektivavtalsöverenskommelser gäller alltså en s.k. EU-spärr. Mer om hur arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelser föreslås bli dispositiva på motsvarande sätt finns i avsnitt 14.2 om kollektivavtal.

5.2.1 Ändringar behövs i anställningsskyddslagens bestämmelser om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande

Förslag: Arbetsgivarens skyldighet att lämna information ska utökas så att information även ska lämnas om vad som ska gälla för det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, villkor för provanställning, separat angiva löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, kundföretag för bemanningsanställda, rätt till utbildning, vilka regler arbetstagare och arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

Informationen ska i vissa delar lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan den i vissa delar ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Skälen för förslaget

Information om alla villkor som är av väsentlig betydelse – inga ändringar behövs (Artikel 4.1)

Arbetsvillkorsdirektivets artikel 1.1 är snarlik upplysningsdirektivets artikel 2. 1. I arbetsvillkorsdirektivet anges att information ska lämnas om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet medan upplysningsdirektivet anger att information ska lämnas om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

I respektive direktivs inledande artikel om räckvidd refereras till såväl anställningsavtal som anställningsförhållande. I arbetsvillkorsdirektivets skäl 23 anförs bl.a. att arbetstagare bör ha rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. I skälet anförs att medlemsstaterna bör eftersträva att relevant information om anställningsförhållandet tillhandahålls före utgången av avtalets ursprungligen överenskomna varaktighet.

Enligt 6 c § första stycket anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Bestämmelsens ordalydelse bör kunna ändras och förenklas och följa arbetsvillkorsdirektivets lydelse i denna del utan att det innebär någon ändring i sak.

Däremot har minimikraven på vilken information som ska lämnas ändrats i sak och utökats genom arbetsvillkorsdirektivet. I 6 c § andra stycket anställningsskyddslagen anges att informationen åtminstone ska innehålla de uppräknade uppgifterna. Det har inte framkommit något skäl för att ändra strukturen på den svenska regleringen. Det bör därför även i fortsättningen först slås fast att information ska innehålla alla villkor av väsentlig betydelse.

Information om identitet – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 a)

Enligt artikel 4.2 a ska arbetsgivaren lämna information om identitet på parterna i anställningsförhållandet. Arbetsvillkorsdirektivets bestämmelse om parternas identitet är identisk med den i upplysningsdirektivet. Eftersom det inte har framkommit skäl för ett annat genomförande än det som finns i 6 c § andra stycket punkt 1 anställningsskyddslagen bör inga författningsändringar anses nödvändiga i denna del.

Information om arbetsplats – ändringar behövs (Artikel 4.2 b)

Enligt artikel 4.2 b ska arbetsgivaren lämna information om arbetsplats och finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats. Upplysningsdirektivet innehåller

en snarlik bestämmelse dock innehåller inte den någon skyldighet att upplysa om när arbetstagaren själv får bestämma arbetsplats. Enligt 6 c § andra stycket punkt 1 anställningsskyddslagen ska adress och arbetsplatsen anges. Lagtexten bör kompletteras så att den motsvarar direktivets bestämmelse.

Enligt artikel 4.2 b ska arbetsgivaren också lämna information om arbetsgivarens säte eller, i förekommande fall, hemvist. Det finns en snarlik bestämmelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 c § anställningsskyddslagen andra stycket punkt 1 ska information lämnas om arbetsgivarens namn och adress. Inga ytterligare bestämmelser bör anses nödvändiga för genomförandet i denna del.

Information om befattning, arbetsbeskrivning – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 c)

Enligt artikel 4.2. c ska information lämnas antingen om i) befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Upplysningsdirektivet innehåller en snarlik bestämmelse, dock att ordet *antingen* inte finns med i det direktivet. EU-domstolen har ansett att bestämmelsen i upplysningsdirektivet kan åberopas direkt av enskilda vid nationell domstol, målen C-253–258/96 Kampelmann m.fl. Rättsfallet avsåg bl.a. arbetsgivarens skyldighet att informera om i) den titel, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller ii) att lämna en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Med domstolens synsätt är bestämmelsen tillräckligt preciserad för att kunna åberopas av enskilda, trots att det finns möjlighet att välja mellan två kategorier av upplysningar. Enligt 6 c § andra stycket punkt 2 anställningsskyddslagen ska lämnas en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter *och* yrkesbenämning eller tjänstetitel. Genom denna lydelse bör arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse om befattning eller arbetsbeskrivning anses få ett lämpligt genomförande. Inga författningsändringar bedöms vara nödvändiga i denna del.

Information om tillträdesdag – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 d)

Enligt artikel 4.2 d ska information lämnas om den dag då anställningsförhållandet börjar gälla. Bestämmelsen är i princip identisk med den som finns i upplysningsdirektivet. Eftersom det inte har framkommit skäl för ett annat genomförande än det som finns i 6 c § andra stycket punkt 1 anställningsskyddslagen om anställnings tillträdesdag bör inga författningsändringar anses nödvändiga i denna del.

Information om varaktighet av tidsbegränsad anställning – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 e)

Enligt artikel 4.2 e ska vid tidsbegränsade anställningar information lämnas om slutdag eller förväntad varaktighet. Bestämmelsen är snarlik motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 c § andra stycket punkt 3 anställningsskyddslagen ska information lämnas om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid samt vid anställning för begränsad tid, om slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Arbetsvillkorsdirektivets bestämmelse bedöms överensstämma väl med anställningsskyddslagen. Inga författningsändringar bör anses nödvändiga i denna del.

Information till bemanningsanställda om kundföretag – ändringar behövs (Artikel 4.2 f)

Enligt artikel 4.2 f ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag få information om identitet för kundföretag, när och så snart detta är känt. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet och inte heller i svensk lag. En sådan bestämmelse bör därför införas i anställningsskyddslagen.

Information om provanställning – ändringar behövs (Artikel 4.2 g)

Enligt artikel 4.2 g ska information lämnas om varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod. Det finns ingen

motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 c § andra stycket punkt 3 anställningsskyddslagen ska anges om en anställning är en provanställning och prövotidens längd. Av 6 § anställningsskyddslagen framgår vad som gäller vid provanställning och av 2 § anställningsskyddslagen framgår att det är möjligt att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse bör det i anställningsskyddslagen införas en bestämmelse om att lämna information om eventuella villkor för provanställning.

Information om rätt till utbildning – ändringar behövs (Artikel 4.2 h)

Enligt artikel 4.2 h ska information lämnas om eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Upplysningsdirektivet innehåller ingen motsvarande bestämmelse. Enligt arbetsvillkorsdirektivets skäl 17 bör informationen kunna omfatta, i förekommande fall, antalet utbildningsdagar per år som arbetstagaren har rätt till och information om arbetsgivarens allmänna utbildningspolicy. Det finns inte någon motsvarande bestämmelse i svensk rätt. En sådan bör därför införas i anställningsskyddslagen.

Information om semester – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 i)

Enligt artikel 4.2 i ska information lämnas om antal dagar betald semester som arbetstagare har rätt till eller, om detta inte är känt när information ges, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester. Det finns en bestämmelse med motsvarande lydelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 § c andra stycket punkt 5 anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren informera om längden på arbetstagarens betalda semester. Anställningsskyddslagens bestämmelse bedöms överensstämma väl med denna del av arbetsvillkorsdirektivet. Inga författningsändringar bör därför anses nödvändiga i denna del.

Information om när arbetsgivaren eller arbetstagaren vill avsluta anställningsförhållandet – ändringar behövs (Artikel 4.2 j)

Enligt artikel 4.2 j ska information lämnas om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav och uppsägningstider, vid upphörande av anställningsförhållandet, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden. Upplysningsdirektivet har en mindre omfattande bestämmelse som enbart avser längden av uppsägningstiderna, eller om dessa inte kan anges, hur de bestäms. Enligt 6 c § andra stycket punkt 3 a) anställningsskyddslagen ska vid tillsvidareanställning information lämnas om uppsägningstider och enligt b) vid anställning för begränsad tid om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. De nämnda bestämmelserna i anställningsskyddslagen bör anses stämma väl överens med den del av artikel 4.2 j som avser information om uppsägningstider, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden. Inga författningsändringar bör därför anses nödvändiga i denna del.

Artikelns bestämmelser om information som ska lämnas om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav vid upphörande av anställningen, bör utifrån dess ordalydelse endast anses ta sikte på bestämmelser som reglerar på vilket sätt en uppsägning eller ett avskedande ska göras. Informationsskyldigheten bör inte anses omfatta vilka förutsättningar som ska finnas för att en arbetsgivare ska kunna säga upp eller avskeda en arbetstagare eller för att en arbetstagare ska få avsluta sin anställning.

I 4 § anställningsskyddslagen finns övergripande bestämmelser om anställningsavtal. Enligt 4 § femte stycket är en arbetsgivare i vissa fall skyldig att överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör. I bestämmelsen hänvisas till 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28, 33, 33 a och 33 c §§ anställningsskyddslagen. Detta femte stycke är en upplysningsbestämmelse för att tydliggöra vilka förfaranden som finns för arbetsgivaren vid bl.a. uppsägning och avskedande. I

relevanta delar bör de förfaranden som hänvisas till i paragrafen därför kunna tas som utgångspunkt för vad kravet på information skulle kunna avse i denna del.

Medan bestämmelsen i 4 § femte stycket anställningsskyddslagen tar sikte på de förfaranden som arbetsgivaren ska följa avser arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse också de förfaranden en arbetstagare ska följa. I arbetsvillkorsdirektivets skäl 18 sägs att informationen bör kunna omfatta tidsfristen för en arbetstagare att väcka ogiltighetstalan mot uppsägning.

I anställningsskyddslagen finns bestämmelser om tvister om giltighet av uppsägningar eller avskedanden i 34–37 §§ och i 40–42 §§ finns bestämmelser om preskription. Denna typ av bestämmelser bör anses betydelsefulla att lämna information om för att en arbetstagare ska veta vilka förfaranden han eller hon ska följa för att kunna ifrågasätta en uppsägning eller avskedande. Hur en uppsägning ska gå till regleras också ofta i kollektivavtal, exempelvis kan där anges andra frister och krav på skriftlighet än de som följer av anställningsskyddslagen.

Det finns inte i svensk rätt några informationsbestämmelser som motsvarar direktivets bestämmelser om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav, vid upphörande av anställningen. Det bör därför i anställningsskyddslagen införas bestämmelser med motsvarande innebörd.

Information om lön – ändringar behövs (Artikel 4.2 k)

Enligt artikel 4.2 k ska information lämnas om ersättning, inbegripet inledande grundlön och i förekommande fall, alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, separat angivna, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske. Upplysningsdirektivet innehåller en bestämmelse med snarlik lydelse. Där finns dock inget krav om att ange alla olika avlöningsförmåner separat eller om att uppge hur utbetalning av lön ska ske. Enligt 6 c § andra stycket punkt 4 ska information lämnas om begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse om lön bör anställningsskyddslagens

bestämmelse kompletteras med krav på att information om löneförmåner ska anges separat och på vilket sätt löneutbetalning ska ske.

Information om frågor som rör arbetstidens omfattning och förläggning – ändringar behövs (Artikel 4.2 l och m)

Om arbetsmönstret är helt eller mestadels förutsägbart ska enligt artikel 4.2 l information lämnas om längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning och, i förekommande fall, eventuella regler för skiftbyte.

Om arbetsmönstret är helt eller mestadels oförutsägbart ska arbetsgivaren, enligt artikel 4.2 m, informera arbetstagaren om principen att arbetsschemat är varierande, antalet garanterade avlönade arbetstimmar och lönen för det arbete som utförts utöver de garanterade timmarna, de referensarbetstimmar och referensarbetsdagar som arbetstagare kan komma att behöva arbeta, den minsta underrättelsefrist som arbetstagaren har rätt till innan arbetspasset börjar och i tillämpliga fall den tidsfrist som finns för inställande som avses i artikel 10.3.

Vad som avses med informationsbestämmelserna i artikel 4.2 m och vilka situationer den tar sikte på är inte helt tydligt. Bestämmelserna knyter an till artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet. Såvitt kan bedömas syftar direktivets informationsbestämmelser i denna del bl.a. till att ge arbetstagare förutsägbarhet om omfattningen och förläggningen av arbetstid, garanterad inkomst och när arbete kan äga rum på begäran av arbetsgivare. Svensk rätt har bestämmelser som ger skydd i dessa situationer men de har annan uppbyggnad än vad direktivet tycks föreskriva. Bedömningen är att genomförandet av arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser i dessa delar behöver utformas så att deras syfte ska kunna uppnås utan att undergräva det skydd som svensk rätt ger, inklusive den viktiga möjlighet som finns för arbetsmarknadens parter att i samråd utforma lämpliga lösningar för arbetstidsfrågor genom kollektivavtal. I sammanhanget måste också beaktas att lönebildning är en nationell fråga och att det i Sverige är arbetsmarknadens parter som träffar överenskommelser om lön. Det bör också beaktas de villkor för tillämpning som föreslås gälla för genomförandet av

artikel 10 med stöd av den artikelns punkt 4. Det kan konstateras att enligt arbetsvillkorsdirektivet utformas informations- och skyddsreglerna olika beroende på hur arbetsgivaren valt att förlägga arbetstiden. Svensk rätt gör inte på sådant sätt skillnad på det skydd som en arbetstagare ska få utifrån hur arbetsgivaren väljer att förlägga arbetstiden. Mot den bakgrunden bör genomförandet av de nu aktuella informationsbestämmelserna i direktivet så långt möjligt vara desamma oavsett hur en arbetstagares arbetstid förläggs.

I upplysningsdirektivet finns en bestämmelse om att information ska lämnas om längden på arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka som motsvarar vad som anförs i denna del i artikel 4.2 l i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt 6 c § andra stycket punkt 5 anställningsskyddslagen ska information lämnas om längden på arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka. Därigenom bör arbetsvillkorsdirektivets motsvarande bestämmelse också anses genomförd.

Genom bestämmelsen i arbetsvillkorsdirektivets artikel 4.2 m i följer en skyldighet att informera om antalet garanterade avlönade arbetstimmar om arbetstidens förläggning är helt eller mestadels oförutsägbar.

I de flesta fall framgår vilket arbetstidsmått en anställning har genom att information lämnas om längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka. Att en anställning endast avser en kortare tid bör exempelvis inte anses minska möjligheten för en arbetsgivare att ange vad som är en normal arbetsdag eller vecka i den anställningen. Det bör också i de allra flesta fall vara möjligt att ange vad som är en normal arbetsdag eller arbetsvecka för en anställning som är på deltid.

Det kan dock, enligt propositionen Ny arbetstidslag m.m. (prop. 1981/82:154 s. 69), inte uteslutas att reglerna om att lämna information om längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka, som i och för sig i dag gäller för alla arbetstagare, kan vara svårare att uppfylla för deltidsanställda där arbetsgivaren förlagt arbetstiden mycket oregelbundet. I arbetstidslagen finns regler om mertid, 10 och 10 a §§, som är viktiga för att undvika att deltidsarbetande utnyttjas som reservarbetskraft och för deltidsarbetandes möjlighet att förutse omfattningen av sin arbetstid. För tillämpningen av mertidsreglerna är av betydelse att det kan fastställas ett arbetstidsmått.

Även om genomförandet av informationsbestämmelserna så långt möjligt bör se likadant ut oavsett hur en arbetstagares arbetstid förläggs kan dock informationsbehovet om anställningens omfattning se olika ut beroende på om en arbetstagare inom ramen för en anställning schemaläggs för att utföra vissa arbetsuppgifter eller om en arbetstagare inom ramen för en anställning ska utföra arbetsuppgifter men är fri att lägga upp sitt eget arbete. Som anförs i avsnitt 10.3 syftar artikel 10 inte till att reglera vad som ska gälla för de arbetstagare som är fria att lägga upp sitt arbete. Arbetsgivare bör för de arbetstagare som är fria att lägga upp sitt arbete, såsom gäller i dag, endast vara skyldiga att ange längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka på ett sätt som passar för dessa arbetstagare.

Arbetsvillkorsdirektivets bestämmelse om garanterade avlönade arbetstimmar bör anses kunna motsvaras av en skyldighet för arbetsgivare att ange en anställnings arbetstidsmått för de undantagsfall då det på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden inte går att fastställa längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka.

Det finns inte i anställningsskyddslagen någon bestämmelse om att lämna information om vilket arbetstidsmått som gäller för en anställning om det inte går att fastställa vad som är en normal arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlagt arbetstiden. Såvitt gäller frågan om ”avlönade arbetstimmar” bör anses att det redan genom genomförandet av artikel 4.2 k följer vilken information som ska lämnas vad gäller ersättning.

Även om frågan om vilken lön som ska utgå i svensk rätt följer av vad som avtalats och inte enligt lag kan anmärkas att arbetstidsmåttet i praxis har tagits som en utgångspunkt för vilken rätt en arbetstagare har till lön, AD 2020 nr 4. Mot denna bakgrund bör i anställningsskyddslagen införas en bestämmelse om att ange en anställnings arbetstidsmått för de undantagsfall då det på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden inte går att fastställa längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka.

Enligt artikel 4.2 m i ska lämnas information om principen att arbetsschemat är varierande. Enligt artikel 2 menas med arbetsschema ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar. I arbetstidslagen finns bestämmelser om att lämna besked om den ordinarie arbetstiden och jourtidens förläggning samt att det ska föreligga vissa förutsättningar för

övertids- och mertidsarbete. Det bör mot denna bakgrund inte anses kunna sägas finnas någon *princip* om varierande arbetsschema. Däremot bedöms ändå finnas ett informationsvärde för arbetstagare att, i förekommande fall, få en upplysning om att arbetsschemat kan komma att variera. Informationsskyldigheten bör ta sikte på när sådan variation förväntas vara vanligt förekommande samtidigt som gällande bestämmelser om besked om frister för schema givetvis måste gälla. Det bör därför införas en skyldighet att, i förekommande fall, lämna information om att förläggningen av ordinarie arbetstid och jourtid kommer att variera mellan olika klockslag och dagar.

Enligt artikel 4.2 m ii ska information lämnas om de referensarbetstimmar och referensarbetsdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta. Enligt artikel 2 definieras referensarbetstimmar och referensdagar som tidsintervall under angivna dagar då arbete kan äga rum på begäran av arbetsgivaren. Som framgår av avsnitt 10.3 om minsta förutsägbarhet i arbetet, föreslås inte några regler om referensarbetstimmar eller referensarbetsdag för genomförande av artikel 10. I stället redogörs med stöd av punkten 4 för villkor för tillämpningen i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal och praxis. Det bör därför inte heller införas bestämmelser om att informera om just referensarbetstimmar eller referensarbetsdagar.

Information som syftar till att bringa klarhet i när arbete kan äga rum bör i stället lämnas enligt följande. Nästan alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden får kännedom när de ska arbeta genom de regler om schema eller arbetstidsformer som finns i kollektivavtal. Om ett enskilt anställningsavtal innehåller uttryckliga villkor för när arbete ska utföras gäller detta som ram för arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden. För arbetstagare som inte får besked om när de kan behöva arbeta genom kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet medför 12 § arbetstidslagen att arbetstidens förläggning blir förutsägbar. Den bestämmelsen innefattar en skyldighet att till en nyanställd tillhandahålla ett första schema. Nedan lämnas förslag om skyldighet att lämna information om minsta frist för att lämna information om schema som alltså också innefattar en skyldighet att lämna besked om det första schema som gäller i en anställning.

Det finns inte någon möjlighet för arbetsgivare att ensidigt inom ramen för ett anställningsförhållande bestämma över och ändra

arbetstiden i bemärkelse arbetstidsmått och på så sätt ändra arbetsskyldigheten för en arbetstagare. Ovan lämnas förslag om hur information om arbetstidsmått ska lämnas. Vidare måste den arbetsgivare som önskar att en deltidsanställd ska arbeta mer än vad som följer av anställningsavtalets arbetstidsmått anses behöva säkerställa att detta följer av kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet samt att arbetstidsuttaget är förenligt med mertidsregelverket. Nedan lämnas förslag om skyldighet att lämna information om regler för mertid.

Vad gäller artikelns bestämmelser i l och m i om att information ska lämnas om eventuella regler för övertid och övertidsersättning respektive lönen för det arbete som utförs utöver det antal garanterade timmarna bör bestämmelserna i svensk rätt anses motsvaras av skyldighet att informera om vad som gäller avseende övertid och mertid och vilken ersättning som ska utgå vid övertid och mertid.

I den mån information i dag lämnas enligt anställningsskyddslagen om vilka regler som gäller för över- och mertid så har det följt av skyldigheten i 6 c § första stycket om att lämna information om alla villkor av väsentlig betydelse. Arbetsvillkorsdirektivet bör anses ha tydliggjort skyldigheten att lämna information om vad som ska gälla för arbetstagare som arbetar övertid och mertid. Mot denna bakgrund bör i anställningsskyddslagens informationsbestämmelser införas skyldighet om att informera om eventuella regler för över- och mertid.

Vad gäller skyldigheten att informera om ersättning för övertid och mertid kan konstateras att vilken ersättning som ska utgå vid övertid eller mertid är liksom villkor om lön i övrigt en fråga för arbetsmarknadens parter att komma överens om i kollektivavtal. Skyldigheten att lämna information om rätt till övertids- och mertidsersättning bör i anställningsskyddslagen därför anges gälla i förekommande fall, att information ska lämnas om *eventuell* rätt till ersättning för övertid och mertid.

Enligt artikel 4.2 l ska information lämnas om eventuella regler för skiftbyte. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet eller i lagen om anställningsskydd. Mot denna bakgrund bör det i anställningsskyddslagen införas bestämmelser om att arbetsgivarens ska informera om eventuella regler för skiftbyte.

Enligt artikel 4.2 m iii ska information lämnas om den minsta underrättelsefrist som en arbetstagare har rätt till innan arbetspasset börjar. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet. I 12 § arbetstidslagen finns en bestämmelse om besked om schemaläggning. Att lämna information om att fristen följer av vad som gäller enligt 12 § arbetstidslagen eller kollektivavtalsbestämmelser som ersätter den bestämmelsen bör anses motsvara vad som avses med direktivets informationsskyldighet om minsta underrättelsefrist innan ett arbetspass börjar. Det finns inte i anställningsskyddslagen något krav om att information ska lämnas om vad som gäller som minsta underrättelsefrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning. För att genomföra direktivets bestämmelse bör i anställningsskyddslagen införas bestämmelser om att information ska lämnas om minsta underrättelsefrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

Enligt artikel 4.2 m iii ska också i tillämpliga fall lämnas information om den frist som gäller för inställande av arbetspass såsom avses i artikel 10.3. Som konstateras i avsnitt 10.3 är det enligt svensk rätt inte tillåtet för en arbetsgivare att ställa in ett arbetspass utan kompensation i den situationen. Det finns alltså inte någon tidsfrist att informera om i denna del.

Information om kollektivavtal – inga ändringar behövs (Artikel 4.2 n)

Enligt artikel 4.2 n ska information lämnas om alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor eller, vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den gemensamma institution med vilket kollektivavtal slutits. Upplysningsdirektivet innehåller en snarlik bestämmelse. Enligt 6 c § andra stycket punkt 6 anställningsskyddslagen ska information lämnas om tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall. Anställningsskyddslagens bestämmelse bör anses överensstämma väl med denna del av arbetsvillkorsdirektivet. Inga författningsändringar bör därför anses nödvändiga i denna del.

Information om sociala avgifter och tillgång till socialt skydd – ändringar behövs (Artikel 4.2 o)

Enligt artikel 4.2 o ska, om det hör till arbetsgivarens ansvar, lämnas information om identiteten för den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Det finns ingen bestämmelse med motsvarande innehåll i upplysningsdirektivet.

I skäl 22 anförs bl.a. att arbetsgivarna inte bör åläggas att tillhandahålla information om valet av socialförsäkringsinstitution görs av arbetstagaren och att information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller i förekommande fall bör omfatta det faktum att det finns kompletterande pensionssystem såsom tjänstepension.

Artikeln tycks utgå från ett system där socialavgifter och inbetalningen av dem är knutna till anställningsförhållandet på ett mer direkt sätt än vad som överlag gäller i Sverige. Därför bör först kort redogöras för det svenska systemet och sedan kort om hur informationsskyldigheten enligt artikeln lämpligen bör utformas i anställningsskyddslagen.

I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Hälso- och sjukvården finansieras i Sverige av skatter. Socialförsäkringen är obligatorisk, vilket innebär att den i princip omfattar alla som bor eller arbetar i Sverige. Den omfattar ett drygt trettiotal förmåner och är uppdelad i tre försäkringsgrenar, bosättningsbaserade förmåner, arbetsbaserade förmåner samt övriga förmåner. För att vara försäkrad krävs att den enskilde uppfyller försäkringsvillkoren i form av bosättning, arbete eller andra omständigheter som anges i lagstiftningen samt gällande krav på försäkringstider.

Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten ansvarar för utbetalningarna av förmånerna. Vad gäller finansieringen av socialförsäkringen sker det via avgifts- och skatteinbetalningar till Skatteverket.

Arbetslöshetsförsäkringen regleras genom lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och består av en grundförsäkring som omfattar alla som arbetar i Sverige och en inkomstbortfallsförsäkring som omfattar de

som är medlemmar i en arbetslöshetskassa. Arbetslöshetsförsäkringen finansieras genom arbetsmarknadsavgiften, se mer nedan, samt avgifter som arbetslöshetskassorna betalar till staten.

Bestämmelser om finansiering av systemen för social trygghet som arbetsgivare ansvarar att betala för finns i socialavgiftslagen (2000:980). Relevanta bestämmelser finns även i lagen (2000:981) om fördelning av socialavgifter. Enligt socialavgiftslagen tas socialavgifter, arbetsgivaravgifter respektive egenavgifter, ut för att finansiera systemen för social trygghet för personer som omfattas av svensk arbetsbaserad socialförsäkring.

Den som betalar ut ersättning för arbete i Sverige ska betala arbetsgivaravgifter, om mottagaren har A-skatt, se socialavgiftslagen 2 kap. 1 och 4 §§. Avgiftsskyldigheten i socialavgiftslagen är kopplad till reglerna om vem som är försäkrad för de arbetsbaserade förmånerna enligt 6 kap. socialförsäkringsbalken. Den är dock inte knuten till ett formellt anställningsförhållande utan skyldigheten uppkommer till följd av att ersättning för arbete utges, 2 kap. 1 § socialavgiftslagen.

Utöver arbetsgivaravgifter ska arbetsgivare betala en allmän löneavgift enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift. Den allmänna löneavgiften betalar arbetsgivaren i samband med, och på samma underlag som socialavgifterna men det är en skatt utan någon koppling till socialförsäkringen. Den allmänna löneavgiften bör av detta skäl inte anses ingå i vad som avses med sociala avgifter enligt arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgivaravgiften består av sex delavgifter; ålderspensionsavgift, efterlevandepensionsavgift, sjukförsäkringsavgift, föräldraförsäkringsavgift, arbetsskadeavgift och arbetsmarknadsavgift. Vad de olika avgifterna ska finansiera framgår av lagen om fördelning av socialavgifter.

I Sverige är det också vanligt att en arbetsgivare erbjuder förmåner till följd av överenskommelser i kollektivavtal, såsom tjänstepension eller extra ersättning vid föräldraledighet.

För genomförande av arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse om identiteten för den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet bör informationsskyldigheten för att fylla sitt syfte anpassas så att det i anställningsskyddslagen i stället informeras om skyldighet att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen till staten.

När det gäller ersättning vid arbetslöshet bör följande anmärkas. För att få rätt till den inkomstrelaterade ersättningen måste en arbetstagare välja att bli medlem i en arbetslöshetskassa och göra inbetalningar till den. Eftersom detta val är upp till arbetstagaren bör det inte vara en skyldighet för en arbetsgivare att informera om denna möjlighet.

Artikeln omfattar också en skyldighet att lämna information om ”allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren”. Detta bör exempelvis anses omfatta en skyldighet för arbetsgivaren att i förekommande fall informera om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till, såsom tjänstepension. Artikelns lydelse bör i denna del även anses avse att lämna information om arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. I informationsskyldigheten i denna del bör även anses rymma flera andra situationer såsom när en arbetsgivare väljer att tillhandahålla en arbetstagare en privat sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal.

Mot denna bakgrund bör i anställningsskyddslagen införas en bestämmelse som motsvarar direktivets lydelse om att lämna information om allt skydd för social trygghet som arbetsgivaren tillhandahåller.

Lämna information genom att hänvisning till författning eller kollektivavtal – ändringar behövs (Artikel 4.3)

Enligt artikel 4.3 får den information som avses i artikelns punkt 2 g–l och o i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Upplysningsdirektivet hade en snarlik men mer begränsad bestämmelse som är genomförd i 6 c § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Möjligheten för arbetsgivare att lämna information genom att hänvisa till författning eller kollektivavtal bedöms viktig och bör utnyttjas i genomförandet. Utöver i de situationer som listas i artikel 4.3 bör anses möjligt för arbetsgivare att hänvisa till författning eller kollektivavtal när det gäller informationsbestämmelser i artikel 4.2 m eftersom bestämmelserna är kopplade till artikel 10. I artikel 10 punkten 4 hänvisas till tillämpning enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, därmed bör även information kunna

lämnas med hänvisning till kollektivavtal eller författning i denna del, i den mån det är lämpligt. Därför bör information om vad som föreslås gälla för mertid och ersättning för mertid och minsta besked om skiftbyte också kunna lämnas med hänvisning till författning eller kollektivavtal

När informationen senast ska lämnas – ändringar behövs (Artikel 5)

Enligt artikel 5.1 ska informationen som avses i artikel 4.2 a–e, g, och k–m tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett eller flera dokument under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen. Övrig information som avses i artikel 4.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument inom en månad från den första arbetsdagen.

Av skäl 23 framgår bl.a. följande. Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. Den grundläggande informationen bör därför nå dem så snart som möjligt och senast inom en kalendervecka från den första arbetsdagen. Den första arbetsdagen bör tolkas som den dag då arbetstagaren faktiskt börjar utföra det arbete som anställningsförhållandet omfattar. Medlemsstaterna bör eftersträva att relevant information om anställningsförhållandet tillhandahålls av arbetsgivaren före utgången av avtalets ursprungligen överenskomna varaktighet.

Enligt anställningsskyddslagen 6 c § ska information lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Arbetsvillkorsdirektivet innebär att skyldigheten att lämna information infaller vid olika tidpunkter för olika typer av information.

Det bör i och för sig inte anses finnas något hinder i arbetsvillkorsdirektivet för att låta informationsbestämmelserna gälla från samma tidpunkt. Det skulle kunna anses vara till fördel och underlätta för såväl arbetsgivare som arbetstagare att lämna respektive ta emot informationen vid ett tillfälle.

Det skulle dock kunna gagna kvaliteten på informationen som ska lämnas om arbetsgivare som känner behov av det ges den möjlighet till extra rådrum som direktivet medger för vissa

informationsbestämmelser. Det bedöms viktigt att informationen som lämnas är så fullständig och relevant som möjligt. Informationsbestämmelserna i anställningsskyddslagen bör därför ändras så att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren när det gäller informationen som avses i artikel 4.2 a–e, g, och k–m så snart som möjligt dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan sådan information som avses i 4.2 i övrigt ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vad gäller skyldighet att lämna information om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet enligt artikel 4.1 anger direktivet inte någon tidpunkt för när sådan information ska lämnas. Eftersom det rör sig om villkor som är av väsentlig betydelse just inom ramen för ett visst anställningsförhållande och som inte följer av uppräkningen i andra stycket finns risk att det i större omfattning innefattar atypiska och överraskande villkor som bör anses vara av särskilt värde att arbetstagaren får information om snarast möjligt. Informationsbestämmelserna i anställningsskyddslagen bör därför också ändras så att sådan information om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet som avses artikel 4.1 ska lämnas så snart som möjligt dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Enligt artikel 5.2 får medlemsstaterna utarbeta mallar eller andra förlagor för den information som ska lämnas. Om det finns anledning att utarbeta mallar bör det i Sverige anses som en fråga för arbetsmarknadens parter att överenskomma om. Ingen författningsreglering bör därför ske.

Enligt artikel 5.3 ska medlemsstaterna säkerställa att information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller allmängiltigförklarade kollektivavtal som ska lämnas av arbetsgivarna görs allmänt tillgängliga utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg.

Enligt 5 § lagen (1976:633) om kungörande av lagar och andra författningar ska regeringen se till att Svensk författningssamling publiceras elektroniskt på en särskild webbplats. En författning ska anses kungjord när den har publicerats i Svensk författningssamling på webbplatsen. Sverige har inte allmängiltigförklarade kollektivavtal. Därmed bör direktivets krav om att information ska göras

allmänt tillgänglig anses uppfylld. Inga författningsändringar bör därför anses nödvändiga i denna del.

5.3 Informationsbestämmelser i lagen om husligt arbete

Lagen om husligt arbete genomför ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. I konventionens artikel 7 finns bestämmelser om information som, enligt propositionen ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (prop. 2017/18:272 s. 16 f), i allt väsentligt överensstämmer med vad som gäller enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

Enligt 11 a § lagen om husligt arbete ska arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta 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 inte arbetsgivaren skyldig att lämna sådan information. Informationen ska åtminstone innehålla följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,
2. en kort 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 ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser, c) vid provanställning: prövotidens längd,
4. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
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 punkterna 3 a) och 3 b) i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande och i punkterna 4 och 5 får om det är lämpligt lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

5.3.1 Ändringar behövs i lagen om husligt arbete om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande

Förslag: Arbetsgivarens skyldighet att lämna information ska utökas så att information även ska lämnas om vad som ska gälla för det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, separat angiva löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, rätt till utbildning, vilka regler arbetstagare och arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

Informationen ska i vissa delar lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan den i vissa delar ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Skälen för förslaget

Enligt den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen betraktas hushållsarbetare i stort som vilka andra arbetstagare som helst. Däremot skiljer lagstiftningen på hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För de senare gäller inte anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen. Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället av lagen om husligt arbete. Dessa arbetstagare omfattas dock av arbetsmiljölagen.

Som bedömts i tidigare lagstiftningsärende bör alla hushållsarbetare så långt möjligt ha ett liknande skydd oberoende av vilken lag som de skyddas av enligt svensk rätt (prop. 2017/18:272 s. 16). De informationsbestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen ovan bör därför så långt som möjligt också

gälla för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete. Det kan dock anses finnas skäl att anpassa informationsbestämmelserna utifrån att arbetet utförs i arbetsgivarens hem. Mot denna bakgrund bör det inte anses nödvändigt att ange om arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats eller att ange vad som ska gälla för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Eftersom det i lagen om husligt arbete inte finns några materiella bestämmelser om provanställning och sådana bestämmelser inte heller anses relevanta att föreslå bör arbetsgivare inte framöver behöva lämna information om vad som ska gälla vid provanställning.

I 7 § lagen om husligt arbete finns bestämmelser om att arbetstagare har rätt till särskild ersättning för övertid. Ersättningen ska utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, som ledighet under ordinarie arbetstid. Till skillnad från anställningsskyddslagens informationsbestämmelse om övertid bör därför enligt lagen om husligt arbete alltid lämnas information om den ersättning som ska utgå för övertidsarbete om sådant förekommer.

I lagen om husligt arbete finns inte några regler om mertid och därför bör inte heller finnas skyldighet att upplysa om regler för mertid.

I avsnitt 10.4 om minsta förutsägbarhet i arbetet föreslås att det i lagen om husligt arbete ska införas en bestämmelse om att arbetsgivare ska lämna besked om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Den förslagna bestämmelsen skiljer sig i ett avseende från 12 § arbetstidslagen. Till skillnad från arbetstidslagen finns i lagen om husligt arbete inte någon bestämmelse om jourtid. Enligt lagen om husligt arbete ingår dock i ordinarie arbetstid sådan tid som kan liknas vid jourtid, såsom tid som arbetstagaren inte fritt kan förfoga över och då arbetstagaren inte kan lämna arbetsstället, till exempel räknas så kallad väntetid vid personlig assistans som arbetad tid. Besked om schemaläggning enligt lagen om husligt arbete föreslås därför gälla ordinarie arbetstid och inte som enligt arbetstidslagen 12 § den ordinarie arbetstiden *och jourtiden*. Av samma skäl bör skyldigheten att lämna information om minsta frist för besked enligt lagen om husligt arbete avse den ordinarie arbetstidens förläggning.

5.4 Informationsbestämmelser i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Av 4 § lagen om gymnasial lärlingsanställning framgår vilken information arbetsgivare ska lämna till arbetstagare som omfattas av lagen. 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. begynnelselön, 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.

Vissa av uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor.

5.4.1 Ändringar behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande

Förslag: Arbetsgivarens skyldighet att lämna information ska utökas så att information även ska lämnas om vad som ska gälla för det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, separat angiva löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, rätt till utbildning, vilka regler arbetstagare och arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

Informationen ska i vissa delar lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan den i vissa delar ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Skälen för förslaget

Arbetstagare som omfattas av lagen om gymnasial lärlingsanställning är elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning inom ett av gymnasieskolans yrkesprogram. Anställningen enligt lagen omfattar hela eller del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet. Anställningen omfattar alltså inte helger eller lov utan är knuten till gymnasieutbildningen. Arbetstagare som omfattas av lagen är undantagna från anställningsskyddslagens bestämmelser, medan arbetstidslagen och arbetsmiljölagen ska tillämpas på dem.

De informationsbestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen enligt ovan bör så långt som möjligt också gälla för arbetstagare som omfattas av lagen om gymnasial lärlingsanställning. Det kan dock anses finnas skäl att anpassa informationsbestämmelserna för att fylla det behov av information som en arbetstagare vars anställning är kopplad till en gymnasieutbildning kan antas ha.

Även om en utgångspunkt kan tas i förslaget till genomförande av informationsbestämmelser för anställningsskyddslagen bör inte informationsbestämmelserna i lagen om gymnasial lärlingsanställning omfatta skyldighet att ange om arbetstagaren

själv får bestämma sin arbetsplats eller att ange vad som ska gälla för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Eftersom det i lagen om gymnasiala lärlingsanställningar inte finns några materiella bestämmelser om provanställning och sådana bestämmelser inte heller anses relevant att föreslå finns det inte behov av att lämna information om sådan anställning. Informationsskyldigheten vad gäller semester bör fortsatt vara utformad med hänsyn till att det i semesterlagen (1977:480) finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

En arbetsgivare kan för vissa frågor enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning uppfylla sin informationsskyldighet genom att hänvisa inte bara till författning eller kollektivavtal utan också genom att hänvisa till s.k. utbildningskontrakt.

En juridisk eller fysisk person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en lärlingsutbildning enligt ett utbildningskontrakt får ingå ett avtal om gymnasial lärlingsanställning. Ett utbildningskontrakt ska enligt 16 kap. 11 a § skollagen (2010:800) upprättas för alla elever inom gymnasial lärlingsutbildning.

I utbildningskontraktet ska bl.a. avtalstiden anges och grunderna för att utbildningskontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut. Vilka omständigheter som ska kunna medföra att någon av parterna har rätt att frånträda utbildningskontraktet, med följd att utbildningen vid arbetsplatsen avslutas, har alltså överlämnats till parterna att själva reglera i avtalet, enligt propositionen Kvalitet i lärlingsutbildning (prop. 2010/11:104 s. 19).

Att information lämnas om innehållet i utbildningskontraktet och att arbetsgivaren enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning fortsatt kan hänvisa till utbildningskontraktet för att uppfylla sin informationsskyldighet bedöms vara av stor vikt.

5.5 Informationsbestämmelser i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Av 14 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar framgår att 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,
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,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

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

5.5.1 Ändringar behövs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande

Förslag: Arbetsgivarens skyldighet att lämna information ska utökas så att information även ska lämnas om vad som ska gälla för det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, villkor för provanställning, separat angiva löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, rätt till utbildning, vilka regler arbetstagare och

arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

Informationen ska i vissa delar lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan den i vissa delar 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.

Skälen för förslaget

Arbete inom Försvarsmakten sker under speciella omständigheter. Därför skiljer sig bestämmelserna för anställning vid Försvarsmakten från de allmänna bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Lagen om vissa försvarsmaktanställningar syftar till säker och behovsanpassad personalförsörjning inom Försvarsmakten, se propositionen Soldatanställningar i Försvarsmakten (prop. 2011/12:115 s. 18 f).

Liksom för övriga offentligt anställda bör utgångspunkten vara att undvika särreglering så långt som möjligt och anställningsskyddslagens bestämmelser bör därför gälla arbetstagare anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar i den mån det går att samtidigt uppfylla lagens syfte om säker och behovsanpassad personalförsörjning inom Försvarsmakten.

En utgångspunkt kan därför tas i förslaget till genomförande av informationsbestämmelser för anställningsskyddslagen enligt ovan. Dock bör inte informationsbestämmelserna i lagen om vissa försvarmaktsanställningar omfatta skyldighet att ange om arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats eller att ange vad som ska gälla för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Lagens bestämmelser bör i övrigt fortsatt anpassas efter att lagen endast avser tidsbegränsade anställningar.

Det bör anges att om arbetstagaren sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor, ska informationen lämnas före avresan. Denna tidsgräns överensstämmer med 6 d § första stycket anställningslagen och följer av direktivets artikel 7.

6 Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands

6.1 Direktivets bestämmelse om ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands

Enligt artikel 7.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagare som sänds till ett annat land för att arbeta ges viss ytterligare information. I artikel 7.2 anges att utstationerade arbetstagare som omfattas av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, dessutom ska ges viss annan information.

I artikel 7.1 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, av arbetsgivaren förses med de dokument som avses i artikel 5.1 före arbetstagarens avresa. Dokumenten ska innehålla åtminstone följande ytterligare information:

a) det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras och dess förväntade varaktighet

b) den valuta som lönen kommer att utbetalas i

c) i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför

d) information om huruvida ersättning för hemresan utgår, och om så är fallet, villkoren för arbetstagarens hemresa.

Enligt artikel 7.2 ska medlemsstaterna säkerställa att en utstationerad arbetstagare som omfattas av utstationeringsdirektivet dessutom informeras om följande:

a) den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten

b) i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi

c) en länk till värdmedlemsstatens enda officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU.

Av artikel 7.3 framgår att den information som avses i punkterna 1 b och 2 a när så är lämpligt får lämnas i form av hänvisningar till specifika bestämmelser i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar den informationen.

Om inte medlemsstaterna bestämmer annat, ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor.

Skäl 26 anknyter till bestämmelsen och anger att för på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer bör informationen kunna grupperas för flera uppgifter före den första avresan och därefter ändras vid förändringar.

6.2 Gällande svensk rätt om information till arbetstagare som sänds utomlands

6 d § anställningsskyddslagen

Det finns en bestämmelse om information till arbetstagare som sänds utomlands i 6 d § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen har sitt ursprung i artikel 4 i upplysningsdirektivet.

Enligt 6 d § första stycket ska arbetsgivaren i fråga om arbetstagare som stationeras utomlands, 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. Enligt

andra stycket ska arbetsgivaren 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
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § utstationeringslagen.

De uppgifter som avses i punkterna 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor, det framgår av 6 d § tredje stycket.

Reglerna i 6 d § andra stycket punkt 1–4 motsvarar de villkor som anges i artikel 4 i upplysningsdirektivet. Punkt 5, som kom till genom en lagändring 2006, motsvaras inte av något villkor i upplysningsdirektivet utan infördes ändå eftersom regeringen gjorde bedömningen att det var lämpligt att ge även information om villkor som blir tillämpliga enligt 8 § utstationeringslagen. I 8 § utstationeringslagen anges att när en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört utstationeringsdirektivet. Arbetsgivaren får dock tillämpa andra villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

6 d § anställningsskyddslagen är dispositiv på det sätt som framgår av 2 § fjärde stycket. Det är alltså möjligt att göra avsteg genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Avtalet får dock inte innebära att det tillämpas mindre förmånliga regler för arbetstagarna än som följer av upplysningsdirektivet.

Utstationeringsdirektivet och hur det har genomförts i svensk rätt

Utstationeringsdirektivet anger, förenklat uttryckt, vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagare när de tillfälligt arbetar i ett annat land inom ramen för en gränsöverskridande tjänsteutövning. Dessa villkor kallas ibland för den hårda kärnan av villkor. I utstationeringsdirektivet i den ursprungliga lydelsen begränsas den hårda kärnan till minimilön och minimivillkor inom vissa andra områden. Utstationeringsdirektivet i dess ursprungliga lydelse är genomfört i svensk rätt genom bl.a. utstationeringslagen.

Utstationeringsregelverket har sedan dess genomgått vissa förändringar, både på nationell nivå och EU-nivå.

2018 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändringsdirektivet. Direktivet innebär bl.a. flera ändringar när det gäller vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare i värdlandet. I stället för att som tidigare endast ha rätt till minimilön har nu utstationerade arbetstagare rätt till lön. Till den hårda kärnan läggs det till nya typer av villkor, nämligen villkor om ersättning för resa, kost och logi samt villkor för inkvartering. Vidare införs en bestämmelse som kan tillämpas i situationer där det är oklart om en utbetald ersättning utgör lön enligt utstationeringsdirektivet eller inte.

För närvarande pågår ett lagstiftningsarbete för att genomföra ändringsdirektivet i svensk rätt. Ändringarna föreslås träda i kraft den 30 juli 2020. Ändringarna kommer bl.a. att medföra förändringar i utstationeringslagen. Om inget annat anges, avses med hänvisningar till utstationeringslagen den nya lydelse som föreslås i propositionen Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering (prop. 2019/20:150). När det gäller hänvisningar till utstationeringsdirektivet avses om inget annat anges direktivet i dess nya lydelse enligt ändringsdirektivet.

Utstationeringslagen gäller i huvudsak när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Det finns dessutom en bestämmelse, 23 § i den nya lydelsen (8 § i den äldre lydelsen), om arbetsgivare som har sin

hemvist eller sitt säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz. Det är den sistnämnda situationen som blir aktuell vid Sveriges genomförande av arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2.

6.3 Ändringar behövs i anställningsskyddslagen om information till arbetstagare som sänds utomlands

Förslag: Arbetsgivares skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta i mer än fyra på varandra följande veckor ska utökas. Information ska framöver lämnas även om vilket land eller vilka länder arbetet ska utföras i. Information ska även lämnas om ifall ersättning för hemresan betalas ut. Om så är fallet ska arbetsgivaren liksom tidigare lämna information om villkoren för hemresan.

När det gäller sådana arbetstagare som utstationeras från Sverige till ett annat land inom EES eller Schweiz enligt utstationeringslagen, ska arbetsgivaren även lämna information om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt utstationeringslagen. I förekommande fall ska information även lämnas om ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler om ersättning för resa, kost och logi. Vidare ska arbetsgivaren ange en länk till värdlandets officiella nationella webbplats.

Uppgifterna om den valuta som lönen ska betalas i och om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt utstationeringslagen ska, om det är lämpligt, få lämnas i form av hänvisningar till de bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Skälen för förslaget

Ytterligare information ska ges till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta mer än fyra veckor

I arbetsvillkorsdirektivets artikel 7 görs skillnad mellan arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta och sådana arbetstagare som dessutom omfattas av utstationeringsdirektivet, s.k. utstationerade arbetstagare. Någon sådan uppdelning gjordes däremot inte i upplysningsdirektivet, eftersom utstationeringsdirektivet ännu inte fanns vid upplysningsdirektivets tillkomst.

Bestämmelsen i 6 d § anställningsskyddslagen bör ändras för att genomföra artikel 7. Lagtexten bör så långt som möjligt följa ordalydelsen i artikeln. Därför bör ordet utstationerad endast användas när det gäller arbetstagare som omfattas av utstationeringsdirektivet. För andra arbetstagare bör i stället uttrycket ”arbetstagare som sänds utomlands” användas. Det bör alltså omfatta arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller till ett tredjeland och gälla både arbetstagare som omfattas av utstationeringsdirektivet och andra arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta.

När det gäller tidsgränsen, tar den nu gällande 6 d § sikte på det fallet att en arbetstagare avses arbeta utomlands för längre tid än en månad. Enligt arbetsvillkordsdirektivet artikel 7.4 ska artikel 7.1 och 7.2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor, om inte medlemsstaterna bestämmer annat. Möjligheten att göra undantag för korta perioder utomlands bör även i fortsättningen utnyttjas. Information bör därför bara behöva lämnas om arbetsperioden utomlands varar längre än fyra på varandra följande veckor.

Information som ska ges till arbetstagare som sänds utomlands

Arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.1 a–d överensstämmer i stort sett med upplysningsdirektivets artikel 4. En skillnad är dock att det i arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.1 a tillkommit att det, förutom anställningstiden utomlands, även ska anges det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras. Det bör därför införas en

bestämmelse om att information ska lämnas om i vilket land eller vilka länder som arbetet utomlands ska utföras.

I direktivets artikel 7.1 d har det förtydligats att arbetstagaren ska få information om huruvida ersättning för hemresan utgår, och om så är fallet, villkoren för hemresa. Ett förtydligande bör göras i enlighet med detta.

Information som ska ges till utstationerade arbetstagare

I direktivets artikel 7.2 anges att en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG dessutom ska ha rätt till viss ytterligare information. Enligt den svenska språkversionen av 7.2 a ska arbetstagaren informeras om den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten. I den engelska språkversionen anges i 7.2 a ”the remuneration to which the worker is entitled in accordance with the applicable law of the host Member State”. Detta bör anses vara den ersättning som ingår i den s.k. hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.1, som anger de arbets- och anställningsvillkor som en utstationerad arbetstagare har rätt till enligt värdlandets bestämmelser i lagar eller andra författningar, eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga enligt artikel 3.8.

Eftersom ersättningar enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.1 alltså kan följa av annat än lagstiftning bör, i enlighet med den engelska språkversionen, artikel 7.2 a anses avse gällande rätt i värdlandet, inte bara lagstiftning som anges i den svenska språkversionen. Detta uttrycks i 23 § utstationeringslagen som att arbetsgivaren ska tillämpa de nationella bestämmelser varigenom värdlandet har genomfört utstationeringsdirektivet. Bestämmelsen i anställningsskyddslagen bör liksom tidigare hänvisa till den bestämmelsen i utstationeringslagen.

I arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 a krävs att information om den *ersättning* som arbetstagaren har rätt till ska lämnas. Enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.1 ingår även vissa andra arbets- och anställningsvillkor än villkor om ersättning i den hårda kärnan. Det gäller till exempel villkor om längsta arbetstid och kortaste vilotid och minsta betalda ledighet per år. Det är alltså även sådana

villkor som avses i 23 § utstationeringslagen. I den nuvarande 6 d § andra stycket punkt 5 anställningsskyddslagen krävs det att arbetstagaren ska få information om, i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen. Punkt 5 går alltså längre än direktivets artikel 7.2 a, eftersom det i punkt 5 anges att information ska lämnas även om andra villkor än ersättningar. När punkt 5 infördes, bedömdes det som lämpligt att arbetsgivaren lämnar information till arbetstagaren om de villkor som ska tillämpas i värdlandet, se propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 65 f). Det bedöms fortfarande som lämpligt att arbetsgivaren ger arbetstagaren information även om andra villkor än ersättningar som kommer att tillämpas under utstationeringen. Arbetsvillkorsdirektivet ska enligt artikel 20 inte utgöra skäl för att sänka skyddet för arbetstagarna. Det finns därför inte anledning att ändra den nuvarande bestämmelsen i punkt 5 på så sätt att arbetstagaren enbart ska ha rätt till information om ersättningar enligt gällande rätt i värdlandet. Däremot bör det förtydligas att information ska lämnas om ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt gällande rätt i värdlandet, så att det klart framgår att villkor om ersättningar ska ingå i informationen.

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 b i den svenska språkversionen, ska en utstationerad arbetstagare även informeras om, i förekommande fall, eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. I den engelska språkversionen anges i punkten 7.2 b ”where applicable, any allowances specific to posting and any arrangements for reimbursing expenditure on travel, board and lodging”. För att begreppen ska stämma överens med de begrepp som används i utstationeringsdirektivet, bör ordet ”ersättning” och inte ordet ”bidrag” användas.

Det är oklart vilka typer av ersättning som avses enligt artikel 7.2 b. Eftersom information om ersättning som arbetstagaren har rätt till enligt utstationeringsdirektivet ska lämnas enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 a, bör ersättning enligt artikel 7.2 b tolkas så att det är ersättning utöver vad arbetstagaren har rätt till enligt utstationeringsdirektivet som avses. Det kan vara fråga om ersättning som utbetalas enligt svenska kollektivavtal eller det

enskilda anställningsavtalet, men som alltså inte krävs enligt utstationeringsdirektivet. Denna tolkning stöds av att orden ”where applicable, any allowances” används i direktivet. Det bör framgå i lagtexten att informationen ska avse ytterligare ersättning i förekommande fall.

Enligt artikel 3.7 andra stycket utstationeringsdirektivet ska ersättningar som hör ihop med utstationeringen (*eng: allowances specific to the posting*) anses utgöra en del av lönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen. Som exempel på det senare anges ersättning för utgifter för resa, kost och logi. Detta tar sikte bl.a. på kostnader för resan från utsändningslandet till värdlandet (prop. 2019/20:150 s. 60). Enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.7 andra stycket ska arbetsgivaren ersätta utstationerade arbetstagare för sådana utgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis som är tillämplig på anställningsförhållandet.

Sådan ersättning för resa, kost och logi ska skiljas från ersättning för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl enligt artikel 3.1 första stycket i utstationeringsdirektivet. Sådan ersättning ingår i villkor som utstationerande företag ska garantera utstationerade arbetstagare, dvs. den hårda kärnan. Enligt artikel 3.1 andra stycket gäller detta endast utgifter för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare har haft när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i värdlandet, eller när de tillfälligt skickas av sin arbetsgivare från den ordinarie arbetsplatsen till en annan arbetsplats.

I utstationeringsdirektivets artikel 3.7 tredje stycket finns något som kan kallas en presumtionsregel. Om det i de arbets- och anställningsvillkor som är tillämpliga på anställningsförhållandet inte fastställs om, och i så fall vilka komponenter av, den ersättning som hör ihop med utstationeringen som utbetalas som ersättning för utgifter som faktiskt har uppkommit till följd av utstationeringen eller vilka som utgör en del av lönen, ska hela ersättningen anses vara utbetald som ersättning för utgifter.

Det framgår inte av arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 b om det som avses är resa, kost och logi enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, dvs. som ingår i den hårda kärnan, eller enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.7 andra stycket, dvs. som

inte ingår i den hårda kärnan men som kan utgå ändå enligt det utsändande landets gällande rätt eller enligt anställningsavtalet.

Information om ersättning för resa, kost och logi inom den hårda kärnan ingår i vad arbetstagaren ska få information om enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 a. Det finns därför inte något behov av att informera om det även enligt 7.2 b. Resa, kost och logi enligt artikel 7.2 b bör därför tolkas så att det avser sådan ersättning som avses i artikel 3.7 andra stycket utstationeringsdirektivet, dvs. sådan ersättning som inte ingår i den hårda kärnan, till exempel kostnader för resan från utsändningslandet till värdlandet.

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.2 c ska arbetstagaren även informeras om en länk till värdmedlemsstatens 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 informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), tillämpningsdirektivet. En bestämmelse bör införas i anställningsskyddslagen i enlighet med detta.

Viss information får lämnas i form av hänvisningar

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.3 får informationen om den valuta som lönen kommer att utbetalas i och om den ersättning som utstationerade arbetstagare har rätt till i enlighet med gällande rätt i värdmedlemsstaten, när så är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till specifika bestämmelser i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar den informationen. Denna möjlighet bör utnyttjas. Kravet att hänvisningarna ska göras till specifika bestämmelser är nytt i jämförelse med den liknande bestämmelse som finns i upplysningsdirektivet och 6 d § anställningsskyddslagen. Det bör därför anges i lagtexten att vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till de bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de frågorna.

Formen för tillhandahållande av information

Det uttrycks på olika sätt i artikel 7.1 och 7.2 i vilken form informationen ska tillhandahållas. Enligt artikel 7.1 ska *dokumenten* som arbetstagaren får innehålla åtminstone den ytterligare information som anges i punkt a–d. Enigt artikel 7.2 ska en utstationerad arbetstagare dessutom *informeras* om det som anges i punkt a–c.

Eftersom det anges i direktivets artikel 3 att arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt direktivet skriftligen, och att det kan ske på papper eller i elektronisk form under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta och att informationen kan lagras och skrivas ut och att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet, görs bedömningen att det inte är avsett att vara någon skillnad i sak mellan artikel 7.1 och 2 när det gäller i vilken form informationen ska lämnas.

6.4 Ändringar som behövs i andra lagar om information till arbetstagare som sänds utomlands

Förslag: En regel ska införas i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete om arbetsgivares skyldighet att före avresan lämna skriftlig information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta i mer än fyra på varandra följande veckor. Arbetsgivaren ska före avresan lämna information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, om det inte redan har skett. Arbetsgivaren ska även lämna information om åtminstone vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands. Information ska vidare lämnas om den valuta som lönen ska betalas i och de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, i förekommande fall. Vidare ska information lämnas om ifall ersättning för hemresan betalas ut. Om så är fallet ska arbetsgivaren lämna information om villkoren för hemresan. Uppgifterna om den valuta som lönen ska betalas i får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till de bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Skälen för förslaget

Lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om husligt arbete. Det kan ifrågasättas om det förekommer i praktiken att sådana arbetstagare sänds utomlands för att arbeta på så sätt att arbetsvillkorsdirektivets artikel 7 skulle kunna bli relevant för dem. Det kan dock inte uteslutas att det kan ske, till exempel om arbetsgivaren ska vistas utomlands ett par månader och en personlig assistent som är anställd enligt lagen ska följa med för att arbeta. Däremot bör en sådan arbetstagare inte i praktiken kunna omfattas av 23 § utstationeringslagen. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivets artikel 7 behövs det en särskild regel i lagen om husligt arbete. En regel, som är likalydande med den bestämmelse som föreslås i anställningsskyddslagen vad gäller arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta, men som inte omfattas av 23 § utstationeringslagen, bör därför införas.

Ett brott mot bestämmelsen bör kunna leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 24 § första stycket. Detta kräver ingen ändring i 24 §.

Lagen om gymnasial lärlingsanställning

Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Det bör inte kunna bli aktuellt för sådana arbetstagare att sändas utomlands för att arbeta på så sätt att direktivets artikel 7 skulle kunna bli relevant för dem. Någon regel som genomför artikel 7 bör därför inte införas i lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. För arbetstagare som omfattas av den lagen gäller anställningsskyddslagen i vissa delar. I 4 § lagen om vissa

försvarsmaktsanställningar anges vilka paragrafer i anställningsskyddslagen som inte gäller.

För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, gäller anställningsskyddslagens regler om information till arbetstagare som sänds utomlands, förutom vad gäller tidsgränsen för hur länge arbetstagaren måste arbeta utomlands för att ha rätt till informationen. Ett införande av tidsgränsen enligt arbetsvillkorsdirektivet föreslås i avsnitt 5.5.1. Inga ytterligare ändringar behövs i denna del i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

7 Information om ändring av anställningsförhållandet

7.1 Direktivets bestämmelser om information om ändring av anställningsförhållandet

Enligt artikel 6.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 4.2 och varje ändring av den ytterligare information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredje land enligt artikel 7 tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dagen då ändringen träder i kraft. Enligt punkten 2 ska det dokument som avses i punkten 1 inte gälla för ändringar som enbart återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de dokument som avses i artikel 5.1 och, i förekommande fall artikel 7.

7.2 Ändringar behövs för att genomföra direktivets bestämmelser om information om ändring av anställningsförhållandet

Förslag: Om förutsättningar för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, ska arbetsgivaren lämna information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dagen då ändringen ska börja tillämpas.

Skälen för förslaget

Anställningsskyddslagen

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska arbetsgivaren enligt arbetsvillkorsdirektivet lämna information om ändringen till arbetstagaren så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen träder i kraft.

Upplysningsdirektivet innehåller en snarlik bestämmelse. Enligt det direktivet är dock tidsfristen för arbetsgivaren att lämna besked om ändringar en månad.

Bestämmelsen är genomförd i svensk rätt genom 6 e § anställningsskyddslagen. Enligt 6 e § ska arbetsgivaren, 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, lämna skriftlig information om ändringen inom en månad. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivet i denna del bör tidsfristen för att informera om ändringar ändras så att det framgår att skriftlig information ska lämnas så snart som möjligt dock senast den dagen då ändringen ska börja tillämpas.

Husligt arbete och gymnasielärlingar

Bestämmelser motsvarande den i 6 e § anställningsskyddslagen om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren om när förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren finns i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning. För att genomföra artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet bör tidsfristen för att informera om ändringar av förutsättningar för anställningen i dessa lagar ändras på samma sätt som i anställningsskyddslagen.

Försvarsmaktsanställningar

I 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar anges vilka av anställningsskyddslagens bestämmelser som inte ska gälla för arbetstagare som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Informationsbestämmelserna i 6 c § respektive 6 d § första stycket i anställningsskyddslagen gäller exempelvis inte för de som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar medan bestämmelserna om ändring i anställningsförhållandet i 6 e § anställningsskyddslagen gäller för dem.

Om en ändring görs i anställningsskyddslagen 6 e § enligt förslaget ovan kommer den alltså att gälla även för anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Det finns därför inte behov av någon ändring i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar i detta avseende.

8 Provanställning

8.1 Direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning

Om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod enligt definitionen i nationell rätt eller praxis ska medlemsstaterna enligt artikel 8.1 arbetsvillkorsdirektivet säkerställa att den perioden inte överstiger sex månader.

Enligt direktivets artikel 8.2 ska medlemsländerna, i fråga om visstidsanställningar, säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning.

Medlemsstaterna får enligt 8.3 i undantagsfall föreskriva om längre provanställningar med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får provanställningen förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

I skäl 28 sägs bl.a. att provanställningar bör kunna förlängas med en period som motsvarar frånvaron som arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen, till exempel på grund av sjukdom eller ledighet, så att arbetsgivaren kan bedöma huruvida arbetstagaren är lämplig för uppgiften i fråga.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 8.

8.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning

Anställningsskyddslagen

Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen är att ett anställningsavtal gäller tills vidare men att avtal får träffas bl.a. om tidsbegränsad provanställning.

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får prövotiden vid en provanställning vara högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter prövotiden har löpt ut, ska besked om det lämnas senast vid prövotidens slut. Om inget besked har lämnats så övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat avtalats får en provanställning avslutas före prövotidens utgång.

Anställningsskyddslagens bestämmelser om provanställning tar sikte på möjligheten för en arbetsgivare att på prov anställa en person i avsikt att sedan tillsvidareanställa honom eller henne.

Av förarbeten till bestämmelsen framgår att det ligger i sakens natur att det ska vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren. I regeln om provanställning sägs vidare ligga att provanställningen inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden eller upprepas, utom möjligen under alldeles speciella omständigheter när det rör sig om ett helt annat arbete med helt andra krav på arbetstagaren än det arbete i vilket prövning redan har skett. Vidare sägs att även om regeln om provanställning i sig inte ger utrymme för rättslig prövning av om prövobehovet är större eller mindre i det enskilda fallet, medför den möjlighet att ingripa mot en anställning som betecknas provanställning när omständigheterna är sådana, att det måste sägas vara fråga om ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning. Som exempel ges bl.a. att det inte kan tillåtas att den som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare återanställs i samma arbete på prov, i varje fall inte om det inte finns starka skäl för det som om den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden eller om den har varit av obetydlig korthet och därför inte gett tillfälle till prövning av arbetstagaren, se proposition Ny anställningsskyddslag m.m. (prop. 1981/82:71 s. 49 f).

I rättsfallet AD 1985 nr 138 prövade Arbetsdomstolen bl.a. frågan om tillåtligheten av ett avtal om förlängd provanställningstid. En person hade tillträtt en provanställning i början av mars och om parterna var överens skulle han bli tillsvidareanställd från och med september. I augusti ville inte arbetsgivaren att provanställningen skulle övergå i en tillsvidareanställning utan i stället träffades ett nytt avtal om förlängd provanställning till årsskiftet. Anledningen till detta var bolagets dåliga ekonomi. Enligt gällande kollektivavtal föreskrevs, liksom enligt anställningsskyddslagen, sex månaders prövotid. Arbetsdomstolen kom fram till att avtalet om förlängd provanställningstid som träffades i augusti var otillåtet enligt kollektivavtalet och även enligt 6 § anställningsskyddslagen som inte heller medger att provanställningsavtal träffas för längre tid än sex månader.

Det förekommer i praktiken att provanställningar, till exempel på grund av sjukdom, olycksfall eller ledighet, förlängs så att den faktiska prövoperioden uppgår till sex månader. Möjligheten att förlänga provanställning i sådana fall har inte prövats av domstol.

Av 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen följer att det genom kollektivavtal är möjligt att göra avvikelser från lagens regler i 6 § om provanställning. 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. Se också avsnitt 14.2 om kollektivavtal.

Provanställning enligt annan lagstiftning

I lagen om vissa försvarsmaktsanställningar finns bestämmelser om provanställning. Närmare om dessa och hur arbetsvillkorsdirektivet ska genomföras för anställda enligt den lagen i denna del, se avsnitt 8.4 nedan.

Provanställning i kollektivavtalen

Det är vanligt förekommande att arbetsmarknadens parter tar upp provanställning i sina avtal. Det ska dock framhållas att kollektivavtalen för större delen av arbetsmarknaden som

huvudregel har en prövoperiod om sex månader vid provanställning. Men det förekommer också några exempel på både kortare och längre prövoperioder i parternas avtal.

Det finns enligt rapporten Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtalen? (Ratios rapportserie nr 6 från oktober 2018, s. 17) flera exempel på kollektivavtal som tillåter att provanställningen, om en arbetstagare varit frånvarande under provanställningsperioden, får förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

I avsnitt 14 om kollektivavtal redogörs för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivets artikel 14.

8.3 Genomförande i anställningsskyddslagen av direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelse om varaktighet av provanställning.

Skälen för bedömningen

Enligt arbetsvillkorsdirektivet ska det säkerställas att prövotiden vid provanställning inte överstiger sex månader. En sådan bestämmelse finns redan i 6 § anställningsskyddslagen.

När det gäller visstidsanställningar, ska det enligt direktivet säkerställas att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning. Anställningsskyddslagen reglerar provanställning inför en tillsvidareanställning men inte inför visstidsanställning. Under förhandlingen av direktivet klargjorde företrädare för kommissionen att artikel 8 inte medför krav för medlemsstaterna att införa nya bestämmelser om provanställning. Det finns inte något som talar emot en sådan tolkning i direktivets lydelse och det bedöms därför inte finnas något behov av att i anställningsskyddslagen införa regler som tillåter provanställning inför en tidsbegränsad anställning eller att reglera vad som ska gälla

för en eventuell förförnyad sådan anställning. Av samma skäl finns inte anledning att i anställningsskyddslagen införa regler om provanställning för arbetstagare med företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetstagarens familj, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen eller för arbetstagare som omfattas av annan författning i vilka provanställning inte regleras.

Enligt direktivet får medlemsstaterna i undantagsfall tillåta längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren varit borta från arbetet under provanställningen får provanställningen förlängas med en period som motsvarar frånvaron. Anställningsskyddslagen innehåller inte någon bestämmelse i detta avseende. I förarbetena anförs att det finns en möjlighet att förlänga en provanställning under alldeles speciella omständigheter när det rör sig om ett helt annat arbete med helt andra krav på arbetstagaren än det arbete i vilket prövning redan har skett. Det finns inte skäl att i detta sammanhang införa någon lagregel med förutsättningar för när en längre provanställning kan vara tillåten, eftersom en sådan regel inte krävs enligt arbetsvillkorsdirektivet.

8.4 Provanställning enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Enligt 12 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar får en tidsbegränsad anställning som avser minst sex år inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader. Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter att prövotiden har löpt ut, ska besked lämnas senast vid prövotidens 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 prövotidens utgång.

Enligt 13 § ska Försvarsmakten underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller

avslutas utan att övergå i en sådan anställning som avses i 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

8.4.1 Bestämmelser om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar behöver ändras

Förslag: Ett anställningsförhållande ska inte få inledas med en provanställning om anställningsavtalet ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare har haft.

Skälen för förslaget

Enligt artikel 8.2 arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna i fråga om visstidsanställningar säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får inte anställningsförhållandet omfattas av en ny provanställning. Medlemsstaterna får enligt punkt 3 i undantagsfall föreskriva om längre provanställningar med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren varit borta från arbetet under provanställningen får provanställningen förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

Provanställning enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar avser tidsbegränsade anställningar som är av sådan längd och avser sådan typ av verksamhet att en prövotid om sex månader bedömts lämpligt (prop. 2011/12:115. s. 83). Det saknas skäl att göra en annan bedömning i detta lagstiftningsärende.

I nämnda förarbeten till lagen om vissa försvarsmaktsanställningar framgår att regleringen så långt möjligt är tänkt att överensstämma med eller likna den som gäller på arbetsmarknaden i övrigt, dvs främst anställningsskyddslagen. Som anförs ovan finns i

anställningsskyddslagen inte några bestämmelser om provanställning vid visstidsanställning och det föreslås inte heller införas några sådana bestämmelser eller vad som ska gälla om provanställningsavtal förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter vid tidsbegränsade anställningar. Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar reglerar vad som ska gälla för provanställning vid tidsbegränsade anställningar men utan att ange att om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får inte anställningsförhållandet omfattas av en ny provanställning. Mot denna bakgrund bör det, för att uppfylla direktivets krav, i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar införas en bestämmelse om att i de fall ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft tidigare ska inte det nya anställningsförhållandet få inledas med en provanställning.

Enligt direktivet får medlemsstaterna i undantagsfall tillåta längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren varit borta från arbetet under provanställningen får provanställningen förlängas med en period som motsvarar frånvaron. Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar innehåller inte någon bestämmelse i detta avseende. Det finns inte skäl att i detta sammanhang införa någon lagregel med förutsättningar för när en längre provanställning kan vara tillåten, eftersom en sådan regel inte krävs enligt arbetsvillkorsdirektivet.

9 Parallell anställning

9.1 Direktivets bestämmelse om parallell anställning

I artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet finns regler om parallell anställning. I artikel 9.1 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den förstnämnda arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Enligt artikel 9.2 får medlemsstaterna fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva grunder, såsom hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

En liknande skrivning finns i direktivets skäl 29, där det även nämns att medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner, i bemärkelsen restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av hälsa och säkerhet för arbetstagare genom bl.a. begränsad arbetstid.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal enligt nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 9 om parallell anställning.

9.2 Gällande svensk rätt som är relevant för frågan om parallell anställning

Begreppet bisyssla

I svensk lag finns det inga regler som tar sikte bara på parallell anställning. Däremot finns det i lag och många kollektivavtal regler om bisyssla, som innefattar bl.a. det fallet att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. En bisyssla är i princip varje syssla som utövas vid sidan av anställningen. Det har ingen betydelse om sysslan ska anses som uppdrag, anställning eller egen verksamhet. Det saknar också betydelse om bisysslan avser privat eller offentlig verksamhet och om den är avlönad eller inte. Begreppet bisyssla omfattar inte sådant som typiskt sett får anses höra till privatlivets område.

Utgångspunkten i både offentlig och privat sektor är att arbetstagare får ha bisysslor på sin fritid. Arbetstagaren har rätt att skaffa sig de extrainkomster som han eller hon kan, så länge de huvudsakliga arbetsuppgifterna inte blir eftersatta. Det finns dock vissa inskränkningar som behandlas nedan.

Lojalitetsplikten

Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten är en plikt för båda parter i anställningsavtalet. När det gäller frågan om parallell anställning är arbetstagarens lojalitetsplikt av särskilt intresse. Den innebär i viss utsträckning inskränkningar i arbetstagarens möjligheter att ha en annan anställning, till exempel om anställningen avser verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagare har en omfattande lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Lojalitetsplikten gäller under anställningstiden. När anställningen upphör, upphör i princip även arbetstagarens lojalitetsplikt och det är fritt för den före detta arbetstagaren att till exempel bedriva konkurrerande verksamhet, se bl.a. Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, Zeteo, 2019, s. 250. Lojalitetsplikten är oskriven rätt och vilar på sedvänja, allmänna rättsgrundsatser och rättspraxis. Den ingår som en del i anställningsavtalet och innebär att en arbetstagare inte får ägna sig åt sådana bisysslor som strider

mot lojalitetsplikten även om detta inte uttryckligen avtalats med arbetsgivaren. Det är också vanligt med regler om lojalitetsplikt i kollektivavtal.

Den grundläggande delen i lojalitetsplikten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Lojalitetsplikten bygger på tanken att anställningsavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan att den skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. De ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och kan kallas biförpliktelser, se Schmidt, Löntagarrätt, 1994, s. 257 f.

Kraven på lojalitet varierar beroende på bl.a. förhållandena inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren och om arbetstagaren på något sätt har äventyrat arbetsgivarens kundrelationer, se bl.a. AD 2015 nr 35. Arbetsdomstolen har i flera rättsfall uttalat att högre krav ställs på arbetstagare med högre tjänsteställning, särskilt höga krav ställs på den som är chef över andra, se bl.a. AD 2010 nr 50. Arbetstagare i högre ställning har också ofta större kännedom om arbetsgivarens företagshemligheter och liknande.

Arbetsdomstolen har konstaterat att det inte kan beskrivas med någon enkel formel vad arbetstagaren har för skyldigheter i normalfallet, se AD 1993 nr 18. Arbetsdomstolen har dock uttalat i flera domar att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot lojalitetsplikten om han eller hon under anställningen driver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren, se till exempel AD 1977 nr 118. Redan planer på eller förberedelser för sådan verksamhet kan under vissa omständigheter vara ett brott mot lojalitetskravet, se bl.a. AD 2018 nr 49 och AD 2017 nr 22. I lojalitetskravet ingår också en tystnadsplikt, skyldighet att visa integritet till exempel genom att inte erbjuda eller ta emot mutor, skyldighet att visa omsorg och aktsamhet och att prestera en fullgod arbetsinsats, se Fahlbeck, Lagen om företagshemligheter, En kommentar och rättsöversikter, 4 u, 2019 s. 170. Lojalitetsplikten gäller alla arbetstagare, oavsett om de är anställda på heltid eller deltid, i tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning. Den allmänna lojalitetsplikten gäller oberoende av om några särskilda

etiska regler har upprättats av arbetsgivaren eller inte, se bl.a. AD 2012 nr 25. Om etiska regler har upprättats, kan de inte utan vidare betraktas som uttömmande eller tolkas motsatsvis på så sätt att allt som inte uttryckligen förbjudits därmed måste vara tillåtet, se AD 2010 nr 50.

Arbetstagarens skyldigheter kan i viss mån preciseras genom ordningsregler som arbetsgivaren ensidigt ställt upp, även om de avser arbetstagarens fritid, se bl.a. Källström och Malmberg, Anställningsförhållandet, Zeteo, 2019, s. 256.

En arbetstagare som bryter mot lojalitetsplikten kan drabbas av olika sanktioner. Om överträdelsen är allvarlig, kan arbetstagaren sägas upp eller avskedas. Arbetstagaren kan under vissa omständigheter även bli skadeståndsskyldig mot arbetsgivaren. Även andra sanktioner kan bli aktuella, såsom straffrättsliga sanktioner om arbetstagaren genom sitt handlande gör sig skyldig till brott.

I lagen (2018:558) om företagshemligheter finns regler om sådan information som är arbetsgivarens företagshemligheter. Lagens innehåll kommenteras inte här men dessa regler kan påverka arbetstagarens lojalitetsplikt.

Särskilt om lojalitetsplikten inom offentlig sektor

Det som sagts ovan om innehållet i lojalitetsplikten tar främst sikte på förhållandena inom privat sektor. Även om en lojalitetsplikt gäller för alla arbetstagare, finns det stora skillnader mellan privat och offentligt anställda, se bl.a. Lunning och Toijer, Anställningsskydd, En lagkommentar, 11 u., 2016 s. 373.

Till exempel har en offentliganställd rätt att använda sig av sin yttrandefrihet och meddelarfrihet. Tystnadsplikten för offentligt anställda är särskilt reglerad i offentligrättslig lagstiftning.

Konkurrerande verksamhet

Det finns enskilda avtal om konkurrensförbud med olika utformning och bestämmelser i kollektivavtal. Även om det varken finns någon bestämmelse i kollektivavtal eller i ett enskilt avtal, så gäller ett konkurrensförbud baserat på lojalitetsplikten.

De flesta rättsfall på området gäller situationen att en arbetstagare har drivit en konkurrerande verksamhet som till exempel ägare eller styrelseledamot i ett företag, och alltså inte det fallet att en arbetstagare haft anställning i en konkurrerande verksamhet. Det finns dock undantag. I till exempel AD 2012 nr 40 var det fråga om en arbetstagare som blivit anställd hos en ny arbetsgivare och under pågående anställning hos den första arbetsgivaren uppmanat modeller hos arbetsgivaren att följa med till den verksamhet som arbetstagaren skulle starta hos den nya arbetsgivaren. Arbetsdomstolen resonerade på samma sätt som i de fall som gäller att arbetstagaren själv drivit ett konkurrerande företag. Även i kollektivavtalsregler om bisyssla behandlas ofta att ha anställning i eller på annat sätt bedriva konkurrerande verksamhet i ett sammanhang. Rättspraxis från Arbetsdomstolen om arbetstagare som själva har drivit en konkurrerande verksamhet bör därför kunna ge ledning även vad gäller det fallet att en arbetstagare tar anställning i en konkurrerande verksamhet. Det finns dock självfallet inte något hinder för en arbetstagare att under pågående anställningstid söka arbete hos en annan arbetsgivare, även om det nya arbetet är inom samma bransch som den befintliga arbetsgivaren. Däremot utgör det ett allvarligt brott mot anställningsavtalet om arbetstagaren under pågående anställning också utför tjänster åt en konkurrent och kanske då använder kundkontakter som han eller hon knutit i den första anställningen, AD 1986 nr 146.

Av fast rättspraxis framgår att frågan om ett visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens inte kan avgöras av någon enskild faktor, utan i stället måste en helhetsbedömning göras. I allmänhet krävs någon form av skada för arbetsgivaren, om inte arbetstagarens handlande i sig skulle framstå som särskilt illojalt, se bl.a. AD 1999 nr 144, AD 2003 nr 21, AD 1977 nr 118, AD 1980 nr 82 och AD 1998 nr 80. Kravet på skada kan ibland vara ganska uttunnat i det att redan risken för skada kan ges betydelse i sammanhanget, se bl.a. AD 1996 nr 15, AD 2003 nr 84 och AD 2012 nr 40.

En arbetstagare som bryter mot lojalitetsplikten genom att driva konkurrerande verksamhet kan sägas upp eller avskedas, om handlandet bedöms som tillräckligt allvarligt. Ibland har dock den helhetsbedömning som ska göras utfallit så att inte ens grund för uppsägning har ansetts finnas, se till exempel AD 1977 nr 118 och

1980 nr 82. Arbetstagaren kan även bli skyldig att betala skadestånd under vissa förutsättningar.

Bedömningen av ett förbud mot konkurrerande bisyssla uppkommer ofta i samband med att arbetstagaren för talan mot arbetsgivaren efter att ha blivit uppsagd eller avskedad på grund av brott mot förbudet. För att avgöra om det inträffade är så allvarligt att det utgör grund för uppsägning eller avskedande, gör Arbetsdomstolen en helhetsbedömning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, liksom i andra tvister om anställningsskydd. En faktor som är av betydelse vid bedömningen är arbetstagarens ställning i arbetsgivarens verksamhet. Högre krav ställs på en arbetstagare med hög ställning jämfört med en arbetstagare med låg ställning. Andra faktorer som har betydelse är vilken sorts verksamhet som arbetsgivaren driver, arbetstagarens möjligheter att utnyttja företagshemligheter och annat internt material hos arbetsgivaren och risken i övrigt för någon sorts skada för arbetsgivaren, se bl.a. AD 1999 nr 144.

Den rättspraxis som finns om konkurrerande bisyssla, utanför kollektivavtalsförhållanden och lagen om offentlig anställning, gäller alltså i regel frågan om sanktioner mot den arbetstagare som ägnat sig åt konkurrerande verksamhet under anställningen. Rättsfallen gäller inte frågan om ett avtal om konkurrensförbud i sig kan angripas rättsligt av arbetstagaren. Enligt doktrinen skulle ett avtal om konkurrens som på ett oskäligt sätt begränsar arbetstagare kunna jämkas med stöd av 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, avtalslagen. Inga rättsfall kan dock redovisas, se Fahlbeck, Lagen om företagshemligheter, En kommentar och rättsöversikter, 4 u, 2019, s. 181 f.

Konkurrerande verksamhet efter att anställningen har upphört

När anställningen upphör, upphör också arbetstagarens lojalitetsplikt och förbudet att konkurrera. För att arbetsgivaren ska uppnå ett förbud för arbetstagaren att ta anställning i eller på annat sätt driva konkurrerande verksamhet efter att anställningen har upphört krävs ett avtal om det, en s.k. konkurrensklausul. Av 38 § avtalslagen framgår att en arbetstagare inte är bunden av en konkurrensklausul om den sträcker sig längre än vad som är skäligt.

Bestämmelsen fick sin nuvarande utformning 1976. När det gäller konkurrensklausuler i anställningsavtal framgår av förarbetena till 38 § avtalslagen att överenskommelser om konkurrensklausuler som träffats i kollektivavtal bör användas som måttstock vid prövningen av om klausulerna är oskäliga, se propositionen Förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område m.m. (prop. 1975/76:81 s. 148 f.).

Av Arbetsdomstolens rättspraxis framgår att domstolen gör en helhetsbedömning av om en konkurrensklausul i anställningsavtal är skälig. Denna praxis visar en starkt restriktiv syn, se AD 2018 nr 49 med där gjorda hänvisningar.

År 2015 träffades ett kollektivavtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Avtalet ersätter den tidigare överenskommelsen 1969 om konkurrensklausuler, som dock fortfarande gäller för konkurrensklausuler som ingåtts före den 1 december 2015. 2015 års avtal är begränsat till tjänstemän. Företagsledare undantas från avtalet, punkt 1.3. Med företagsledare avses samma grupp som undantas från anställningsskyddslagen. Avtalet uttalar sig inte om vad som ska gälla för företagsledare. Där råder avtalsfrihet med de begränsningar som anges i 36 och 38 §§ avtalslagen, se Fahlbeck, Lagen om företagshemligheter, En kommentar och rättsöversikter, 4 u, 2019, s. 209. Grunden i kollektivavtalet är att en konkurrensklausul ska vara skälig, artikel 5.

Arbetsvillkorsdirektivets artikel 9 gäller parallell anställning under anställningen och omfattar alltså inte konkurrensklausuler som avser tiden efter att anställningen har upphört.

Regleringen av bisyssla för offentligt anställda

För offentligt anställda finns uttryckliga regler om arbetstagares möjlighet att ha bisysslor i lag och kollektivavtal. Utgångspunkten är att anställda får ha bisysslor på sin fritid. Arbetsgivaren kan dock förbjuda arbetstagare att ha bisysslor som bedöms som förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande. En arbetstagare kan få till stånd en domstolsprövning av arbetsgivarens beslut att förbjuda en bisyssla. Det finns en omfattande rättspraxis

från Arbetsdomstolen framförallt vad gäller förtroendeskadliga bisysslor.

För statligt anställda och anställda i kommuner, regioner (tidigare landsting) och kommunalförbund är frågan om *förtroendeskadliga bisysslor* reglerad i 7–7 c §§ lagen om offentlig anställning. En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende, 7 §. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten och en arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor, 7 a och 7 b §§. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering, 7 c §. För vissa grupper av statligt anställda gäller även 7 d §. Enligt den bestämmelsen ska ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen på eget initiativ anmäla till arbetsgivaren vilka typer av bisysslor de har.

Bestämmelsen i 7 § lagen om offentlig anställning har till syfte att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheternas opartiskhet och tillgodose det allmänna intresset av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet, se propositionen Offentliganställdas bisysslor (prop. 2000/01:147 s. 10).

Vid en prövning kan en domstol upphäva arbetsgivarens beslut enligt 7 c § lagen om offentlig anställning. Däremot finns ingen annan sanktion kopplad till beslutet. En arbetsgivare kan alltså inte bli skadeståndsskyldig om beslutet att förbjuda en bisyssla var felaktigt, AD 2004 nr 108.

Vissa särskilda bestämmelser gäller enligt 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14–15 §§ högskoleförordningen (1993:100). Bestämmelsen i högskolelagen anses ge en utökad rätt för lärare vid universitet och högskolor att ha bisysslor. En sådan lärare får vid sidan av sin anställning som lärare ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. I fråga om bisysslor i övrigt gäller lagen om offentlig

anställning. I högskoleförordningen ges vissa bestämmelser om förfarandet och information kring bisysslor.

Sören Öman har i en artikel, Statsanställdas förtroendeskadliga bisysslor, i Festskrift till Örjan Edström, Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet nr 41, 2019, s. 506, gjort en sammanställning av vissa författningsbestämmelser som fungerar som särskilda förbud mot bisysslor för vissa statstjänstemän. Justitieråd får, enligt 3 kap. 4 § första stycket rättegångsbalken och 3 § första stycket lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar, inte inneha eller utöva något annat ämbete. Enligt 4 kap. 6 § första stycket, 12 kap. 3 och 22 §§ och 21 kap. 3 § tredje stycket rättegångsbalken får vissa statstjänstemän, till exempel rättsbildade befattningshavare vid domstolar, inte vara nämndeman, rättegångsombud eller rättegångsbiträde, och enligt 51 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, får en av Medlingsinstitutet utsedd medlare inte utan tillstånd åta sig skiljemannauppdrag i arbetstvister. Anställda hos Finansinspektionen får, enligt 14 § förordningen (2009:93) med instruktion för Finansinspektionen, bl.a. inte åta sig uppdrag för eller vara anställd hos företag som måste ha tillstånd från eller registrera eller anmäla sig hos myndigheten; motsvarande gäller också för anställda hos Spelinspektionen, enligt 10 § förordningen (2018:1476) med instruktion för Spelinspektionen, Pensionsmyndigheten, enligt 10 § förordningen (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten, Riksgäldskontoret, enligt 24 § förordningen (2007:1447) med instruktion för Riksgäldskontoret, och Post- och telestyrelsen, enligt 20 § förordningen (2007:951) med instruktion för Post- och telestyrelsen. För ledamöter i Sveriges Riksbanks fullmäktige och direktion finns särskilda förbud mot flera bisysslor i 3 kap. 1 § och 2 kap. 1 § lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank.

Därutöver finns bestämmelser i kollektivavtal. På den statliga sidan gäller Villkorsavtalet. Arbetsgivarverket har slutit villkorsavtal med de fackliga parterna OFR/S,P,O, Saco-S respektive Seko. Villkorsavtalen skiljer sig något åt, men vad gäller bestämmelsen om bisyssla så är de likalydande. 13 kap. 10 § reglerar arbetshindrande bisyssla. Enligt bestämmelsen är en arbetstagare på begäran skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får bara begära sådan uppgift om han

anser att det finns anledning till det med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren får bestämma att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att bisysslan inverkar hindrande på arbetet.

I 13 kap. 11 § i kollektivavtalet finns en regel om konkurrensbisyssla. Där anges att arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet inte får ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för samma verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör samma område. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren medger något annat. I bestämmelsen finns även en upplysning om att bestämmelserna om bisysslor i lagen om offentlig anställning gäller, liksom bestämmelserna i högskolelagen och högskoleförordningen. För chefer finns dessutom en regel om obligatorisk anmälningsskyldighet av bisysslor i ett särskilt kollektivavtal, Chefsavtalet, 9 § p. 2.

För kommuner och regioner gäller kollektivavtalet Huvudöverenskommelse (HÖK) med villkorsbilagan Allmänna bestämmelser (AB). Avtalet gäller även för arbetsgivare som är anslutna till Sobona, Kommunala företagens arbetsgivarförbund. AB gäller för både arbetare och tjänstemän. När det gäller förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion, kan en sådan arbetstagare och arbetsgivaren träffa en överenskommelse om att göra avvikelser från AB, § 2. Bisysslor regleras i AB kap. 3 § 8, som innehåller regler om arbetshindrande och konkurrerande bisysslor. Enligt bestämmelsens Mom. 1 ska en arbetstagare som har en bisyssla anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska göra arbetstagaren medveten om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna, eller b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. För arbetstagare som är anställda hos en arbetsgivare som är ansluten till Sobona gäller även punkten c), där det anges att arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren anser att den kan påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren. Enligt arbetsgivarsidans kommentar till AB, avses med det sistnämnda att

det finns en risk att förtroendet för arbetsgivarens verksamhet rubbas. För arbetstagare hos kommuner, regioner och kommunalförbund gäller i stället för punkten c) reglerna om förtroendeskadliga bisysslor i 7 § lagen om offentlig anställning.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt kollektivavtalet, se AB kap. 3 § 8 Mom. 2.

11 § lagen om offentlig anställning

I 11 § lagen om offentlig anställning finns en bestämmelse som kan verka problematisk i förhållande till direktivets artikel 9.1. Bestämmelsen i 11 § gäller arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen, dvs. statligt anställda. I bestämmelsen anges att om en arbetstagare får en ny anställning hos en statlig arbetsgivare, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar. Om det finns särskilda skäl, får beslutas att anställningen inte ska upphöra. Möjligheten att fatta ett sådant beslut utövas av regeringen, det framgår av 3 § 3 anställningsförordningen (1994:373).

Det anges inga undantag i 11 § för tidsbegränsade anställningar eller deltidsanställningar. Bestämmelsen i 11 § överfördes med några mindre förändringar till lagen om offentlig anställning från 7 kap. 13 § i den äldre lagen (1976:600) om offentlig anställning, se propositionen En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl. (prop. 1993/94:65, s. 45). Förarbetena är kortfattade. Det anges att bestämmelsen innebär att arbetstagaren inte behöver iaktta annars gällande regler om skriftlig uppsägning för att anställningsförhållandet ska upphöra, men att arbetstagaren i så god tid som möjligt bör underrätta myndigheten om att han ska sluta sin anställning (prop. 1993/94:65 s. 124).

I utredningsbetänkandet Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60), som föregick den nya lagen om offentlig anställning, föreslogs att bestämmelsen i 7 kap. 13 § äldre lagen om offentlig anställning skulle slopas. I propositionen gick dock regeringen på en annan linje och behöll bestämmelsen.

Arbetsmarknadens parter har i kollektivavtal till viss del reglerat de frågor som behandlas i 11 §. I 13 kapitlet i Villkorsavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S regleras att en arbetstagare som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet. Med de övriga arbetstagarorganisationerna som staten har övergripande kollektivavtal med finns motsvarande regler. Därmed har kollektivavtalsparterna reglerat frågan att den första anställningen inte ska upphöra i ett fall då arbetstagaren får en annan statlig tidsbegränsad anställning som är högst två år, enligt Pfeifer Lagen om offentlig anställning, En kommentar, 2019, s. 74 f.

Regleringen av bisyssla för privat anställda

Inom privat sektor kan regler om bisyssla finnas i kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet. I grunden ligger lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten gäller som en oskriven del av anställningsavtalet och innebär att det är otillåtet att ha till exempel en konkurrerande bisyssla även om det inte skulle finns någon uttrycklig bestämmelse i anställningsavtalet eller kollektivavtalet om det. Även om lojalitetsplikten gäller alla arbetstagare i både privat och offentlig sektor, får den störst betydelse för frågan om bisysslor för privat sektor, eftersom frågan om bisysslor för offentlig sektor är mer heltäckande reglerad i lagen om offentlig anställning och i kollektivavtal som alla offentliga arbetsgivare är bundna av.

Det finns ofta bestämmelser om bisysslor i kollektivavtalen för privatanställda tjänstemän. Ett exempel på en sådan reglering är Teknikavtalet mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Kollektivavtalet gäller inte för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning, det framgår av § 1 Mom. 2 och den partsgemensamma kommentaren till den bestämmelsen.

En bestämmelse om allmänna förhållningsregler finns i § 4. I bestämmelsens Mom. 1 hänvisas till den allmänt gällande lojalitetsplikten, då det anges att förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska iaktta diskretion rörande företagets

angelägenheter. I Mom. 2 anges det sedan att en tjänsteman inte får utföra arbete eller direkt eller indirekt driva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller driva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren. Enligt Mom. 3 har en tjänsteman rätt att ha ett statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

För en anställning som är att betrakta som bisyssla gäller inte kollektivavtalet, utom vad gäller § 6 om sjuklön, § 1 Mom. 4. Begreppet bisyssla definieras inte i avtalet. En sådan bestämmelse finns enligt uppgift från Svenskt Näringsliv i många av tjänstemannaavtalen.

Enligt en partsgemensam kommentar till kollektivavtalet innebär hänvisningen till lojalitetsplikten i § 4 Mom. 1 endast en påminnelse om den lojalitetsplikt som följer direkt av anställningsförhållandet, det vill säga utan att frågan är uttryckligen behandlad i anställningsavtalet eller kollektivavtalet. Bestämmelsen lägger inte till eller drar ifrån något från den redan gällande lojalitetsplikten. Vad som inverkar menligt i tjänsten enligt § 4 Mom. 2 måste bedömas från fall till fall. Enligt kommentaren är det klart att sådana bisysslor som är så omfattande eller förlagda till tider som innebär att tjänstemannen inte klarar att utföra sitt arbete på ett fullgott sätt, inverkar menligt på arbetet i tjänsten. En annan situation som är mera svårbedömd är när bisysslan är sådan att företagets renommé riskerar att skadas eller att det nödvändiga förtroendet för tjänstemannen skadas. Eftersom reglerna om förbud mot vissa bisysslor är ett utflöde av lojalitetsplikten, kan det enligt kommentaren uppstå situationer när en bisyssla i sig är av sådant slag att den innebär en konflikt med lojalitetsplikten. Kraven på lojalitet är högre ju högre upp i hierarkin tjänstemannen befinner sig.

Liknande bestämmelser finns i flera andra kollektivavtal för tjänstemän, till exempel avtal mellan Svensk Handel och Sveriges Farmaceuter och Unionen för Apoteksanställda, p. 3.3 och Tjänstemannaavtalen mellan Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen å ena sidan och Unionen å den andra sidan, § 3.

Även på arbetarområdet finns det ofta bestämmelser i kollektivavtal om förbud att konkurrera under anställningen. Det finns även andra begränsningar i vissa kollektivavtal. Ett exempel på

det är kollektivavtalet om personlig assistans mellan Almega Vårdföretagarna och Kommunal, där bisyssla regleras i § 2 Mom. 2. Där anges att assistenten inte får ha anställning eller åta sig uppdrag eller driva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet hos arbetsgivaren. Om en personlig assistent avser att åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska han eller hon först samråda med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisyssla som inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren kan också förbjuda verksamhet som kan vara förtroendeskadlig. För deltidsanställd assistent är deltidsanställning hos en annan arbetsgivare för att öka sysselsättningsgraden inte att räkna som bisyssla om inte assistenten leder eller har ett avgörande inflytande hos denne arbetsgivare. Ett annat exempel är Glasmästeriavtalet mellan Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Enligt § 11 g) i avtalet får en arbetstagare inte åta sig glasmästeriarbete vid sidan av sin anställning. Ytterligare ett exempel finns i Teknikinstallationsavtalet mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, som anger att arbetstagare inte får åta sig bisysslor för konkurrerande företag och inte heller åta sig uppdrag som kan påverka möjligheterna att utföra det ordinarie arbetet på ett fullgott sätt. Inför bisyssla av mer omfattande slag bör samråd först ske med arbetsgivaren.

9.3 En ny bestämmelse om parallell anställning behövs i svensk rätt

Förslag: En arbetsgivare ska inte få
1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller
2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

En arbetsgivare ska dock få träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte ska få ha en annan anställning som
1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,
2. är arbetshindrande,
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller

4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Även om något avtal inte har träffats om förbud mot viss annan anställning ska lojalitetsplikten mellan en arbetsgivare och en arbetstagare gälla.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen ska bli skyldig att betala skadestånd.

Skälen för förslaget

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

Utanför tillämpningsområdet för lagen om offentlig anställning och kollektivavtal finns det ingen bestämmelse i svensk rätt om när en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare. En arbetstagare skulle kunna begära att en domstol prövar ett sådant förbud på grund av att det är oskäligt enligt 36 § avtalslagen, men det har såvitt känt inte skett i praktiken.

Man kan överväga om det finns något behov av en särskild bestämmelse om när ett förbud mot en anställning hos en annan arbetsgivare ska vara tillåtet. Ett alternativ är att liksom tidigare anse att det är tillräckligt att generalklausulen i 36 § avtalslagen är tillämplig även på sådana avtal och rättshandlingar. Enligt 36 § avtalslagen får ett avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Vid prövningen ska särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den, som i egenskap av konsument eller annars intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet. Regeln ska tillämpas även på villkor vid annan rättshandling än avtal. 36 § avtalslagen tillkom år 1976. Bestämmelsen är tillämplig inom i princip hela förmögenhetsrätten, även arbetsrätten (prop. 1975/76:81 s. 112).

De specifika arbetsrättsliga förhållandena, och de förutsättningar som anges i arbetsvillkorsdirektivets artikel 9, gör dock att det är värdefullt att förutsättningarna för ett förbud mot annan anställning anges i en separat bestämmelse. 36 § avtalslagen innehåller inte heller något förbud mot ogynnsam behandling som krävs enligt artikel 9.1.

Vad gäller mera allvarliga missgynnanden, som omplacering, uppsägning och avskedande, skyddas arbetstagare visserligen enligt anställningsskyddslagen. Alla arbetstagare omfattas dock inte av detta skydd. När det gäller mindre allvarliga missgynnanden finns det i vissa fall inget särskilt skydd. En bestämmelse som en arbetstagare kan stödja sig på för att angripa ett förbud mot en anställning hos en annan arbetsgivare och mot missgynnande på grund av sådan anställning, bör därför införas för att genomföra direktivets artikel 9. En sådan bestämmelse bör införas i anställningsskyddslagen.

Innebörden av artikel 9 i direktivet är oklar. I kommissionens konsekvensanalys (”Impact Assessment”) den 21 december 2017, i samband med att kommissionen lade fram sitt förslag till direktivet, anges att med exklusivitetsklausuler menas bestämmelser som hindrar arbetstagare från att åta sig något annat arbete alls. ”Oförenlighetsklausuler” (”Incompatibility clauses”), hindrar arbetstagare från att åta sig arbete för vissa specifika arbetsgivare. Båda typerna av bestämmelser kan innebära en oproportionerlig börda för arbetstagaren. Det gäller särskilt om arbetstagaren inte är anställd på heltid, eftersom han eller hon får begränsade möjligheter att skaffa sig stabila inkomster och minska risken för fattigdom. I ekonomiska termer kan sådana bestämmelser enligt kommissionen förvärra situationer av undersysselsättning, s. 19 i kommissionens konsekvensanalys.

Ordalydelsen i artikeln har inte ändrats på något sätt som tyder på att innebörden i nu aktuellt avseende förändrats sedan kommissionens förslag till direktiv den 21 december 2017.

Det som kommissionen uttryckt i konsekvensanalysen tyder på att syftet med artikel 9 är att skydda arbetstagare med som arbetar deltid eller som inte har någon på förhand fastställd arbetstid och att göra det möjligt för dem att uppnå en heltidsinkomst. Det stämmer även överens med att direktivet generellt syftar till att särskilt skydda arbetstagare med korta anställningar och anställningar där arbetstidsmåttet varierar eller inte är bestämt, till exempel s.k. nolltimmarsavtal. Ordalydelsen i artikel 9 innehåller dock ingen begränsning till arbetstagare som arbetar deltid eller som saknar ett bestämt arbetstidsmått eller anställningstrygghet.

Det som uttryckts i konsekvensanalysen tyder på att artikeln ska tolkas på ett sätt som är generöst mot arbetsgivare jämfört med

svensk rättspraxis och regler i svenska kollektivavtal. En genomgång av rättspraxis och vanliga bestämmelser om bisyssla i kollektivavtal, leder till slutsatsen att det normalt sett inte skulle komma i fråga enligt gällande svensk rätt att tillåta att en arbetsgivare vidtar sanktioner mot en arbetstagare som bryter mot ett förbud att ha en anställning hos en annan arbetsgivare under de omständigheter som kommissionen särskilt syftat på enligt beskrivningen ovan. En arbetsgivare skulle normalt sett inte ha laglig grund för några sanktioner mot en arbetstagare med liten arbetstid eller svag anställningstrygghet som bryter mot ett sådant förbud, om inte omständigheterna var mycket speciella, till exempel att arbetstagaren hade tillgång till företagshemligheter och den andra anställningen var direkt konkurrerande.

Vad gäller nolltimmarsavtal, så förekommer sådana avtal inte i Sverige. Denna bedömning stödjer sig bl.a. på Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid, som nyligen haft i uppdrag att bl.a. kartlägga om det förekommer några nolltimmarsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen konstaterade att man inte funnit något exempel på nolltimmarsavtal i betydelsen anställningsavtal utan några utlovade arbetstimmar och därmed inte heller någon inkomst, men med arbetsplikt för arbetstagaren när arbetsgivaren kallar, se slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5 s. 301).

Såvitt känt innehåller inte heller några kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden en sådan anställningsform.

Om ett nolltimmarsavtal skulle användas av en arbetsgivare, så skulle avtalet sannolikt inte upprätthållas av domstolarna. I rättspraxis har Arbetsdomstolen, i fall när det varit oklart vilken omfattning arbetstiden haft, utgått från arbetstagarens faktiskt arbetade tid och utifrån denna tolkat in en ordinarie arbetstid i anställningsförhållandet, se AD 1984 nr 76 och AD 1977 nr 6.

Om det i ett enskilt fall inte skulle vara möjligt att på detta sätt tolka in ett arbetstidsmått utifrån den normalt arbetade tiden, så görs inom ramen för det nu aktuella uppdraget den bedömningen att Arbetsdomstolen sannolikt skulle anse ett nolltimmarsavtal som oskäligt enligt 36 § avtalslagen och därmed ogiltigt. Detta på grund av den kraftiga obalans till arbetstagarens nackdel som ett sådant avtal skulle innebära.

Ett nolltimmarsavtal bör därmed inte heller kunna anses grunda någon lojalitetsplikt för arbetstagaren. Eftersom arbetsgivaren inte

har förbundit sig till något bör inte heller arbetstagaren kunna anses bunden vad gäller arbetsplikt eller lojalitetsplikt.

Vad som däremot är ganska vanligt, är s.k. intermittenta anställningar. Med sådana anställningar avses att en arbetstagare arbetar endast kortare perioder i taget, till exempel i en allmän visstidsanställning eller ett vikariat. Det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle och arbetstagaren har möjlighet att tacka nej till ett nytt anställningsförhållande. Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid (SOU 2019:5 s. 178). Eftersom tiden mellan arbetstillfällena inte räknas som anställningstid, bör arbetstagarens lojalitetsplikt inte heller gälla, då lojalitetsplikten upphör när anställningen upphör enligt vad som beskrivits ovan. En arbetsgivare bör därför inte med rättslig verkan kunna kräva att en arbetstagare inte ska arbeta för andra arbetsgivare under tid som han eller hon inte är anställd.

Vad som däremot saknas i svensk rätt, utanför tillämpningsområdet för lagen om offentlig anställning och kollektivavtal, är en regel som anger under vilka förutsättningar det är tillåtet för en arbetsgivare att avtala med en arbetstagare om förbud mot att ha en annan anställning under pågående anställning. Det finns inte heller någon bestämmelse som anger att det annars är otillåtet för arbetsgivaren att förbjuda en anställning hos en annan arbetsgivare under pågående anställning. Sådana bestämmelser bör därför införas.

Ett skydd mot missgynnande på grund av att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare

Av direktivets artikel 9.1 framgår att en arbetsgivare inte heller får utsätta en arbetstagare för ogynnsam behandling i fall när arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. Bestämmelsen som genomför artikel 9 bör därför även innehålla en sådan regel.

Regler om skydd mot mindre förmånlig behandling har i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567) formulerats som ett skydd mot missgynnande. Även i 16 § föräldraledighetslagen (1995:584) finns ett förbud mot missgynnande behandling. Uttrycket ”missgynnande” bör användas även i detta sammanhang och bör knyta an till förbuden mot missgynnande i dessa lagar.

För att en missgynnande behandling ska omfattas av bestämmelsen bör det också krävas att den har ett relevant samband med att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. En särskild fråga är alltså vilket orsakssamband som bör krävas mellan att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare och missgynnandet. Ett alternativ skulle vara att ange att det är tillräckligt att missgynnandet *har ett samband* med det förhållandet att arbetstagaren har en annan anställning. Det skulle dock inskränka arbetsgivarens handlingsutrymme alltför mycket. Det bör därför krävas ett starkare samband. Det bör krävas att arbetstagaren missgynnas *på grund av* att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. Förbudet bör alltså inte innebära någon begränsning i arbetsgivarens möjlighet att vidta åtgärder mot arbetstagaren på andra grunder.

En arbetsgivare ska i vissa fall ha rätt att träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning

Enligt direktivets artikel 9.2 är det tillåtet för medlemsstaterna att fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva grunder, såsom hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

Det kan finnas goda skäl för arbetsgivare att vilja ha restriktioner för när en arbetstagare ska få arbeta i en annan anställning. Sådana förbud är relativt vanliga i enskilda anställningsavtal. Det finns även många exempel på regler som tillåter att arbetsgivare förbjuder bisysslor under vissa omständigheter i till exempel lagen om offentlig anställning och olika kollektivavtal.

Därför bör en regel som gör det otillåtet för arbetsgivare att förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare kompletteras av en bestämmelse som anger under vilka förutsättningar det ska vara tillåtet för en arbetsgivare att träffa avtal med arbetstagaren om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning.

Artikel 9.2 medger restriktioner mot annan anställning inom ett ganska vidsträckt område. Det stämmer också överens med vad kommissionen uttryckt i konsekvensanalysen, att det främst är

förbud mot annan anställning i vissa särskilda situationer som direktivet avser att skydda mot.

Utrymmet enligt artikel 9.2 är annorlunda formulerat och verkar vara större än det utrymme som följer av svensk rättspraxis för när en arbetsgivare kan göra gällande sanktioner mot en arbetstagare som ägnar sig åt konkurrerande eller illojal verksamhet under anställningen. En bestämmelse som tillåter avtal om förbud mot att ha en annan anställning inom hela det område som anges i artikel 9.2 riskerar att medföra att arbetsgivare kan träffa avtal om restriktioner mot att ha en annan anställning i större utsträckning än vad som förekommer i dag, särskilt vad gäller arbetstagare i lägre befattningar. Det är inte syftet med direktivet att så ska ske.

Utrymmet för att träffa avtal om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning bör i stället formuleras så att det anknyter till vad som gäller enligt svensk rättspraxis och svenska kollektivavtal.

En svensk regel bör utformas så att direktivets artikel 9 följs. Samtidigt bör regeln inte utformas så att arbetsgivare börjar använda avtal med restriktioner mot annan anställning i större utsträckning än vad som sker i dag. Utgångspunkten bör i stället vara att den föreslagna regeln ska ligga i linje med vad som anses skäligt på den svenska arbetsmarknaden i dag.

Regeln bör vara allmänt hållen. Det har dock ett värde om grundprinciperna för när avtal får träffas om förbud mot en annan anställning framgår av bestämmelsen. Det bör därför för det första framgå att en arbetsgivare får träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt. Kravet på att arbetstagarens handlande att ha anställning i en konkurrerande verksamhet för att få förbjudas genom avtal måste kunna orsaka skada eller annars är illojalt, behövs för att hindra förbud i de situationer som kommissionen tagit upp när förslaget till direktivet lades fram, dvs. att arbetstagare i anställningar med liten eller ingen utlovad arbetstid inte ska hindras från att ta flera arbeten. Ofta är möjligheten att få en annan anställning störst inom samma typ av arbete där arbetstagaren har tidigare erfarenhet. En arbetstagare med låg ställning hos arbetsgivaren och svag anställningstrygghet kan sällan antas ha kännedom om några företagshemligheter. En sådan arbetstagare kan i många fall arbeta hos en konkurrerande arbetsgivare, till exempel

på ett café eller en städfirma, utan att det innebär någon risk för skada för den första arbetsgivaren. Motsatsen gäller för en arbetstagare med hög ställning, till exempel en chef. Där kan risken för skada ofta vara stor så snart arbetstagaren tar anställning hos en konkurrerande arbetsgivare. Eftersom det är möjligt för arbetsmarknadens parter att göra avvikelser från bestämmelsen genom kollektivavtal så kan parterna behålla och införa andra regler genom kollektivavtal.

Vidare bör avtal få träffas om förbud mot en annan anställning som är arbetshindrande, på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet eller innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Dessa grundprinciper för när förbud mot en annan anställning får avtalas ligger i linje med vad som gäller enligt rättspraxis grundad på arbetstagarens lojalitetsplikt och med vanliga bestämmelser i kollektivavtal. Samtidigt stämmer de överens med de förutsättningar som anges i direktivets artikel 9.2. Särskilt direktivets formulering ”undvikande av intressekonflikter” bör anses omfatta alla de fyra punkterna i paragrafen. Vad gäller punkten arbetshindrande kan även direktivets ”hälsa och säkerhet” i vissa fall göras gällande, eftersom arbetsmiljöaspekter och arbetstidsbestämmelser kan bli berörda. Vad gäller punkten om konkurrerande verksamhet kan ”skydd av företagshemligheter” ibland vara aktuellt. Dessutom får uppräkningen av objektiva grunder i artikel 9.2 inte anses vara uttömmande, eftersom ordet ”såsom” används.

En sådan allmänt hållen bestämmelse innebär att det ges utrymme till rättstillämpningen att dra upp de närmare gränserna för när en arbetsgivare får avtala med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning.

På det statliga området och för arbetstagare i kommuner och regioner är det inte aktuellt att träffa enskilda avtal om i vilka situationer arbetstagaren inte ska få ha en annan anställning. Där framgår förbuden mot en annan anställning av bestämmelserna om bisyssla i 7–7 d §§ lagen om offentlig anställning och av kollektivavtal. Lagen om offentlig anställning är speciallag och gäller före anställningsskyddslagen i den mån det finns avvikelser, 2 § första stycket anställningsskyddslagen.

Lojalitetsplikten som är en oskriven del av anställningsavtalet bör naturligtvis gälla även i fortsättningen. Det behövs därför ingen

uttrycklig bestämmelse i ett avtal för att det ska vara otillåtet att ta en annan anställning som strider mot lojalitetsplikten i anställningsförhållandet. Det bör komma till uttryck i bestämmelsen att lojalitetsplikten gäller även om något avtal om restriktioner mot annan anställning inte har träffats. De begränsningar för arbetstagaren som följer av lojalitetsplikten får anses tillåtna enligt direktivets artikel 9.2, undvikande av intressekonflikter och i vissa fall även skydd av företagshemligheter.

11 § lagen om offentlig anställning

Bestämmelsen i 11 § lagen om offentlig anställning innebär enligt sin ordalydelse som huvudregel att om en statligt anställd arbetstagare får en ny statlig anställning, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd. Regeln skulle kunna ses som problematisk i förhållande till förbudet mot ogynnsam behandling enligt direktivets artikel 9.1.

Det kan ifrågasättas om det är fråga om anställning hos en annan arbetsgivare i den mening som avses i artikel 9.1 i det fallet att en arbetstagare hos en statlig myndighet även har en anställning hos en annan statlig myndighet. Det hänger samman med arbetsgivarbegreppet inom staten. Utgångspunkten är att staten ska uppfattas som en sammanhållen juridisk person, se AD 2016 nr 76 och där angivna rättsfall samt propositionen En ombildning av arbetsgivarorganisationen för det statliga området (prop. 1993/94:77 s. 21) och betänkandet Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten – en samlad utvärdering (SOU 2002:32 s. 187 ff.). En annan fråga är vilken myndighet eller vilket organ som i anställningsrelaterade sammanhang företräder staten. Här har utvecklingen gått mot att respektive myndighet utövar arbetsgivarfunktionen för anställda vid myndigheten. Detta har beskrivits som att det inom staten tillämpas ett funktionellt arbetsgivarbegrepp. Denna utveckling har också inneburit att uttrycket ”arbetsgivare” i olika lagbestämmelser, främst i anställningsskyddslagen, har ansetts syfta på anställningsmyndigheten och inte staten som sådan. I rättspraxis har uttrycket arbetsgivare vid tillämpningen av vissa lagbestämmelser ansetts avse anställningsmyndigheten när en sådan tolkning har stöd

i lagens förarbeten eller är motiverad med beaktande av regelns ändamål, en sammanfattning finns i AD 2016 nr 76.

Även extraarbete för en annan myndighets räkning kan vara att anse som en bisyssla för en statligt anställd arbetstagare, Pfeifer, Lagen om offentlig anställning, En kommentar, 2019 s. 41.

Vad gäller direktivets artikel 9.1 så får det anses som oklart om en anställning hos en annan statlig myndighet skulle ses som en anställning hos en annan arbetsgivare. Det får därför anses finnas en risk att det skulle ses som en ogynnsam behandling enligt artikel 9.1 om den första anställningen upphörde på grund av att arbetstagaren hade en anställning hos en annan myndighet.

Enligt Pfeifer, Lagen om offentlig anställning, En kommentar, 2019, s. 74, är det uppenbart att bestämmelsen i 11 § inte är tidsenlig. Bestämmelsen är problematisk att tillämpa, eftersom den tycks utgå från att arbetstagare bara har en statlig anställning åt gången och att det är en anställning tillsvidare med hundra procents sysselsättningsgrad. I kontakter med företrädare för Arbetsgivarverket har det framkommit att även de anser 11 § vara föråldrad.

Företrädare för Arbetsgivarverket, Saco och TCO har angett att det ofta förekommer i praktiken att arbetstagare förenar flera statliga tillsvidareanställningar. De har dock även uppgett att det skulle kunna störa parternas kollektivavtalsreglering om bestämmelsen i 11 § togs bort. De har vidare uttryckt att bestämmelsen ibland är praktisk för en arbetstagare som har varit tjänstledig en tid för att arbeta i en annan anställning och sedan väljer att stanna kvar i den nya anställningen samt att 11 § inte i praktiken tillämpas så att en arbetsgivare mot arbetstagarens vilja avslutar en anställning.

Med hänsyn till hur 11 § lagen om offentlig anställning tillämpas i praktiken så görs bedömningen att 11 § inte tillämpas på ett sådant sätt att den strider mot förbudet mot ogynnsam behandling. Det finns därför inte något behov av att nu ändra eller ta bort 11 § för att genomföra artikel 9.1.

Direktivets möjlighet att göra undantag för offentliganställda bör inte utnyttjas

Det kan övervägas om Sverige bör utnyttja möjligheten att göra undantag för offentliganställda enligt artikel 1.6 vid genomförandet av artikel 9, för att säkerställa att bestämmelserna om bisyssla i 7–7 d §§ lagen om offentlig anställning inte påverkas. Som framgår i avsnitt 9.2 ovan, är syftet med bestämmelsen i 7 § lagen om offentlig anställning att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheternas opartiskhet och tillgodose det allmänna intresset av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet. Bestämmelserna faller därför under medlemsstaternas rätt enligt artikel 9.2 att tillåta arbetsgivare att använda förbud mot annan anställning på grunder som att skydda integriteten i den offentliga förvaltningen. Bestämmelsen får även anses tillåten till undvikande av intressekonflikter. Bestämmelserna om bisyssla i lagen om offentlig anställning är alltså i sin nuvarande utformning och tillämpning sådana att de får anses tillåtna enligt det utrymme som medlemsstaterna har enligt artikel 9.2 i direktivet.

Detsamma gäller bestämmelserna om bisyssla i högskolelagen och högskoleförordningen. Detsamma gäller även de andra författningar som fungerar som särskilda förbud mot bisysslor för vissa statstjänstemän, som beskrivits i avsnitt 9.2 och som blir aktuella i den mån de omfattar anställning hos en annan arbetsgivare. Något behov av ytterligare särreglering för offentliganställda i denna del har inte framkommit. Det finns därför inte något behov av att utnyttja undantaget för offentliganställda enligt direktivets artikel 1.6.

Lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om husligt arbete. För att genomföra direktivets artikel 9 behövs det en särskild regel i den lagen. En sådan regel, som bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen, bör därför införas.

Ett brott mot bestämmelsen bör kunna leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 24 § första stycket. Detta kräver ingen ändring i 24 §.

Lagen om gymnasial lärlingsanställning

Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om gymnasial lärlingsanställning.

För att genomföra direktivets artikel 9 behövs det en särskild regel i den lagen. En sådan regel, som bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen, bör därför införas.

Ett brott mot bestämmelsen bör kunna leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 7 §. Detta bör framgå av 7 §.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. För arbetstagare som omfattas av den lagen gäller anställningsskyddslagen i vissa delar. I 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar anges vilka paragrafer i anställningsskyddslagen som inte gäller.

Arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar omfattas även av lagen om offentlig anställning och den lagens bestämmelser om bisysslor i 7–7 d §§.

Arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bör omfattas av den paragraf i anställningsskyddslagen som genomför direktivets artikel 9, eftersom direktivet gäller även för dem. Detta kräver ingen ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör skadestånd kunna utgå enligt 38 § anställningsskyddslagen. Detta kräver ingen ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

10 Minsta förutsägbarhet i arbetet

10.1 Direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet

Enligt artikel 10.1 arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, inte av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte följande villkor båda är uppfyllda:

a) Arbetet äger rum inom de fastställda referenstimmar och referensdagar som avses i artikel 4.2 m ii.

b) Arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, som fastställts i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis som avses i artikel 4.2 m iii.

Enligt artikel 10.2 ska arbetstagaren ha rätt att tacka nej till arbetspasset utan ogynnsamma konsekvenser om inte ett eller båda kraven i punkt 1 är uppfyllda.

I de fall där medlemsstater tillåter en arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska medlemsstaterna enligt artikel 10.3 vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommits med arbetstagaren.

Av artikel 10.4 framgår att medlemsstaterna får fastställa villkor för tillämpningen av artikeln i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

I artikel 2 c definieras arbetsmönster som formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal enligt nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet.

10.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet

Bestämmelser i arbetstidslagen som ger arbetstagare möjlighet att förutsäga omfattningen av arbete

Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Den ordinarie arbetstiden får enligt 5 § arbetstidslagen uppgå till högst 40 timmar per vecka. Enligt 6 § arbetstidslagen får jourtid tas ut, om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Med övertid förstås enligt 7 § sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och eventuell jourtid enligt 6 §. Ordinarie arbetstid och jourtid ska vara planerad, till exempel genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertid och mertid får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt.

Vid sidan av arbetstid förekommer för vissa verksamheter så kallad beredskap, ibland kallad bakjour. Arbetstagaren behöver då inte befinna sig på arbetsstället utan kan vistas i hemmet eller på någon annan plats men med beredskap att rycka in och börja arbeta med visst kort varsel.

EU-domstolen har uttalat att det är fråga om arbetstid när en arbetstagare är tvungen att befinna sig i hemmet och där stå till arbetsgivarens förfogande för att kunna infinna sig på arbetsplatsen *inom åtta minuter*, vilket i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter. Domstolen menar att denna situation liknar den då en arbetstagare ska närvara vid arbetsplatsen och domstolen skiljer på den från ett system med bakjour, under vilket endast perioder då arbete utförs ska räknas som arbetstid, se C-518/15 p. 54-66.

Beredskap/bakjour räknas alltså varken enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9), arbetstidsdirektivet, eller arbetstidslagen som arbetstid.

En arbetstagare får enligt 14 § arbetstidslagen inte ha beredskap under veckovilan. När en arbetstagare som har beredskap rycker in och arbetar räknas den arbetade tiden som arbetstid enligt arbetstidslagen, antingen som ordinarie arbetstid eller övertid beroende på vad som avtalats. Beredskap får inte användas för en generell ökning av en arbetstagares arbetsinsats och inte medföra att den ordinarie arbetstiden regelmässigt överskrids, se exempelvis Arbetsmiljöverkets beslut J 2005/3323 och J 2005/1180.

Beredskap kan troligen inte anses tillåten för alla typer av verksamheter, jämför med vad som gäller för jourtid enligt 6 § arbetstidslagen.

Bestämmelser om beredskap ska framgå av anställningsavtalet eller kollektivavtalet. Arbetsdomstolen har i AD 2016 nr 32 tolkat kollektivavtalade bestämmelser om beredskap, bl.a. avseende möjligheten för arbetsgivaren att schemalägga beredskapstjänstgöring.

För frågan om minsta förutsägbarhet i arbetet är arbetstidslagens regler om mertid av särskilt intresse. Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

En allmän utgångspunkt är att en arbetsgivare inte kan ålägga en arbetstagare att arbeta mertid utan att en överenskommelse har träffats eller är underförstådd. Sådana bestämmelser kan exempelvis förekomma i kollektivavtal utifrån vad arbetsmarknadens parter bedömt relevant för en viss bransch. Svea Hovrätt anförde i remissyttrande i samband med att mertidsreglerna infördes att uttag av arbetstid utöver det ordinarie arbetstidsmåttet under alla förhållanden inte kan göras utan medgivande av arbetstagaren, med stöd av kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet (prop. 1981/82:154 s. 120).

Arbetstidslagen begränsar hur mycket mertid en deltidsanställd får arbeta. Den anger också villkor för att mertid ska få tas ut.

Förarbetena motiverar mertidsreglerna bl.a. med att de deltidsanställda annars skulle kunna utnyttjas som reservarbetskraft. Reglerna syftade också till att ge förutsägbarhet för arbetstagarna,

att i förväg kunna beräkna arbetstidens omfattning (prop.1981/82:154 s. 22 f).

Finns ett särskilt behov av ökad arbetstid för en deltidsanställd får enligt 10 § arbetstidslagen allmän mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare och år. Mertiden får bara utnyttjas för tillfälliga behov. Att under ett par månader öka den dagliga arbetstiden är alltså inte tillåtet.

Extra mertid får därutöver tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare och år om det finns särskilda skäl och situationen inte gått att lösa på annat sätt som är rimligt enligt 10 a § arbetstidslagen. I propositionen Ändrade regler om övertid och skyddskommitté (prop. 2010/11:89 s. 49 f.) ges som exempel att särskilda skäl kan vara tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsebara sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Skulle det vara så att de tillfälliga arbetsanhopningarna går att förutse, till exempel vid julhandeln eller vid löneutbetalningar, kan de inte anses oförutsebara. Vidare anges att bedömningen om situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt ska göras restriktivt. För utpräglade nödfallssituationer finns särskilda bestämmelser om nödfallsövertid och nödfallsmertid, se 9 § arbetstidslagen.

EU:s arbetstidsdirektiv innehåller ingen bestämmelse om övertid eller mertid. Direktivet sätter dock en maxgräns för den sammanlagda arbetstiden, som ju inkluderar övertid, mertid och jourtid. Direktivets bestämmelser är genomförda i 10 b § arbetstidslagen. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Enligt 11 § arbetstidslagen ska en arbetsgivare föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter som preciserar lagens krav, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid, AFS 1982:17.

Vilken ersättning som ska utgå vid övertid eller mertid är liksom villkor om lön i övrigt en fråga för arbetsmarknadens parter att komma överens om i kollektivavtal.

Bestämmelser i arbetstidslagen som ger arbetstagare möjlighet att förutsäga när arbete ska utföras

Enligt 12 § arbetstidslagen finns skyldighet för alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare annat än tillfälligt att lämna skriftligt besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det, kan sådant besked dock lämnas kortare tid i förväg.

12 § syftar främst till att slå fast minimikrav som bör gälla för utsatta grupper som inte tidigare hade skyddats, såsom deltidsanställda inom detaljhandeln, hotell-, restaurang- och städbranscherna och vårdområdet. I förarbetena sägs att den fasta arbetstiden för dessa grupper ofta bara hade omfattat ett fåtal arbetstimmar i arbetsveckan och som brukade läggas ut med kort varsel (prop. 1981/82:154 s. 32 f samt s. 70 f).

Även om en arbetstagare normalt ska ha besked minst två veckor i förväg kan ofta sådant besked lämnas långt tidigare. Undantag från regeln om minst två veckor i förväg får göras med hänsyn till verksamhetens art. Det finns ett fåtal aktiviteter där det generellt sett inte är någon mening med att upprätta arbetstidsschema två veckor i förväg. En anledning kan vara att det i så fall så gott som dagligen skulle bli nödvändigt att göra ändringar i schemat. Schemat skulle alltså från början inte ge arbetstagare något besked om den verkliga arbetstidsförläggningen. Som exempel har Arbetsmiljöverket i sin arbetstidskommentar, (H026), bl.a. nämnt uppsökande verksamhet såsom spaningsarbete inom polisen och delgivningsverksamhet samt när arbetstagare ska vikariera vid tillfällig frånvaro av personal som tjänstgör enligt schema med mycket varierande tjänstgöringsturer. Förarbetena lyfter dock fram att det i verksamheter av typ personalpooler i stor utsträckning bör kunna tillämpas huvudregeln om två veckor (prop. 1981/82:154 s. 71).

Undantag från huvudregeln får vidare göras med hänsyn till oförutsedda händelser. Här avses fall där arbetstidsschema ska upprättas minst två veckor i förväg fastän man senare måste ändra arbetstidsförläggningen, till exempel på grund av sjukdom eller annan frånvaro.

Om det finns anledning att göra undantag från tvåveckorsregeln, ska besked om arbetstidens förläggning i stället ges så snart som möjligt efter tvåveckorsperiodens början.

Förarbetena tar vidare upp att vid vissa typer av anställningar har den anställde själv möjlighet att välja sina arbetstider, till exempel vid anställning med flexibel arbetstid. Då ska bara besked lämnas om ramen för arbetstidens förläggning (prop. 1981/82:154 s. 71).

Bestämmelsen om att besked om arbetstidensförläggning ska meddelas minst två veckor i förväg begränsas till anställningar som är så pass stadigvarande att det är möjligt att planera arbetstidens förläggning i förväg. Det anförs i förarbetena att den annars skulle innebära ett indirekt förbud mot tillfälliga anställningar (prop. 1981/82:154 s. 32). Med hänsyn till syftet med bestämmelse får den inte innebära låsningar för arbetsvillkor som passar både arbetsgivare och arbetstagare. Exempelvis ska inte en arbetstagare behöva avvakta tvåveckorsperiodens utgång innan en ny anställning tillträds (prop. 1981/82:154 s. 71).

Allmänt om arbetstidslagen

Av 1 § arbetstidslagen framgår att lagen gäller varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetstidslagen kompletteras och ersätts i stor omfattning av kollektivavtal.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får enligt arbetstidslagen 3 § undantag göras från lagen i dess helhet, eller från ett flertal i lagen angivna bestämmelser, däribland bestämmelserna i 10 och 10 a §§ om mertid respektive 12 § om besked om arbetsschema.

Om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen eller om parterna inte lyckats komma överens kan Arbetsmiljöverket under vissa förutsättningar bevilja dispens från några av lagens regler om arbetstidens längd och förläggning.

Vid avvikelser, både i kollektivavtal och när Arbetsmiljöverket beviljar dispens, måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i arbetstidsdirektivet och i arbetsmiljölagens bestämmelser. Avvikelserna måste hålla sig inom arbetstidsdirektivets gränser och får inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad

som följer av direktivet. Denna så kallade EU-spärr har betydelse vid avvikelser som gäller sammanlagd arbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.

När arbetstidslagen inte gäller

I arbetstidslagens 2 § listas situationer då lagen inte gäller. Lagen gäller inte s.k. okontrollerbart arbete, arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat. Den gäller inte heller arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroende att själva disponera sin arbetstid.

För fartygsarbete gäller i stället för arbetstidslagen lagen om vilotid för sjömän. Från arbetstidslagen undantas vidare arbete som omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. För arbete i arbetsgivarens hushåll gäller i stället för arbetstidslagen lagen om husligt arbete.

Arbetstid är också en arbetsmiljöfråga

För arbetstidens omfattning och förläggning ska även beaktas de allmänna bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen. Arbetsförhållande ska anpassas till människans förutsättningar och arbetet bör ordnas så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation. I 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2015:4, preciseras närmare vad som avses.

Arbetsgivare bör redan vid planering av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Som ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa nämns långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar att vara ständigt nåbar. I Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskriften förtydligas hur frågor om arbetstiden ska göras till en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det är inte möjligt att avvika från arbetsmiljöregelverket genom kollektivavtal och Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över regelverket. Arbetsmiljöverket har exempelvis vid vite förelagt arbetsgivare att se till att arbetstagares arbetstider förläggs så att de inte förväntas vara ständigt nåbara, se Arbetsmiljöverkets beslut 2018/011638.

Ersättning när arbetspass ställs in

Arbetsdomstolen har i AD 2020 nr 4 sammanfattat arbetstagares rätt till lön för tid när arbete inte utförts. Som utgångspunkt gäller att en arbetstagare har rätt till lön motsvarande det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat, och att en arbetsgivare inte genom att arbetsbefria arbetstagaren kan undgå skyldigheten att betala vederlag. Om en arbetstagare anställs för att arbeta till exempel 40 timmar per helgfri vecka, är arbetsgivaren alltså som utgångspunkt skyldig att betala arbetstagaren vederlag för den arbetstiden, även om arbetsgivaren låter arbetstagaren lämna arbetsplatsen till exempel på grund av att det saknas arbetsuppgifter. Detta gäller om inte annat följer av avtal eller lag. En grundläggande förutsättning för att en arbetstagare ska ha rätt till lön är att denne står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete.

I 21 § anställningsskyddslagen finns bestämmelser om att en arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Inom ramen för detta lagstiftningsprojekt har arbetsmarknadens parter anfört att permittering numera inte tillämpas i någon större utsträckning. Bakgrunden till bestämmelsen om ersättning vid permittering var en flerpartsuppgörelse mellan staten och berörda parter på arbetsmarknaden om permitteringslön. Systemet för permitteringslön byggde då på att arbetsgivaren betalade full lön men hade möjlighet att få visst bidrag i form av permitteringslöneersättning, bestående av en del från staten och en del från en partsgemensam stiftelse (prop. 1984/85:62, s. 1). År 1995 upphörde statsbidraget till permitteringslöneersättningen (prop. 1995/96:100, bil. 11, s. 79). Även sedan statsbidraget upphört gäller dock att arbetsgivaren ska betala full permitteringslön enligt lagregeln i 21 § anställningsskyddslagen, se bl.a. Statligt stöd vid korttidsarbete - en ny åtgärd vid djupa kriser (Ds 2012:59 s. 101).

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från regeln i 21 §

I sammanhanget ska också nämnas den möjlighet till s.k. korttidsarbete som finns i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Korttidsarbete innebär att en arbetstagare tillfälligt går ner i arbetstid och lön. Kostnaden delas av arbetstagare, arbetsgivare och staten. Regelverket innebär en möjlighet att ge tidsbegränsat stöd till arbetsgivare vid en synnerligen djup lågkonjunktur eller när en sådan är nära förestående. Stödet aktiveras genom att regeringen meddelar föreskrifter. Numera kan även enskilda arbetsgivare som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas genom andra tillgängliga åtgärder få stöd under begränsade perioder. System för stöd vid korttidsarbete som i huvudsak motsvarar det svenska förekommer i den absoluta majoriteten av EU:s medlemsländer och även i flera länder inom Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, OECD, bl.a. USA, Kanada och Japan.

Kort om relevant kollektivavtalsreglering

Lagstiftarens strävan har varit att inte göra uttryckliga undantag från bestämmelserna i arbetstidslagen för olika arbetstagargrupper. Lagen bygger i stället på att låta arbetsmarknadens parter i stor utsträckning kunna passa in sina särskilda förhållanden genom möjligheter att ersätta och komplettera lagens bestämmelser med kollektivavtalsöverenskommelser, se bl.a. (prop. 1981/82:154 s. 21). Att anpassa arbetstiden utifrån behoven i varje enskild bransch sker i stor omfattning genom kollektivavtal.

År 2016 var kollektivavtalens täckningsgrad 90 procent. Kollektivavtalens täckningsgrad är högre än den fackliga organisationsgraden. Det beror på att även oorganiserade anställda i företag med kollektivavtal för liknande anställningar omfattas. Även om det skett en minskning av den fackliga organisationsgraden motsvaras inte den av någon liknande utveckling för kollektivavtalens täckningsgrad, som i stort sett har varit oförändrad. Arbetsgivarnas organisationsgrad, mätt som andelen anställda hos arbetsgivare som tillhör någon arbetsgivarorganisation

har ökat något över tid och var 2016 för hela ekonomin 88 procent, och den var något högre i den offentliga sektorn än i den privata.

10.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet enligt arbetstidslagen, anställningsskyddslagen och praxis

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Skälen för bedömningen

Utgångspunkter

Enligt artikel 10.1 får inte arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte a) arbetet äger rum inom fastställda referenstimmar och referensdagar och b) arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, på sätt som fastställs i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. En bestämmelse med snarlik formulering fanns med i kommissionens förslag till nytt direktiv. I sin konsekvensanalys inför att förslaget lämnades redogör kommissionen för att nya och atypiska anställningsformer med mycket varierande arbetsschema, såsom nolltimmarsavtal, medför osäkerhet för arbetstagare, Commission staff working document, Impact assessment, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, COM(2017) 797 final, SWD (2017) 478 final. Senare under förhandlingarna tillkom övriga punkter i artikel 10.

Såvitt kan bedömas är det övergripande syftet med artikeln att ge arbetstagare, särskilt de som riskerar att utnyttjas som reservarbetskraft, möjlighet att bättre förutsäga när de ska arbeta och vilka inkomster de kan räkna med. Även om det är otydligt vilka situationer som artikeln avser att lösa och vad som ligger i de

åtgärder artikeln anger kan konstateras att artikelns åtgärder varken tycks relevanta eller lämpliga för att ge arbetstagare på svensk arbetsmarknad förutsägbarhet. Detta inte minst mot bakgrund av att arbetstidsfrågor till största del regleras och hanteras bäst genom arbetsmarknadens parter i kollektivavtal och att lönebildning är en nationell fråga som i Sverige hanteras av arbetsmarknadens parter. Det är därför lämpligt att i enlighet med artikel 10.4 fastställa villkor för tillämpningen av artikel 10.1 och 2 enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Artikel 10.4 får anses understryka medlemsstaternas möjlighet att finna lämpliga nationella lösningar för att uppnå syftet med artikel 10.

Avgränsningar

Artikel 10 kan inte anses relevant för situationer då en arbetstagare inom ramen för en anställning ska utföra arbetsuppgifter men är fri att lägga upp sitt eget arbete, något som framhålls av Kommissionen i motiveringen till förslaget till direktiv, Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, COM(2017)797 final. Även om arbetsvillkorsdirektivet gäller för alla arbetstagare i Sverige blir artikel 10 därför inte relevant för de arbetstagare som fritt får lägga upp sitt arbete utan att arbetsgivaren närmare styr när arbetet ska utföras. Detta får exempelvis anses vara fallet för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Av intresse för avgränsningen av bestämmelsen är också att under förhandlingarna tycks en utgångspunkt varit att övertid inte omfattas av artikel 10. En sådan avgränsning bedöms också rimlig ur ett svenskt perspektiv eftersom bestämmelsen får anses ta sikte på sådan arbetstid som ska planeras. Enligt arbetstidslagen ska ordinarie arbetstid och jourtid vara planerad, till exempel genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertid får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt och utgör inte sådan tid som en arbetsgivare ska räkna med vid planeringen av sin verksamhet. Det bör därför anses finnas skäl att också vid det svenska genomförandet av artikel 10 utesluta frågeställningar kopplade till övertid.

Frågor om hur bestämmelserna i artikel 10 förhåller sig till EU:s arbetstidsdirektiv väcktes under förhandlingarna men fick såvitt känt ingen tydlig återkoppling. Av artikel 2 följer att artikel 10 blir aktuell då en arbetsgivare förlagt och fördelat arbetstiden helt eller mestadels oförutsägbart. Vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet bör i nuläget bedömas att begreppet arbetstid ska tolkas på samma sätt som enligt arbetstidsdirektivet. Det medför att beredskap/bakjour inte bör anses som arbetstid enligt arbetsvillkorsdirektivet och sådana situationer som avses med beredskap/bakjour blir därför inte relevanta för genomförandet av artikel 10.

Slutligen bör artikel 10 anses ta sikte på vad som ska gälla inom ramen för ett anställningsförhållande eftersom artikel 10 och artikel 4 innehåller korshänvisningar till varandra. I direktivets artikel 4 anges vilka skyldigheter det finns att lämna information inom ramen för ett anställningsförhållande. Vidare avser artikel 10 situationer då en arbetsgivare fastställt ett helt eller mestadels oförutsägbart arbetsmönster. I vart fall såvitt gäller svensk arbetsmarknad kan inte en arbetsgivare bestämma arbetsmönster utanför ett anställningsförhållande.

Villkor för tillämpningen av artikel 10.1 och 2 enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis

Vad gäller förutsättningen i artikel 10.1 a om att arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, av arbetsgivaren inte får beordras att arbeta om inte arbetet äger rum inom fastställda referensarbetstimmar och referensdagar kan konstateras att det i svensk författning inte finns bestämmelser om referensarbetstimmar och referensarbetsdagar. Arbetstagares förutsägbarhet om när arbete ska ske fastställs på annat sätt.

Det bör först konstateras att nolltimmarsavtal inte förekommer i Sverige. Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid har nyligen haft i uppdrag att bl.a. kartlägga om det förekommer några nolltimmarsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen konstaterade att man inte funnit något exempel på nolltimmarsavtal i betydelsen anställningsavtal utan några utlovade arbetstimmar och därmed inte heller någon inkomst, men med arbetsplikt för arbetstagaren när arbetsgivaren kallar, se Tid för trygghet (SOU

2019:5 s. 301). Arbetsgivarorganisationer uppgav till den utredningen att en sådan företeelse är oskälig och sannolikt inte skulle godkännas vid en prövning i domstol. Arbetstagarorganisationerna har inom ramen för detta lagstiftningsärende inte invänt mot arbetsgivarsidans syn på nolltimmarsavtal och att dessa bedöms oskäliga. Såvitt känt innehåller inte heller några kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden en sådan anställningsform. Nolltimmarsavtalets rättsliga ställning är inte prövad i Sverige. Om ett nolltimmarsavtal skulle användas av en arbetsgivare, så skulle avtalet sannolikt inte upprätthållas av domstolarna. Detta på grund av att ett sådant avtal skulle innebära en kraftig obalans till arbetstagarens nackdel.

I rättspraxis har Arbetsdomstolen, i fall när det varit oklart vilken omfattning arbetstiden haft, utgått från arbetstagarens faktiskt arbetade tid och utifrån denna tolkat in en ordinarie arbetstid i anställningsförhållandet, se AD 1984 nr 76 och AD 1977 nr 6. Vidare finns enligt svensk rätt inte någon möjlighet för arbetsgivare att ensidigt inom ramen för ett anställningsförhållande bestämma över och ändra arbetstiden genom att ändra anställningens arbetstidsmått, se AD 1984 nr 28.

Den arbetsgivare som önskar att en deltidsanställd ska arbeta mer än vad som följer av anställningsavtalets arbetstidsmått måste anses behöva säkerställa att detta följer av kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet, se AD 1961 nr 22 och (prop. 1981/82:154 s. 120).

I svensk rätt har bedömts att arbetstagare som arbetar deltid löper risk att utnyttjas som reservarbetskraft och därmed också kan få sämre möjlighet till förutsägbarhet i arbetet. Genom arbetstidslagens mertidsregler i 10 och 10 a §§, finns begränsningar för hur mycket mertid utöver den ordinarie arbetstiden och jourtiden enligt anställningsavtalet en deltidsanställd får arbeta och det anges villkor för att mertid ska få tas ut. Ett system där en arbetsgivare anger referensarbetstimmar och referensarbetsdagar då arbete kan ske kan inte kombineras med det svenska regelverket för mertid, eftersom mertid bara får användas när arbetstiden behöver ökas tillfälligt och inte utgör sådan tid som en arbetsgivare ska räkna med vid planeringen av sin verksamhet.

Av särskild betydelse för förutsägbarheten i arbetet för svenska arbetstagare är reglering av arbetstidsfrågor i kollektivavtal. Nästan alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden får kännedom om

när de ska arbeta genom de regler om schema eller arbetstidsformer som finns i kollektivavtal.

I Sverige anses arbetsmarknadens parter ha bäst möjligheter att anpassa arbetstidens förläggning efter förhållandena i olika branscher. Som utgångspunkt antas att om en arbetstagare anställs inom ett område där ett kollektivavtal gäller, omfattar hans eller hennes skyldighet att utföra arbete inom alla i kollektivavtalet förekommande arbetstidsformer. Vilka möjligheter en arbetsgivare har att ändra arbetstidens förläggning regleras av kollektivavtalet.

Avtalsbestämmelserna och en arbetsgivares möjlighet att ändra förläggningen av arbetstiden inom ramen för avtal måste dock vara förenliga med bl.a. arbetstidslagens regler om viloperioder, arbetsmiljöregelverket och diskrimineringslagen (2008:567). Vidare har Arbetsdomstolen bedömt att om en arbetsgivare vill göra omfattande förändringar av arbetstidens förläggning är kollektivavtalsrättsligt stöd inte alltid tillräckligt. Domstolen tillmäter då även betydelse till om arbetstidsändringarna stämde med arbetets beskaffenhet, praxis på arbetsplatsen och i branschen, se AD 1979 nr 66 och AD 1981 nr 74.

Kollektivavtal har en tvingande verkan i betydelsen att en arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av samma kollektivavtal som huvudregel inte med giltig verkan kan träffa överenskommelser i strid mot kollektivavtalet, se 27 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Ett kollektivavtal kan dock medge möjlighet att avvika från kollektivavtalet i det personliga avtalet. Om ett kollektivavtal skulle medge att kollektivavtalet fylls ut i det personliga avtalet vad gäller villkor för när arbete ska utföras och det personliga avtalet innehåller uttryckliga regler i frågan gäller detta som ram för arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden. Detsamma gäller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal men vars anställningsavtal innehåller uttryckliga villkor ifråga om när arbete ska utföras.

För arbetstagare som inte får besked om när de kan behöva arbeta genom kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet medför arbetstidslagens 12 § att arbetstidens förläggning blir förutsägbar. Enligt 12 § ska besked ska lämnas om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtiden förläggning minst två veckor i förväg. De två veckorna är att betrakta som en minimiperiod och besked kan i många fall lämnas tidigare än så. Som ett exempel på fall då besked

inte kan lämnas två veckor i förväg anges i förarbeten att en arbetstagare inte ska behöva invänta tvåveckorsfristen för att tillträda en anställning (prop. 1981/82:154 s. 33 och s. 71). Därigenom får också anses klargjort att bestämmelsen innefattar en skyldighet att lämna besked till en nyanställd om det första schema/grundschema som ska gälla.

Vad gäller förutsättningen i artikel 10.1 b om att arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, av arbetsgivaren inte får beordras att arbeta om inte arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, på sätt som fastställs i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, fastställs villkoren för tillämpningen i svensk rätt i denna del enligt följande. Enligt 12 § arbetstidslagen ska arbetsgivare lämna skriftligt besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Om schemaändringar inte meddelas enligt arbetstidslagens frist kan Arbetsmiljöverket meddela de förelägganden och förbud som behövs för att lagens bestämmelser ska följas. Sådana beslut får förenas med vite, se 22 § arbetstidslagen. Har inte beslutet förenats med vite kan, enligt 23 §, en arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud dömas till böter eller fängelse högst ett år. Genom arbetstidslagens bestämmelser bör anses garanterat att arbetstagare informeras av sina arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg och att skäl saknas att införa ytterligare bestämmelser för att tillgodose arbetstagarnas behov av förutsägbarhet i detta hänseende.

Som anförts ovan regleras oftast i stället schema genom kollektivavtal. För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett kollektivavtal gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i medbestämmandelagen. I sammanhanget bör även erinras om de skyldigheter som nämnts ovan om hur arbetet ska planeras utifrån arbetsmiljöregelverket för att omfattning och förläggning av arbetstid inte ska riskera att leda till ohälsa.

Enligt artikel 10.2 ska arbetstagare ha rätt att tacka nej till arbetspass utan ogynnsamma konsekvenser om inte ett eller båda kraven i artikelns punkt 1 är uppfyllda. Enligt svensk rätt fastställs villkoren för tillämpningen i denna del genom att om det på arbetsplatser förekommer kränkande särbehandling eller trakasserier av arbetstagare för att de avböjt arbetspass som de inte

varit skyldiga att åta sig bör agerandet anses strida mot hur en verksamhet ska organiseras enligt 13 och 14 §§ i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

Vidare kan noteras att om en arbetsgivare skulle sluta att erbjuda arbete enligt vad som följer av ett anställningsavtal så kan det vara att jämställa med en uppsägning. För att säga upp en arbetstagare krävs saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Arbetspass får inte ställas in utan kompensation

Enligt artikel 10.3 ska medlemsstater som tillåter en arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommits med arbetstagaren.

Inledningsvis kan konstateras att bestämmelsen bör anses ta sikte på när arbetspass ställs in och inte när arbetsgivare måste förlägga om arbetspass för att exempelvis uppfylla viloregler.

I svensk rätt är utgångspunkten att avtal ska hållas och detta gäller också överenskommelser om anställning och lön. Det har i praxis också uttryckts som att en arbetstagare har rätt till lön motsvarande det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat, och att en arbetsgivare inte genom att arbetsbefria arbetstagaren kan undgå skyldigheten att betala ersättning, se AD 2020 nr 4. Enligt 21 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare som permitteras rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Redan genom allmänna avtalsrättsliga grundsatser och praxis bör anses garanterat lämplig nationell tillämpning av artikelns bestämmelse om att en arbetstagare har rätt till kompensation om arbetsgivaren ställer in ett arbetspass.

Enligt uppgift är permittering inte vanligt, men i den mån permittering förekommer finns också ett skydd för förmåner enligt 21 § anställningsskyddslagen.

I sammanhanget ska slutligen anmärkas att system för korttidsarbete, vilket kan inkludera vad som under spridningen av

det nya coronaviruset, som orsakar sjukdomen covid-19, ibland kallats korttidspermitteringar, och vad som ska gälla inom ramen för sådana bedöms falla utanför syftet med denna artikel. Korttidsarbete finns i många av EU:s medlemsstater och reglerar vad som ska gälla under speciella omständigheter som inte arbetsgivare styr över medan artikel 10 tar sikte att reglera när oförutsägbarhet i arbete uppkommer till följd av val av arbetsgivare.

Eftersom svensk rätt inte tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation finns inte behov av någon reglering motsvarande artikel 10.3.

10.4 Ändringar behövs i lagen om husligt arbete för att genomföra direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet

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

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över arbetsgivarens skyldighet att lämna besked.

Skälen för förslaget

I lagen om husligt arbete finns bestämmelser om ordinarie arbetstid och om övertid, se 2 § respektive 3–7 §§. Lagen innehåller vidare regler om dygns- och veckovila, se 9 §. Arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete omfattas också av arbetsmiljölagen, se den uttryckliga hänvisningen i 8 § lagen om husligt arbete. I lagen om husligt arbete finns bestämmelser om rätt till ersättning för övertid och om vilken ersättning en arbetstagare har rätt till under uppsägningstiden, se lagens 7 § respektive 12 a §.

Ovan i avsnitt 10.2 och 3 har redogjorts för hur villkor för tillämpningen av direktivets artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet i svensk rätt fastställs i anställningsskyddslagen,

arbetstidslagen, arbetsmiljölagen, praxis och vissa allmänna rättsgrundsatser. För hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll gäller inte anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen utan lagen om husligt arbete. Flertalet av de grundläggande överväganden som görs ovan bedöms dock i relevanta delar gälla även för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete. Det gäller exempelvis vad som anförs om nolltimmarsavtals rättsliga ställning, att uttag av arbetstid för en deltidsanställd arbetstagare utöver det ordinarie arbetstidsmåttet under alla förhållanden inte kan göras utan medgivande av arbetstagaren eller med stöd av avtal samt att en arbetsgivare inte genom att arbetsbefria arbetstagaren kan undgå skyldigheten att betala ersättning med utgångspunkt i det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat.

Lagen om husligt arbete genomför delvis ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Enligt artikel 10 i konventionen ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att säkerställa likabehandling av hushållsarbetare och arbetare i allmänhet vad gäller normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester. Inför beslutet om ratificering av konventionen ansågs att hushållsarbetare likabehandlas med arbetstagare i allmänhet när det gäller arbetstidsfrågor. Dock konstaterades att det i lagen om husligt arbete finns en något större flexibilitet vad gäller förläggningen av arbetstiden (prop. 2017/18:272 s. 24).

Som anförts tidigare gäller arbetsmiljölagen för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete. Arbetsmiljöregelverket har betydelse för att värna arbetstagares förutsägbarhet i arbetet dock kan det regelverkets bestämmelser inte anses tillräckligt för att ge samma förutsägbarhet om schemaläggning som följer av 12 § arbetstidslagen. För att uppfylla arbetsvillkorsdirektivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete bör därför i den lagen införas en bestämmelse om att arbetsgivare ska lämna besked om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Den nya bestämmelsen bör så långt möjligt utformas med utgångspunkt i arbetstidslagens 12 §.

Till skillnad från arbetstidslagen finns i lagen om husligt arbete inte någon bestämmelse om jourtid. Enligt lagen om husligt arbete

ingår dock i ordinarie arbetstid sådan tid som kan liknas vid jourtid, såsom tid som arbetstagaren inte fritt kan förfoga över och då arbetstagaren inte kan lämna arbetsstället, till exempel räknas så kallad väntetid vid personlig assistans som arbetad tid. Besked om schemaläggning enligt lagen om husligt arbete bör därför gälla ordinarie arbetstid.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över 12 § arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket utövar enligt 15 § lagen om husligt arbete tillsyn över vissa av lagens bestämmelser. Det bör anses lämpligt att myndigheten utövar tillsyn så att den föreslagna bestämmelsen i lagen om husligt arbete följs. Överträdelse av bestämmelsen bör inte förenas med sanktionsavgift eftersom förutsättningarna för att kunna konstatera överträdelse av bestämmelsen bör anses innefatta skälighetsöverväganden, vidare är inte heller 12 § arbetstidslagen förenad med sanktionsavgift.

Bestämmelsen föreslås bli möjlig att avvika från genom kollektivavtal samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagaren iakttas, se vidare avsnitt 14.3 om kollektivavtal.

Avslutningsvis kan nämnas att det inom ramen för en översyn av yrket personlig assistent (SOU 2020:1) bedöms att lagen om husligt arbete bör moderniseras. Även om en översyn av lagen inte ligger inom ramen för detta lagstiftningsprojekt hade ett alternativt genomförande av direktivets artikel 10 kunnat vara att låta arbetstagare som omfattas av arbetstidsreglerna i lagen om husligt arbete i stället omfattas av arbetstidslagens regler. Att låta arbetstidslagens regler gälla i stället för lagen om husligt arbete bedöms medföra bl.a. en inskränkning av antalet timmar som en arbetstagare kan arbeta, förändrade beräkningsperioder och ökade möjligheter att reglera arbetstidsfrågor i kollektivavtal. En närmare analys skulle behöva göras av konsekvenserna av detta och av vilka ändringar i arbetstidslagen som skulle bli nödvändiga om den lagens regler görs tillämpliga på arbetstagare som nu omfattas av lagen om husligt arbete.

10.5 Inga ändringar behövs i lagen om vilotid för sjömän och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete för att genomföra direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i lagen om vilotid för sjömän eller lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete med anledning av direktivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Skälen för bedömningen

Lagen om vilotid för sjömän

För fartygsarbete gäller i stället för arbetstidslagen lagen om vilotid för sjömän. Med fartygsarbete avses arbete för fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget. Lagen gäller också för fiskare i den mån de är arbetstagare. Enligt 1 § förordningen om vilotid för sjömän gäller dock arbetstidslagen för fartygsarbete på fartyg som hör till Polismyndigheten, Försvarsmakten, Kustbevakningen, Trafikverket, Sjöfartsverket eller Tullverket.

Lagen om vilotid för sjömän regler bygger i stort sett på genomförande av EU-reglering och är anpassad till de speciella förhållanden som arbete ombord på ett fartyg medför för möjligheten att planera och förutse arbetstidens omfattning och förläggning. Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 1 punkt 8 finns möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa vissa av direktivets bestämmelser, däribland artikel 10, på sjömän och fiskare. I avsnitt 4.3 föreslås att fiskare och sjömän ska undantas från genomförandet av artikel 10. Eftersom det föreslås att denna möjlighet till undantag utnyttjas, finns inte behov av ändringar i lagen om vilotid för sjömän.

Lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Från arbetstidslagen undantas vidare arbete som omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Den lagen innehåller bestämmelser som i stort sett motsvarar arbetstidslagen när det gäller frågor som nu är av intresse såsom mertid och besked om schema, se lagens 9 § respektive 16 §. På motsvarande sätt som artikel 10 bedöms uppfylld för arbetstagare som omfattas av arbetstidslagens bestämmelser bedöms artikeln uppfylld för arbetstagare som omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Skäl saknas därför att göra ändringar i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

11 Kompletterande åtgärder vid behovsavtal

11.1 Direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Om medlemsstaterna tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal ska de enligt artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet vidta en eller flera av följande åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder:

a) Begränsad användning och varaktighet av behovsavtal och liknande anställningsavtal.

b) En presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period.

c) Andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om dessa åtgärder.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal enligt nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 11 om kompletterande åtgärder vid behovsavtal.

11.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Huvudregeln är tillsvidareanställning om inget annat är avtalat

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Ett viktigt fundament på den svenska arbetsmarknaden är den anställningstrygghet som tillsvidareanställningar för med sig. Huvudregeln, som framgår av 4 § anställningsskyddslagen, är att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Det innebär att parterna måste ha avtalat om en tidsbegränsad anställning för att en sådana ska anses överenskommen.

Som anförts tidigare i avsnitt 5 om information ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet. Informationen ska bl.a. innehålla uppgifter om anställningen gäller tillsvidare eller för begränsad tid, se 6 c § anställningsskyddslagen. I det senare fallet ska informationen innehålla anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Om arbetsgivaren inte lämnar den föreskrivna informationen kan det vara till nackdel för denne i bevishänseende, se AD 2012 nr 44.

Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd har som utgångspunkt bevisbördan för detta, se AD 2017 nr 50 och AD 2012 nr 44.

Enligt 36 § anställningsskyddslagen ska ett anställningsavtal som tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket anställningsskyddslagen förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består. En förutsättning är att arbetstagaren har underrättat arbetsgivaren om att han eller hon anser att anställningsformen varit felaktig senast en månad efter anställningstidens slut, se 40 §.

Kort om tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen och s.k. intermittent anställning

Olika former av tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft och när arbetsgivare tillfälligt behöver ersätta personal som är frånvarande. Frånvaron skiljer sig åt och kan uppstå med kortare eller längre varsel och gälla en enstaka dag eller en längre period, jämför exempelvis när arbetstagare är ledig på grund av vård av sjukt barn eller när någon är ledig för att studera. Tidsbegränsade anställningar kan vara en viktig väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som kan stå långt ifrån arbetsmarknaden, till exempel unga och nyanlända.

Avtal om tidsbegränsade anställningar får enligt 4 § anställningsskyddslagen träffas för:

- allmän visstidsanställning, 5 §
- vikariat, 5 §
- säsongsarbete, 5 §
- provanställning, 6 §

Bakgrunden till allmän visstidsanställning var bl.a. att de tidigare bestämmelserna ansågs vara för komplicerade. Bestämmelsen om allmän visstidsanställning skulle i stället vara tydlig och enkel att förstå och tillämpa. För de med en allmän visstidsanställning finns i lagen ibland förkortat omvandlingsregler, se mer om 5 a § nedan.

Anställningsformerna vikariat och säsongsanställning kräver objektiva skäl. Enligt nuvarande regelverk kan anställningstiden för ett vikariat bestämmas till en viss tid eller i relation till den som vikariatet avser, till exempel till dess den ordinarie arbetstagaren återkommer från sjukdom eller tjänstledighet. I Arbetsdomstolens praxis har utvecklats ett antal kriterier för att en arbetsgivare ska få anställa någon på ett vikariat. I princip krävs det att det finns en anknytning till en ledig befattningshavare eller befattning. Anknytningskravet måste dock ställas i relation till omständigheterna i det enskilda fallet. Även för vikariat finns omvandlingsregler i 5 a §, mer om det nedan.

Säsongsarbete är en anställning som tidsbegränsats på grund av naturens växlingar eller som avser arbete som av andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas under hela året, utan bara en del av året.

Även för säsongsarbete finns omvandlingsregler i 5 a §, mer om det nedan.

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får prövotiden vid provanställning vara högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prövotidens slut. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat avtalats får en provanställning även avslutas före prövotidens utgång. Mer om provanställning i avsnitt 8 om provanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan enligt 2 § anställningsskyddslagen också ingås med stöd av annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag. Vidare är det möjligt enligt samma bestämmelse att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal, både på central och lokal nivå.

I samhällsdebatten har under senare år användningen av och villkoren vid korta tidsbegränsade anställningar varit uppmärksammade. Det finns inte i anställningsskyddslagen eller i annan arbetsrättslig lagstiftning någon särskild beteckning för dessa anställningar, ett begrepp som använts är intermittent anställning. Det finns inte någon kollektivavtalad anställningsform som heter intermittent anställning. Det finns ingen tydlig begreppsbildning av denna form av kort anställning, ibland pratar man kanske om samma sak, men benämner företeelsen olika (SOU 2019:5 s. 178). En s.k. intermittent anställning kan i samhällsdebatten till exempel också kallas behovsanställning, timanställning eller sms-anställning.

Arbetsdomstolen har i AD 2008 nr 81 anfört att en intermittent anställning kännetecknas av att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då på kallelse från arbetsgivaren. Det utmärkande är att det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Ett förhållande som har särskild betydelse är att arbetstagaren har möjlighet att tacka nej till arbete.

Ett kännetecken är vidare att tiden mellan anställningarna inte räknas som anställningstid. Då kan arbetstagaren exempelvis ha andra anställningar hos andra arbetsgivare.

Det ankommer på arbetsgivaren vid avtalets ingående att göra klart för arbetstagaren att det arbete som avses ska vara intermittent.

Eftersom det inte finns någon anställningsform som heter intermittent anställning är en sådan arbetstagare anställd i någon tidsbegränsad anställning med grund i lag, förordning eller kollektivavtal. En person kan alltså i princip ha en s.k. intermittent anställning i alla typer av tidsbegränsade anställningar. Under förutsättning att villkoren för exempelvis vikariat är uppfyllda finns det inga hinder mot intermittenta anställningar inom anställningsformen vikariat. I praktiken handlar det sannolikt ofta om allmänna visstidsanställningar.

Anställningsskyddslagens skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Anställningsskyddslagens skyddsregler som berör arbetstagare med tidsbegränsad anställning rör också arbetstagare med korta ovannämnda s.k. intermittenta anställningar. Några av lagens skyddsregler har redan berörts inledningsvis såsom utgångspunkten att ett anställningsavtal gäller tillsvidare om inte annat är avtalat, liksom att den som påstår att en anställning är tidsbegränsad har bevisbördan för detta. Det har också nämnts att det uppställs objektiva kriterier för när de tidsbegränsade anställningarna vikariat och säsongsarbete får användas. Nedan följer ytterligare exempel.

Underrättelse till den lokala arbetstagarorganisationen

En kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete inom kollektivavtalsområdet ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet, se 28 § anställningsskyddslagen. Underrättelse behöver inte lämnas om anställningstiden är högst en månad. Underrättelsen ska lämnas till den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokala förhandlingar på kollektivavtalsområdet. Skyldigheten gäller även om den visstidsanställda arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan arbetstagarorganisation. Syftet med bestämmelsen är att den avtalsbärande arbetstagarorganisationen fortlöpande ska kunna följa förekomsten av olika anställningsformer och i kraft av sin rätt enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, ta upp frågor till förhandling.

Om det skulle finnas anledning att ifrågasätta lagligheten av en visstidsanställning får arbetstagarorganisationen en möjlighet att ingripa redan i ett tidigt skede.

Skriftlig information om villkor

Som närmare framgår i avsnitt 5.2 om informationsbestämmelser, innehåller anställningsskyddslagen regler om arbetstagares rätt till information om anställningsvillkoren. Enligt 6 c § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren, om anställningstiden inte är kortare än tre veckor, lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla anställningsvillkor som är av väsentlig betydelse. Informationen ska bl.a. innehålla uppgifter om tillträdesdag och om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid. Är anställningen tidsbegränsad ska information lämnas om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att den ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som avses. Informationen ska lämnas senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta. Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet kommer att medföra att information ska lämnas tidigare och därmed i större omfattning än i dag träffa kortare anställningar, såsom s.k. intermittenta anställningar, se avsnitt 5.2.1 om information.

Information till arbetstagare om lediga anställningar och sammanlagd arbetstid

Enligt 6 f § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning är föräldraledig, ska arbetsgivaren på begäran lämna information till arbetstagaren personligen.

Enligt 6 g § anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Informationen ska lämnas inom tre veckor efter det att arbetstagaren har begärt det. Bestämmelsen gäller både för arbetstagare med tillsvidareanställningar och för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. 2016 förändrades bestämmelsen genom att informationsskyldigheten för tidsbegränsade anställda

utökades. Detta bl.a. för att arbetstagare ska kunna hålla reda på om och när förutsättningar för omvandling till en tillsvidareanställning finns, se propositionen Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62 s. 24 f). Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av omvandlingsreglerna i 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Omvandlingsregler

Enligt 5 a § anställningsskyddslagen övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Detsamma gäller om en arbetstagares anställning som vikarie har pågått i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Sedan den 1 maj 2016 gäller att en allmän visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning också när den har pågått i mer än två år under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete har följt på varandra. En anställning ska vid tillämpningen av bestämmelsen anses ha följt på en annan om den har tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. I förarbetena framhålls att har det gått så lång tid som sex månader mellan anställningarna bör det inte kunna hävdas att det är fråga om på varandra följande anställningar. Dessutom ger en så pass lång tidsperiod ett eftersträvansvärt starkt skydd för arbetstagarna (prop. 2015/16:62 s. 18). Det finns inte någon begränsning för hur lång eller kort en allmän visstidsanställning måste vara för att få räknas med i omvandlingshänseende.

Ett syfte med lagändringen 2016 var enligt förarbetena (prop. 2015/16:62 s. 15) att bl.a. säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förbyggande av missbruk enligt Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet. Det fanns behov av en lagändring för att

ytterligare begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen. Lagändringen bedömdes innebära en förbättrad situation för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid.

I 3 § anställningsskyddslagen finns regler om tillgodoräknande av arbetstid inom koncerner eller i samband med företagsöverlåtelser som ska tillämpas vid omvandling enligt 5 a §.

Besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

Enligt 4 § anställningsskyddslagen avslutas som nämnts ovan en tidsbegränsad anställning som utgångspunkt när den avtalade tiden har löpt ut. Det behöver inte ske någon uppsägning för att anställningen ska avslutas vid den tidpunkten.

Enligt 15 § anställningsskyddslagen ska en arbetstagare som är anställd för en begränsad tid och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Syftet med bestämmelsen är att, i likhet med reglerna om rätt till uppsägningstid vid tillsvidareanställning, ge arbetstagaren ett visst rådrum inför att anställningen avslutas.

En förutsättning för rätten till besked enligt bestämmelsen är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningen så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar. För säsongsanställda finns en särskild reglering som innebär att besked ska lämnas av arbetsgivaren minst en månad innan den nya säsongen börjar. En förutsättning är att arbetstagaren har varit säsongsanställd mer än sex månader under de senaste två åren.

Ett uteblivet besked medför inte i sig att anställningen automatiskt förlängs utan överträdelsen är skadeståndssanktionerad. Arbetstagare har rätt till ersättning motsvarande lön m.m. under underrättelsetiden eftersom beskedet har liknande funktion som en uppsägning.

Av 16 § följer att besked enligt 15 § ska vara skriftliga och vad beskedet ska innehålla utöver att fortsatt anställning inte ges. En arbetsgivare som är skyldig att ge en arbetstagare besked om att en

tidsbegränsad anställning ska upphöra ska samtidigt enligt 30 a § varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att söka arbete

Enligt 17 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare som enligt 15 § första stycket har fått besked om att fortsatt anställning inte kommer ges, rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Företrädesrätt till återanställning

Enligt 25 § anställningsskyddslagen har arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning anges i bestämmelsen en tidsfrist om sex månader under de senaste två åren. Det krävs dock inte att anställningstiden varit sammanhängande. Arbetstagare får också tillgodoräkna sig tid hos annan arbetsgivare under de förutsättningar som följer av 3 §.

Enligt 25 § måste arbetstagaren vidare ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Kravet på tillräckliga kvalifikationer har sammanfattats bl.a. i AD 2012 nr 86, och anses innebära att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för anställningen som är i fråga. Det innebär att en arbetsgivare inte får tillämpa andra eller strängare kvalifikationskrav än vad denne annars tillämpar för en anställning av det ifrågavarande slaget och att arbetsgivaren inte kan åberopa kvalifikationskrav som framstår som obefogade eller överdrivna. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte att

arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss upplärningstid. En arbetsgivare som gör gällande att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete har bevisbördan för att påståendet är riktigt.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnandes eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Företrädesrätten gäller till alla typer av anställningar, tidsbegränsade och tillsvidareanställningar, samt deltids- och heltidsanställningar.

Gör sig arbetstagaren, efter anställningen upphört, skyldig till uppenbart illojala eller skadliga beteenden som skulle vara saklig grund för uppsägning så förfaller rätten till återanställning. Normalt kan det inte anses som illojalt att arbetstagaren under niomånadersperioden tar anställning hos en konkurrent till förra arbetsgivaren, men situationen kan bedömas annorlunda om arbetstagaren går in som delägare hos den nya arbetsgivaren och fråga är om en konkurrensutsatt bransch, jfr Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s.166) och AD 1989 nr 137.

Önskar arbetsgivaren frångå företrädesrätten till återanställning får arbetsgivaren visa att det finns en saklig grund för detta som hänför sig till arbetstagaren personligen, se AD 2006 nr 8.

Enligt 26 § följer att om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Högre ålder ger företräde vid lika anställningstid.

Reglerna om företrädesrätt till återanställning är skadeståndssanktionerade enligt 38 §.

Skydd mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning har till ändamål att motverka diskriminering av nämnda kategorier arbetstagare när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Lagen ger därmed ett skydd för de arbetstagare som arbetar deltid eller i en tidsbegränsad anställning och som inte omfattas av diskrimineringslagens skydd. Lagen har sin bakgrund i två EU-direktiv, det ovan nämnda visstidsdirektivet och rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Enligt lagens 1 och 2 §§ avses med deltidsarbetande arbetstagare en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller annan period kortare än ett år understiger arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid. Med en tidsbegränsad anställning avses dels olika typer av anställningar som regleras i anställningsskyddslagen, dels tidsbegränsade anställningar som arbetsmarknadens parter kan ha avtalat om i kollektivavtal.

Lagens förbud mot diskriminering omfattar i likhet med diskrimineringslagen direkt och indirekt diskriminering och lagen är tvingande, vilket innebär att avvikelser genom avtal inte får göras. Diskrimineringsförbudet har dock ett undantag. Enligt 3 § andra stycket anges att förbudet inte gäller om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl. Exempelvis kan det enligt förarbetena vara tillåtet att storleken på en förmån får bero av sysselsättningsgraden eller anställningsformen när det är sakligt motiverat. En utgångspunkt är dock att detta utrymme för negativ särbehandling ska vara litet. Även ett missgynnande anställningsvillkor måste framstå som godtagbart i den meningen att det inte uppfattas som stötande eller orättvist eller oskäligt eller liknande, se propositionen Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m. (prop. 2001/02:97 s. 63). Antalet domstolsavgöranden som kan ge vägledning avseende tillämpningen av lagen är begränsat.

Avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av annan författning än anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen tillämpas även inom den statliga sektorn. I 9 § anställningsförordningen (1994:373) finns vissa särskilda bestämmelser rörande anställning inom staten. I fråga om tidsbegränsade anställningar gäller, utöver anställningsskyddslagens bestämmelser, att en anställning får begränsas till att gälla antingen för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt i vissa angivna fall. Exempel på sådana fall är enligt förordningen att arbetstagaren får en verksledande eller därmed jämförlig anställning eller att arbetstagaren anställs för enstaka, kortvariga perioder.

Inom det statliga området ska vid anställning som utgångspunkt enbart förtjänst och skicklighet användas som bedömningsgrund. Det framgår i 4 § lagen om offentlig anställning och gäller för såväl tillsvidareanställning som tidsbegränsad anställning. Enligt 4 § anställningsförordningen finns emellertid en möjlighet att också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Inom staten kan också visa kategorier arbetstagare anställas med fullmakt enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställningar. Det är i ett begränsat antal fall och berör främst ordinarie domare. En fullmaktsanställning kan närmast beskrivas som en förstärkt tillsvidareanställning utan möjlighet för arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren.

Även i annan lagstiftning finns bestämmelser som rör anställningsformer för vissa grupper av arbetstagare. Ett exempel är 4 och 5 kap. högskoleförordningen (1993:100) som gäller för lärare och doktorander inom universitet och högskolor som staten är huvudman för, samt i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar avseende gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarsmakten. Anställning enligt den lagen syftar till att trygga en god personalförsörjning till försvaret och kan vara kombinerade med en annan anställning hos annan arbetsgivare. Även om visstidsdirektivet inte innehåller något uttryckligt undantag för stridande personal inom medlemsstaternas väpnade styrkor så finns uttalanden från rådet och kommissionen i samband med antagandet av direktivet med motsvarande verkan (prop. 2011/12:115 s. 45 f och

s. 70) Ett annat exempel är anställning enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning där visstidsanställningen är kopplad till det utbildningskontrakt som ska finnas för gymnasiala lärlingar i enlighet med 16 kap. 11 § skollagen. Arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete har ett anställningsskydd som är anpassat till det speciella förhållande att arbetet utförs i arbetsgivarens hem.

Därutöver gäller att arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande ställning liksom arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj får sitt anställningsskydd på annat sätt än genom anställningsskyddslagen.

Relevanta bestämmelser i kollektivavtal

Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid har i avsnitt 8.5 i betänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) presenterat hur skyddet för arbetstagare med s.k. intermittenta anställningar regleras i kollektivavtal i olika branscher. Att notera är att kartläggningen visar att nästan alla centrala kollektivavtal som har ingått i kartläggningen innehåller någon form av reglering som berör arbetstagare med intermittenta anställningar. Dessa regleringar ser olika ut och innehåller olika former av skydd för de med tidsbegränsad anställning. Utredningen delade in dem i fyra huvudkategorier:

- Objektiva kriterier för tidsbegränsad anställning
- Tidsgränser för kortast och längsta anställningstid
- Omvandlingsregler
- Möjlighet för arbetstagarorganisation att säga nej

Inom den statliga sektorn tillämpas anställningsskyddslagen med undantag för de fall när det finns särbestämmelser, se ovan. Det finns också bestämmelser i kollektivavtal om en avvikelse från anställningslagens bestämmelser om anställningsformer. Exempelvis finns särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar som syftar till att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Ett exempel på en sådan anställning är moderna beredskapsjobb.

Inom den kommunala och regionala sektorn tillämpas i grunden anställningsskyddslagens regler i fråga om ingående och upphörande

av anställningen. Genom kollektivavtalet Allmänna bestämmelser gäller dock ett antal särregler i förhållande till lagen. Särreglerna gäller bl.a. förutsättningarna för att ingå och avsluta en tidsbegränsad anställning. Enligt en särskild bestämmelse i kollektivavtalet kan en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergå i en tillsvidareanställning utöver de som regleras i 5 a § anställningsskyddslagen. En sådan övergång sker när en arbetstagare har varit anställd både i ett vikariat och en allmän visstidsanställning i sammanlagt tre år under en tvåårsperiod. Enligt en anmärkning till bestämmelsen har arbetstagare dock möjlighet att avstå från tillsvidareanställning om han eller hon så önskar. Ett sådant avstående får ske för högst sex månader åt gången.

Den stora majoriteten kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor finns inom privat sektor. Kollektivavtalen skapar möjligheter att avtala om branschspecifika bestämmelser avseende bl.a. typer av anställningsavtal och närliggande frågor som omvandlingsregler och rättigheter till information för arbetstagaren.

I rapporten Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtalen? (Ratios rapportserie nr 6 från oktober 2018). görs en genomgång av anställningsskyddet i privat sektor. På s. 16 i rapporten anförs bl.a. följande. I ett antal kollektivavtal specificeras en undre gräns för hur kort en visstidsanställning får vara. Det vanliga är att en sådan får omfatta minst en månad om det inte finns en lokal överenskommelse som tillåter kortare anställningstid. Även anställning under enstaka dagar för vissa timmar är tillåtet i något enstaka kollektivavtal, men arbetsgivaren ska då kunna erbjuda annan anställning om antalet timmar per vecka under ett år når en maxgräns på 15 timmar per vecka. Anställningsformen behovsanställning finns också i något avtal. Då ska behovsanställd efter nio månader erbjudas annan anställning med bestämd arbetstid.

I det följande anges två exempel på regleringar avseende visstidsanställningar från branscher med en relativt stor andel tidsbegränsat anställda. Båda exemplen avviker från anställningsskyddslagens bestämmelser.

Enligt Gröna riksavtalet inom besöksnäringen finns bestämmelser rörande anställning för enstaka dagar. Avtal om sådan anställning får ingås om arbetstiden inte går att schemalägga, om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet och när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft. I riksavtalet

framgår att om det klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren i stället erbjuda en tillsvidareanställning. Anställningsformen innebär dels att arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när det finns behov av extra arbetskraft, dels att den anställde kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete, dels att lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag.

Gröna riksavtalet innehåller även exempel på en omvandlingsregel med följande lydelse:

> Turordning och erbjudande om anställning för enstaka dagar
>
> När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som arbetat under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.
>
> Rätt till annan anställning
>
> När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda annan anställning, om anställd så begär. Sysselsättningsgraden för denna anställning beräknas på genomsnittligt arbetade timmar per vecka under tolvmånadersperioden. En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Ytterligare exempel på reglering för visstidsanställda finns inom kulturbranschen. I Riksavtalet avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner anges exempelvis för yrkesgruppen dansare att utgångspunkten är att anställningen ska gälla tillsvidare men att arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om tidsbegränsad anställning enbart i vissa fall, dels ettårsanställning, dels korttidsanställning som ska omfatta 6 månader, dels anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt) som ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag, dels anställning som vikarie vid exempelvis ledighet på grund av sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet.

I samma avtal finns en omvandlingsregel för dansare när en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning. En övergång sker när en dansare hos samma arbetsgivare har varit

fortlöpande ettårs- och/eller korttidsanställd under minst tre år eller under sammanlagt fyra år varit ettårsanställd hos samma arbetsgivare.

11.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal.

I svensk rätt finns åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal. Dessa åtgärder bör rapporteras in till kommissionen för att genomföra direktivets bestämmelse.

Skälen för bedömningen

Övergripande bedömningar om avgränsningar av direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Artikeln om kompletterande åtgärder vid behovsavtal tillkom under ett sent skede av direktivsförhandlingarna på förslag av Europaparlamentet.

Det är inte tydligt vilka situationer som artikel 11 tar sikte på. Begreppet behovsavtal finns inte i svensk rätt. Den engelska språkversionens ”on-demand contracts” tycks inte heller vara ett begrepp som vanligtvis används. Det återfinns inte bland de benämningar på nya sätt att arbeta som listas i sammanställningen av aktuella och nya anställningsformer i kommissionens konsekvensanalys, Commission staff working document, Impact assessment, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM(2017) 797 final, SWD(2017) 478 final, Annex 6. Kommissionen hade i sin tur hämtat terminologin framförallt från en rapport från Eurofound, Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofounds rapport innehåller en kategori som kallas

tillfälligt arbete, ”casual work”, som innebär att en arbetsgivare inte har skyldighet att regelbundet förse arbetstagarna med arbete utan har flexibilitet att anlita dem vid behov. Eurofound delar upp kategorin tillfälligt arbete i två kategorier varav den ena är ”on-call” med exemplet nolltimmarsavtal och den andra gruppen kallas intermittent arbete. Kännetecknande för gruppen definierad som ”on-call” är att här finns ett pågående anställningsförhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren med en möjlighet för arbetsgivaren att kalla in arbetstagaren för arbete vid behov. Kännetecknande för gruppen intermittent arbete är att en arbetsgivare regelbundet eller oregelbundet erbjuder arbete. Det kan till exempel avse visst projekt eller säsongsarbete. Det ingås ett anställningsavtal för viss tid antingen för att fullgöra ett projekt eller för ett visst antal dagar. OECD har i rapporten, OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris, refererat till kommissionens förslag till arbetsvillkorsdirektiv och artikeln om minsta förutsebarhet i arbetet men det finns inte någon referens till artikeln om behovsavtal. Inte heller i den rapporten finns begreppet ”on-demand contracts”. Rapporten använder begreppet variable hours contracts.

Det saknas alltså i nuläget klart besked om vad som avses med den engelska språkversionens ”on-demand contracts” liksom den svenska språkversionens behovsavtal. I direktivets artikel 10 om minsta förutsebarhet i arbetet finns redan bestämmelser som syftar till att skapa tydlighet i fråga om när en arbetstagare ska kunna kallas in vid behov inom ramen för en anställning. De åtgärder som beskrivs i artikel 11 är såvitt kan bedömas främst relevanta om de avser vad som gäller om arbetstagare kallas in vid behov för olika tidsbegränsade anställningar. Mot denna bakgrund bör vid genomförandet av artikel 11 främst redogöras för de åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder för arbetstagare som kallas in vid behov inom ramen för olika tidsbegränsade anställningar. Detta även om det mot bakgrund av vad som anförs i skäl 35 om nolltimmarsavtal inte kan uteslutas att artikel 11 också tar sikte på åtgärder för att begränsa anställningar utan fastställt arbetstidsmått där arbetstagare ändå har skyldighet att arbeta vid behov, när arbetsgivaren kallar.

Enligt artikel 11 ska medlemsstater som tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal vidta en eller flera av de åtgärder som

anges i punkt a–c för att förebygga otillbörliga metoder. De åtgärder som anges i punkterna a–c beskrivs nedan.

Begränsad användning och varaktighet av behovsavtal och liknande anställningsavtal

Arbetsvillkorsdirektivet anger i artikel 11 a som en åtgärd att förebygga otillbörliga metoder för behovsavtal eller liknande anställningsavtal begränsad användning och varaktighet av sådana anställningsavtal.

Som anförts ovan uppfyller svensk rätt kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt visstidsdirektivet och detta har rapporterats in till kommissionen inom ramen för genomförandet av det direktivet. Vad som i övrigt kan rymmas under artikel 11 a är oklart. Det bedöms därför lämpligare att för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet välja alternativet i artikelns punkt c.

En presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period

Arbetsvillkorsdirektivet anger i artikel 11 b som en åtgärd att förebygga otillbörliga metoder för behovsavtal eller liknande anställningsavtal en presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period.

Det bör anses rimligt att i sammanhanget tolka direktivets skrivning arbetstimmar som faktiskt arbetade timmar.

Som anförts inledningsvis gäller som huvudregel, anställningsavtal tillsvidare, se 4 § anställningsskyddslagen. Parterna måste ha avtalat om en tidsbegränsad anställning, såsom en s.k. intermittent anställning, för att en sådan anställningsform ska anses överenskommen. Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd och inte tillsvidareanställd har bevisbördan för detta. Det finns också en möjlighet för arbetstagaren att yrka på att ett anställningsavtal som tidsbegränsats i strid mot anställningsskyddslagen ska förklaras gälla tills vidare enligt 36 §.

Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och vissa andra förmåner så länge anställningen består, 12–14 §§.

Som anförts tidigare finns varken i anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen regler om att arbetstagare har rätt till ett visst arbetstidsmått. Om omfattningen av anställningen som ska övergå i en tillsvidareanställning inte framgår så gör domstolen en utredning bl.a. med utgångspunkt i de förhållanden som tidigare gällt, se till exempel AD 2017 nr 50 och AD 1977 nr 6. I förarbeten har talats om att utredningar om den tillämpade arbetstidens längd kan behöva göras vid tvist enligt anställningsskyddslagen (prop. 1981/82:154 s. 69). Detta bör dock troligen inte anses vara detsamma som en sådan presumtion som avses i artikel 11 b om att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period. Det bedöms inte heller lämpligt att införa en presumtion som fullt ut överensstämmer med artikel 11 b.

Andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

Arbetsvillkorsdirektivet anger i artikel 11 c som en åtgärd för att förebygga otillbörliga metoder för behovsavtal eller liknande anställningsavtal att medlemsstaterna får vidta andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder. För att genomföra bestämmelsen ska medlemsstaterna underrätta kommissionen om dessa åtgärder. Som framgått ovan, bedöms det som lämpligt att välja detta alternativ för svensk del.

Ovan under gällande rätt har lämnats en redogörelse för presumtionen att anställningsavtal gäller tillsvidare liksom för anställningsskyddslagens skyddsregler som berör arbetstagare med tidsbegränsad anställning, som även omfattar arbetstagare med korta tidsbegränsade anställningar, s.k. intermittenta anställningar. Bestämmelserna tar sikte på olika situationer och i flera fall samspelar de. Samtliga dessa åtgärder får anses förebygga otillbörliga metoder vad gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal:

- Arbetstagare har tillsvidareanställning om inget annat är avtalat, 4 § anställningsskyddslagen.
- Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd och inte tillsvidareanställd har bevisbördan för detta, se ovan samt praxis såsom AD 2017 nr 50.
- Ett anställningsavtal som tidsbegränsats i strid mot anställningsskyddslagen, förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills tvisten slutligt avgjorts, 36 § anställningsskyddslagen.
- Arbetstagaren har rätt till lön och vissa andra förmåner så länge anställningen består, 12–14 §§ anställningsskyddslagen.
- En kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete inom kollektivavtalsområdet ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Om det skulle finnas anledning att ifrågasätta lagligheten av en visstidsanställning får arbetstagarorganisationen möjlighet att ingripa redan i ett tidigt skede, 28 § anställningsskyddslagen samt medbestämmandelagen.
- Information till arbetstagaren om lediga anställningar och sammanlagd arbetstid, 6 f–g §§ anställningsskyddslagen.
- Omvandlingsreglerna som reglerar hur tidsbegränsad anställning övergår till tillsvidareanställning, 5 a § anställningsskyddslagen.
- Bestämmelser om besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, 15 § anställningsskyddslagen.
- Rätt till ledighet för tidsbegränsat anställd med bibehållna anställningsförmåner för att söka arbete, 17 § anställningsskyddslagen.
- Bestämmelser om företrädesrätt för tidsbegränsat anställd eller till återanställning, 25 § anställningsskyddslagen.
- Skydd mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Som anförts inledningsvis under skälen kan i nuläget inte helt uteslutas att artikel 11 också tar sikte på situationen inom ramen för en pågående anställning. Om det under den fortsatta beredningen av detta ärende framkommer att artikel 11 i stället tar sikte på när en arbetstagare inom ramen för en anställning kallas vid behov bör i stället för de åtgärder som anförs ovan beaktas vad som anförs under avsnitt 10 om minsta förutsebarhet i arbetet i relevanta delar. I ett sådant sammanhang bör också beaktas att Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid nyligen haft i uppdrag att utreda och analysera om det bör införas en reglering som ger arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden. Utredningen lämnade inget förslag i denna del utan konstaterade att det inte vore lämpligt att reglera arbetstidens omfattning i lagstiftning på så sätt.

Sammanfattningsvis görs bedömningen att de åtgärder som finns i svensk rätt och som beskrivits ovan, säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 11 c. Kraven enligt artikel 11 är därför uppfyllda. Det finns inget behov av några ändringar i svensk rätt i denna del.

Artikel 11 om kompletterande åtgärder vid behovsavtal bör genomföras genom att kommissionen underrättas om de åtgärder som beskrivits.

12 Begäran om övergång till annan anställningsform

12.1 Direktivets bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform

I artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet finns regler under rubriken övergång till annan anställningsform. Enligt artikel 12.1 ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om det är tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta en begäran som utlöser skyldigheten enligt artikeln kan göras.

Enligt artikel 12.2 ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivaren lämnar det motiverade skriftliga svaret inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Skäl 36 i direktivet anknyter till artikel 12. I skäl 36 anges att om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas i enlighet med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Arbetstagarna bör också kunna begära en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om en sådan finns tillgänglig, och få ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Medlemsstaterna bör

kunna begränsa hur ofta sådana begäranden görs. När det gäller poster inom offentlig sektor till vilka tillträde sker genom uttagningsprov, bör direktivet inte hindra medlemsstaterna från att fastställa att dessa poster inte ska anses vara tillgängliga på en enkel begäran från arbetstagaren. Dessa poster omfattas således inte av rätten att begära mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 12 om övergång till annan anställningsform.

12.2 Gällande svensk rätt som är relevant för frågan om begäran om övergång till annan anställningsform

Anställningsformerna

Anställningsformerna regleras i anställningsskyddslagen. Huvudregeln är att ett anställningsavtal gäller tills vidare, 4 §. Avtal om visstidsanställning får träffas i enlighet med de anställningsformer som framgår av 5 §. Dessa är allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete. Avtal får också träffas om tidsbegränsad provanställning enligt 6 §. Det kan även finnas tidsbegränsade anställningsformer enligt speciallagstiftning, till exempel tidsbegränsad anställning enligt skollagen (2010:800).

Rättigheter för visstidsanställda och deltidsanställda

I svensk lag finns inga regler som ger rätt till ett skriftligt svar om en annan anställningsform. Det finns däremot andra regler som på olika sätt stärker visstidsanställdas och deltidsanställdas rättigheter.

Enligt 5 a § anställningsskyddslagen övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i

sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Avvikelser får göras genom kollektivavtal enligt 2 § tredje stycket.

Särskilt om rätt till information

Enligt 6 f § ska arbetsgivaren informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

6 f § trädde i kraft 2006 och ändrades vad gäller andra stycket 2007. Paragrafen genomför klausul 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete (prop. 2005/06:185 s. 66 f.). Ramavtalet träffades mellan arbetsmarknadens parter på europanivå 1999 och genomfördes sedan genom Rådets direktiv (1999/70/EG) av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet. Avtalets syfte är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid flera på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden, klausul 1. Klausul 6.1 i ramavtalet anger att arbetsgivare ska informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget eller på arbetsplatsen för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning.

Informationsskyldigheten enligt 6 f § tar sikte på tillsvidareanställningar som blir aktuella hos arbetsgivaren. Skyldigheten att informera gäller både vid en utökning av antalet anställda och när någon ny ska anställas på en befintlig befattning.

Information ska lämnas oavsett om den tilltänkta anställningen är på heltid eller deltid. Arbetsgivaren ska även informera om lediga provanställningar. Anledningen är att en provanställning normalt syftar till att övergå i en tillsvidareanställning (prop. 2005/06:185 s. 67). Däremot finns det ingen skyldighet att informera enligt paragrafen om provanställningen sedan övergår till en tillsvidareanställning. Då är det ju normalt sett endast en person som kan bli aktuell för tillsvidareanställningen, dvs. den provanställda arbetstagaren.

Informationen ska riktas till alla arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning, även provanställda, oavsett hur kortvarig anställningen är och oavsett om den är på heltid eller på deltid (prop. 2005/06:185 s. 67).

Bestämmelserna i 6 f § är tvingande. I förarbetena anges att möjligheterna att göra avsteg genom kollektivavtal kan bli föremål för lagstiftning i framtiden (prop. 2005/06:185 s. 69).

Om en arbetsgivare bryter mot sina skyldigheter enligt 6 f § kan han eller hon bli skyldig att betala skadestånd.

Enligt 6 g § ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1–3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §, med information om anställningens form, tillträdesdag och slutdag för varje sådan anställning. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömningen av vilka tidigare anställningar som ska omfattas av informationsskyldigheten, ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas. Detta innebär att arbetstagaren även får räkna tid hos en annan arbetsgivare vid byte av arbetsgivare inom samma koncern eller vid en verksamhetsövergång, enligt de förutsättningar som anges i 3 §.

6 g § trädde i kraft 2007. Den har ändrats 2016. Flera regler i anställningsskyddslagen är kopplade till anställningstiden. Det är därför viktigt för både arbetsgivare och arbetstagare att veta hur lång sammanlagd anställningstid arbetstagaren har. Bestämmelsen är tvingade. En arbetsgivare som bryter mot 6 g § kan bli skyldig att betala skadestånd.

Företrädesrätt till återanställning och anställning med högre sysselsättningsgrad

Enligt 25 § första stycket har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller, vilket är aktuellt i detta sammanhang, arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren. Det krävs även att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. I andra och tredje styckena ges närmare detaljer om under vilka tidsperioder företrädesrätten gäller och inom vilken driftsenhet och vilket kollektivavtalsområde.

En bestämmelse som tar sikte på deltidsanställda finns i 25 a §. Enligt första stycket gäller att en deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, trots 25 § har företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten enligt 25 a § anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid, enligt paragrafens andra stycke. Enligt tredje stycket gäller inte företrädesrätten mot den som har rätt till omplacering som görs som ett alternativ till uppsägning.

25 a § gäller sedan 1997. Företrädesrätten enligt 25 a § gäller både tillsvidareanställda och visstidsanställda arbetstagare, AD 2000 nr 51. I förarbetena sägs att begreppet tillräckliga kvalifikationer ska ha samma innebörd som enligt 25 §. Bevisbördan för att en arbetstagare saknat tillräckliga kvalifikationer ligger på arbetsgivaren. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren, om behov av ytterligare arbetskraft uppstår, måste försöka tillgodose detta behov genom att erbjuda en deltidsanställd den ökade sysselsättningsgrad som han eller hon har anmält intresse för. Bestämmelsen ger inte

arbetstagarsidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, till exempel genom att kräva att arbetsgivaren ska inrätta nya tjänster med sådana arbetstidsmått att arbetstagarnas önskemål tillgodoses, se propositionen En arbetsrätt för ökad tillväxt (prop. 1996/97:16 s. 45). Företrädesrätt enligt 25 a § gäller före reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § men efter omplaceringar som görs som alternativ till uppsägningar enligt 7 § andra stycket.

Bestämmelserna om företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad är semidispositiva. Det är alltså möjligt att träffa avtal om avvikelser från bestämmelserna genom kollektivavtal enligt 2 § tredje stycket för att till exempel åstadkomma en anpassning av reglerna efter förhållandena i branschen.

Vad som är en anställning på deltid i det enskilda fallet får avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller vad som annars är brukligt inom branschen (prop. 1996/97:16 s. 50).

När det gäller kravet för företrädesrätt att arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft ska tillgodoses, anges i förarbetena att detta krav inte är uppfyllt till exempel då en restaurangägare behöver ytterligare serveringspersonal under vissa tider och någon som redan är anställd och arbetar under sådan tid gör anspråk på en högre sysselsättningsgrad. Det avgörande är om en högre sysselsättningsgrad för arbetstagare kan sägas bidra till att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att en viss arbetstagare får en högre sysselsättningsgrad. Det krävs självklart inte alltid att arbetsgivarens hela behov av arbetskraft tillgodoses genom att en viss arbetstagare får en högre sysselsättningsgrad (prop. 1996/97:16 s. 50). Det finns inget krav på kvalifikationstid motsvarande 25 § i 25 a §.

Om flera arbetstagare har anmält att de vill ha högre sysselsättningsgrad, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde, 26 §. Samma regel gäller om flera arbetstagare anmält företrädesrätt till återanställning enligt 25 §.

Om en arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt enligt 25 § eller 25 a §, ska arbetsgivaren först förhandla med berörd arbetstagarorganisation enligt 32 §. Detsamma gäller vid konkurrens mellan flera som har företrädesrätt.

Förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda arbetstagare

I lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning finns ytterligare regler. Lagen genomför två EU-direktiv i Sverige. Dessa är rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, deltidsdirektivet, och direktivet 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet. Lagen innebär ett förbud mot direkt och indirekt diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

12.3 En ny bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform behövs i svensk rätt

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

En förutsättning för rätt till sådant skriftligt svar ska dock vara att arbetstagaren, när begäran görs, har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

En arbetsgivare ska inte vara skyldig att lämna ett sådant skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

De särskilda bestämmelserna om beräkning av anställningstid i anställningsskyddslagen ska tillämpas.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen ska bli skyldig att betala skadestånd.

Skälen för förslaget

En arbetstagare som begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad bör ha rätt till ett skriftligt svar

Det finns i svensk lag i dag inte någon skyldighet som svarar mot den som anges i direktivets artikel 12.

En ny bestämmelse bör därför införas för att genomföra artikel 12. Det är lämpligt att bestämmelsen placeras i anslutning till bestämmelserna om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor i anställningsskyddslagen.

Här uppkommer det ett antal frågor om hur en sådan regel närmare bör utformas. När det gäller vilka arbetstagare som ska kunna göra en begäran och få ett motiverat skriftligt svar, anges i artikel 12.1 att det är arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall. Det finns alltså ingen begränsning på så sätt att det ska vara arbetstagare som har någon särskild anställningsform i dag.

Eftersom syftet är att främja att arbetsgivare om möjligt ska erbjuda en tryggare anställningsform, så bör alla arbetstagare som är anställda i en tidsbegränsad anställning enligt 5 §, oavsett om anställningen är på heltid eller deltid, få en rätt att göra en begäran, förutsatt att de har varit anställda i minst sex månader hos samma arbetsgivare. Rätten bör även gälla för arbetstagare som är tidsbegränsat anställda med stöd av ett kollektivavtal. Rätten bör också gälla arbetstagare som är anställda med stöd av en speciallag där anställningsskyddslagen är tillämplig i vissa delar, till exempel obehöriga lärare med tidsbegränsad anställning enligt 2 kap. skollagen. Det följer av artikel 12.1 att artikeln inte omfattar arbetstagare som är provanställda. Provanställda bör därför inte omfattas av den regel som genomför artikel 12.

När det gäller frågan om vilken sorts anställning arbetstagaren ska kunna begära för att ha rätt till ett motiverat skriftligt svar, är

innebörden av direktivet oklar. I artikel 12.1 anges att arbetstagare ska kunna begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Det anges alltså inte att arbetstagaren kan begära en annan sysselsättningsgrad, utan enbart en annan anställningsform. Å andra sidan tyder orden ”med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor” på att det inte enbart är anställningsformen i sig som ska kunna vara tryggare och mer förutsägbar, utan även andra villkor. I skäl 36 anges att om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas i enlighet med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Kommissionen angav i motiveringen i sitt förslag till arbetsvillkorsdirektivet den 21 december 2017 s. 13 f. att bestämmelsen återspeglar princip 5 a i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I princip 5 a i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, anges att övergång till tillsvidareanställning ska främjas. Däremot anges inget specifikt om att övergång till heltidsanställning ska främjas.

I kommissionens konsekvensanalys (”Impact Assessment”) den 21 december 2017, i samband med att kommissionen lade fram sitt förslag till direktivet, görs uttalanden som visar att kommissionen anser att förslaget om rätt att begära en annan anställningsform kommer att gynna både visstidsanställda och deltidsanställda, se bl.a. s. 19 f., s. 49 och s. 178. Ordalydelsen i artikeln har inte förändrats i något avseende som nu är aktuellt sedan förslaget till direktiv den 21 december 2017.

Det som anges i direktivets skäl 36 och vad kommissionen uttryckt i konsekvensanalysen enligt ovan, tyder på att arbetstagaren inte enbart ska kunna begära en annan anställningsform, i den svenska betydelsen av begreppet. Även ordalydelsen i artikel 12.1 ”en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor” tyder på att arbetstagaren ska kunna begära en förändring även av andra anställningsvillkor än själva anställningsformen.

Artikel 12.1, läst tillsammans med skäl 36, bör alltså tolkas så att en arbetstagare ska ha rätt att begära både en annan anställningsform och en högre sysselsättningsgrad. Den bestämmelse som genomför artikel 12 bör därför omfatta en rätt att få ett motiverat skriftligt svar

både för en arbetstagare som begär en annan anställningsform och för en arbetstagare som begär en högre sysselsättningsgrad. Rätten till ett motiverat skriftligt svar bör alltså även omfatta till exempel en arbetstagare som är tillsvidareanställd på deltid och som begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.

Inga andra anställningsvillkor än anställningsform och en högre sysselsättningsgrad kan läsas in i skäl 36 och artikel 12.

I begreppet motiverat svar ligger att skälen för arbetsgivaren ställningstagande ska anges. Arbetsgivaren ska alltså skriftligen ge någon form av förklaring i svaret. Det följer inte av direktivet att det ska göras en materiell prövning av de skäl som anges för arbetsgivarens ställningstagande. Det bör därför inte i lagstiftningen ställas några krav på hur skälen ska vara formulerade eller vilka omständigheter som ska anges.

En arbetsgivare har inte någon skyldighet att ändra sin organisation för att kunna ge en arbetstagare en annan anställningsform eller en ökad sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att ge arbetstagaren en sådan anställning som arbetstagaren begär, även om det skulle finnas en sådan anställning ledig. Artikel 12 innebär endast en skyldighet för arbetsgivaren att ge ett motiverat skriftligt svar. Det bör alltså enbart ställas krav på att det skriftliga svaret ska innehålla skälen för arbetsgivarens ställningstagande.

Rättigheten enligt artikel 12.1 gäller arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare. Det finns ingen begränsning till att tjänstgöringen måste vara i en och samma anställning, eller att det ska vara fråga om minst sex månaders tjänstgöring inom en viss tidsperiod. Det får därför antas att det ska vara fråga om en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren, även om anställningstiden uppkommit inom ramen för flera olika anställningar och under obegränsad tid bakåt i tiden.

Arbetstagaren bör få tillgodoräkna sig även anställningstid hos en annan arbetsgivare, om det kan ske med stöd av 3 § anställningsskyddslagen. En ändring bör göras i 3 § så att det framgår.

Det är oklart vad orden ”om tillgängligt” i artikel 12.1 innebär i sammanhanget. Under direktivsförhandlingarna har den åsikten uttryckts att orden ”om tillgängligt” skulle kunna ge medlemsstaterna möjlighet att begränsa antalet förfrågningar. Med

den tolkningen skulle arbetstagaren bara kan göra en begäran och få ett motiverat skriftligt svar om det finns någon annan anställning tillgänglig. Det kan dock vara svårt för en arbetstagare att veta om en annan anställning finns tillgänglig innan han eller hon har gjort en begäran och fått ett svar. Det finns även en risk för tvister och onödiga misstag av arbetsgivaren, om ett motiverat skriftligt svar bara behöver ges om en anställning med andra anställningsvillkor finns tillgänglig. En bestämmelse som genomför artikel 12 bör därför utformas så att arbetstagaren kan göra en begäran som ger rätt till ett skriftligt svar oavsett om den anställning som begärs finns tillgänglig eller inte. Om arbetsgivaren inte har en vakant sådan anställning som begärs, till exempel en tillsvidareanställning, så kan det lämpligen vara budskapet i de skäl för ställningstagandet som anges i det skriftliga svaret.

Arbetstagaren bör få göra en ny begäran efter sex månader

Medlemsstaterna får enligt artikel 12.1 sätta en gräns för hur ofta en begäran som utlöser skyldigheten att lämna ett motiverat skriftligt svar kan göras. Det innebär en viss administrativ börda för arbetsgivaren att lämna ett motiverat skriftligt svar, särskilt om en arbetstagare skulle begära det ofta. Möjligheten att sätta en gräns för hur ofta arbetstagaren ska kunna begära och få ett motiverat skriftligt svar bör därför utnyttjas. En gräns på sex månader motsvarar den tid som arbetstagaren ska ha varit anställd för att få rätt att göra en begäran som utlöser arbetsgivarens skyldighet den första gången. Sex månader är också en lämplig tidsperiod för att arbetstagaren ska få göra en ny begäran som ger arbetsgivaren en skyldighet att lämna ett motiverat skriftligt svar.

Det skriftliga svaret bör lämnas inom en månad och tidsgränsen bör gälla för alla arbetsgivare

Arbetsgivaren ska enligt artikel 12.2 lämna det motiverade skriftliga svaret inom en månad efter arbetstagarens begäran. Medlemsstaterna får bestämma att tidsfristen ska vara tre månader för fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag. För sådana arbetsgivare får medlemsstaterna

även medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad. Det framgår av artikelns ordalydelse att möjligheten att ge ett muntligt svar avser efterföljande ansökningar från samma arbetstagare. Möjligheten för medlemsstaterna att medge muntligt svar gäller alltså den situationen att arbetstagaren tidigare gjort en begäran och fått ett motiverat skriftligt svar.

Anställningsskyddslagen gäller oberoende av om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person och oavsett hur många arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren (endast vad gäller turordning enligt 22 § andra stycket finns en specialregel för arbetsgivare med få arbetstagare). Någon skillnad mellan arbetsgivare beroende på antalet anställda bör inte heller göras i detta fall. Inte heller bör det göras någon skillnad beroende på om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person. Möjligheten enligt artikel 12.2 att bestämma tidsfristen för ett motiverat skriftligt svar till tre månader i stället för en månad för vissa arbetsgivare bör därför inte utnyttjas.

Samma argument gäller vad avser möjligheten för medlemsstaterna att tillåta att vissa arbetsgivare ger muntligt svar vid upprepade förfrågningar från samma arbetstagare. Dessutom kan det inte anses som någon större förenkling för arbetsgivaren att i den situationen ge ett muntligt svar, jämfört med att ge ett nytt skriftligt svar. Eftersom det föreslås att gränsen för att göra en ny begäran som ger rätt till ett motiverat skriftligt svar sätts vid sex månaders anställningstid, kommer det att finnas ett skydd för arbetsgivare mot många upprepade ansökningar från samma arbetstagare. Möjligheten att ge vissa arbetsgivare rätt att ge muntligt svar på upprepade ansökningar från samma arbetstagare bör därför inte utnyttjas.

Direktivets möjlighet att göra undantag för offentliganställda bör inte utnyttjas

Vid beslut om statliga anställningar ska avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Denna regel är grundlagsfäst och framgår av 12 kap. 5 § regeringsformen. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Det framgår av 4 § lagen om offentlig anställning.

Vidare gäller enligt 4 § anställningsförordningen att myndigheten också ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

En arbetstagare kan enligt direktivets artikel 12.1 begära en annan anställning. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att ge arbetstagaren den begärda anställningen, utan endast att ge ett motiverat skriftligt svar. För en statlig arbetsgivare bör svaret i många fall kunna vara att anställningen ska tillsättas efter annonsering och utifrån sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. En skyldighet att ge ett motiverat skriftligt svar kan inte anses strida mot de krav som ställs på statliga arbetsgivare i grundlag och annan lag enligt vad som beskrivs ovan. Det finns därför inte något behov av att utnyttja möjligheten till undantag för offentliganställda enligt direktivets artikel 1.6.

Enligt direktivets skäl 36 har medlemsstaterna möjlighet att fastställa att poster inom offentlig sektor för vilka tillträde sker genom uttagningsprov inte ska vara tillgängliga på en enkel begäran från arbetstagaren. Dessa poster ska därför inte omfattas av artikel 12.

Det är oklart vad som menas med ett sådant uttagningsprov. Det är därför oklart om ett förfarande där en anställning tillsätts efter annonsering och där endast sakliga grunder beaktas skulle kunna anses som ett uttagningsprov i den mening som avses i skäl 36. Eftersom artikel 12 endast ger rätt till ett motiverat skriftligt svar, görs bedömningen att det inte finns något behov av att utnyttja denna eventuella undantagsmöjlighet.

Lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om husligt arbete. För att genomföra direktivets artikel 12 behövs det en särskild regel i den lagen. En sådan regel bör därför införas. Det bör inte anges att en förutsättning för rätt till skriftligt svar är att arbetstagaren inte är provanställd, eftersom den anställningsformen inte finns i lagen om husligt arbete. I övrigt bör

bestämmelsen vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör det kunna leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket. Detta kräver ingen ändring av 24 §.

Lagen om gymnasial lärlingsanställning

Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om gymnasial lärlingsanställning. Den gäller enligt 1 § avtal om tidsbegränsad anställning som får ingås mellan en elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning enligt 16 kap. 11 § skollagen och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt.

För att genomföra direktivets artikel 12 behövs det en särskild regel i lagen om gymnasial lärlingsanställning. En sådan regel bör därför införas. Det bör inte anges att en förutsättning för rätt till skriftligt svar är att arbetstagaren inte är provanställd, eftersom den anställningsformen inte finns i lagen om gymnasial lärlingsanställning. I övrigt bör bestämmelsen vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör det kunna leda till skadeståndsskyldighet enligt 7 §. Detta bör framgå av 7 §.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. För arbetstagare som omfattas av den lagen gäller anställningsskyddslagen i vissa delar. I 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar anges vilka paragrafer i anställningsskyddslagen som inte gäller.

Arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bör omfattas av den paragraf i anställningsskyddslagen som genomför direktivets artikel 12, eftersom direktivet gäller även för dem. Detta kräver ingen ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör skadestånd kunna utgå enligt 38 § anställningsskyddslagen. Detta kräver ingen ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

13 Obligatorisk utbildning

13.1 Direktivets bestämmelse om villkor vid obligatorisk utbildning

I den mån arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att ge arbetstagarna utbildning för att de ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning är kostnadsfri för arbetstagarna. Deltagande i sådan utbildning ska räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid, se artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet.

Direktivet innebär alltså inte något krav på medlemsstaterna att införa skyldigheter för arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla sina anställda.

Enligt direktivets artikel 14 får medlemsstaterna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal enligt nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 13 om obligatorisk utbildning.

13.2 Gällande svensk rätt av relevans för direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning

Arbetsrätten

Det finns i svensk arbetsrättslig lagstiftning ingen generell skyldighet för arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla sin personal. Utgångspunkten är att det är upp till arbetsgivaren att bedöma om det i verksamheten finns behov av kompetensutveckling av personalen och i så fall vilka resurser som ska läggas på det. Även i frågan om vilka av arbetsgivarens

arbetstagare som ska kompetensutvecklas, exempelvis genom att genomgå en av arbetsgivaren bekostad utbildning, är det i princip upp till arbetsgivaren att avgöra men den typ av begränsningar som kan följa av exempelvis diskrimineringslagstiftningen. En mer generell översikt av och eventuella förslag om kompetensutveckling inom ramen för anställning har tagits fram inom ramen för arbetet av Utredningen om en moderniserad arbetsrätt (A2019:01), arbetsrättsutredningen, som lämnande betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) den 1 juni 2020.

Arbetsmiljörätten

Arbetsmiljölagen har till ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagens krav gäller för varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Avseende arbetsmiljölagstiftningen inkluderas alltså alla arbetstagare och det finns bestämmelser vad gäller fartygsarbete om att vad som sägs i arbetsmiljölagen om en arbetsgivare också gälla en redare eller den som i redarens ställe utövar ett avgörande inflytande över fartygets drift, se 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljölagen är en ramlag och bestämmelserna preciseras ytterligare genom föreskrifter som regeringen eller Arbetsmiljöverket meddelar.

Det finns övergripande bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för information och utbildning i 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den

utbildning som behövs och vet vad han eller hon har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Fler övergripande beskrivningar av arbetsgivarens informationsskyldigheter finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2001:1, och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2015:4. I föreskrifterna tydliggörs att information ska anpassas utifrån de enskilda arbetstagarnas olika förutsättningar.

I den mån det också finns en skyldighet för en arbetsgivare att själv tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra sitt arbete utan att riskera ohälsa eller att skadas är det närmare definierat i några av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, se exempelvis 14 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om buller, AFS 2005:16 och 11 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om vibrationer samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2005:15.

I de fall en arbetstagare genomgår utbildning som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla för att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljöregelverket ska utbildningen inte bekostas av arbetstagaren utan av arbetsgivaren. Kostnader för att uppfylla arbetsmiljökrav ska enligt förarbetena till arbetsmiljölagen ses som produktionskostnader och därför bäras av arbetsgivaren, se Kungl. Maj:ts proposition angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö (prop. 1973:130 s. 148) och propositionen Arbetsmiljölag m.m. (prop. 1976/77:149 s. 192 ff). Som anförs ovan följer av arbetsmiljörätten också att en arbetstagare ska följa givna föreskrifter samt iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Sådan utbildning som är obligatorisk för arbetsgivaren att tillhandahålla inom ramen för arbetsmiljöregelverket är av sådan vikt för arbetstagaren att den också är obligatorisk för arbetstagare att delta i och den räknas därmed som arbetstid.

Arbetsmiljölagstiftningen är i huvudsak av offentligrättslig natur. Huvuddelen av lagens bestämmelser kan inte åberopas direkt av enskilda arbetstagare eller andra som berörs av regleringen. Det är Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn över att lagens bestämmelser

följs. Sanktioner mot eventuella brott mot lagen eller mot Arbetsmiljöverkets förelägganden eller förbud med stöd av lagen är i regel sanktionsavgifter eller någon straffrättslig påföljd. Det går inte heller att avvika från arbetsmiljölagens eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter genom kollektivavtal. Fast givetvis kan arbetsmarknadens parter ingå kollektivavtal om frågor som rör arbetsmiljö.

Utbildning och kompetenskrav i annan författning

I svensk rätt är det vanligt med krav på utbildning, viss kompetens, certifikat eller legitimation eller motsvarande för att få utföra vissa yrken eller arbetsuppgifter. Men att identifiera fall där det enligt författning finns en skyldighet för en arbetsgivare att tillhandahålla den utbildningen blir svårt.

Som exempel kan ges att 4 kap. 3 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) kräver att en sjöman ska ha s.k. förtrogenhetsutbildning för att få mönstra på ett fartyg. I 7 § anges att redaren ska utfärda intyg på genomgången utbildning. I 1 kap. 13 § förordningen (2011:1533) om behörigheter för sjöpersonal räknas upp de utbildningar där redaren får utbilda sjömännen, och där nämns till exempel förtrogenhetsutbildningen. Men det finns inte krav på att det är arbetsgivaren som ska tillhandahålla utbildningen. Däremot förekommer det enligt Transportstyrelsen ofta att redaren utnyttjar sin möjlighet att utbilda i de utbildningar som räknas upp i nämnda förordning.

Ett annat exempel är regleringen kring läkares bastjänstgöring- och specialiseringstjänstgöring där skyldigheten för regionerna att tillhandahålla utbildning är villkorad. Från den 1 juli 2021 gäller att det i regionerna ska finnas möjligheter till anställning för läkares specialiseringstjänstgöring inklusive bastjänstgöring i en omfattning som motsvarar det planerade framtida behovet av läkare med specialistkompetens i klinisk verksamhet, se 10 kap. 5 § hälso- och sjukvårdslagen (2017:30). I förarbetena sägs att det är viktigt att regionerna tar detta ansvar för att förhindra onödiga flaskhalsar i systemet, se vidare propositionen Bastjänstgöring för läkare (prop. 2017/18:274 s. 28). Mot bakgrund av dessa regler och ett ändrat upplägg på läkarutbildningen ska den s.k. allmäntjänstgöring som varit ett villkor för att läkare ska få legitimation avskaffas. Det

innebär även att regionernas nuvarande skyldighet enligt 10 kap. 5 § hälso- och sjukvårdslagen, att tillhandahålla tjänst för allmäntjänstgöring kommer att fasas ut.

Som anförs ovan är det vanligt med krav på utbildning, viss kompetens, certifikat eller legitimation eller motsvarande för att få utföra vissa yrken eller arbetsuppgifter. Men det kan vara svårt att fastställa om en utbildning syftar till eller har ett innehåll som är ägnat att ge arbetstagarna utbildning för att de ska kunna utföra det arbete de är anställda för. Värt att notera om nyss nämnda allmäntjänstgöring är att själva syftet med anställningen är att arbetstagaren önskar genomföra den praktiska tjänstgöring som är ett krav för att få legitimation som läkare enligt den äldre läkarutbildningen. Utbildningen är ett steg för vidarekvalificering. Ett annat exempel är den introduktionsperiod för nyutbildade lärare och förskollärare som en huvudman ska se till att läraren eller förskolläraren genomför i omedelbar anslutning till att anställningen påbörjas, se 2 kap. 22 a § skollagen. Enligt 3 § Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod för lärare och förskollärare, SKOLFS 2014:44, ska introduktionsperioden syfta till att ge läraren eller förskolläraren stöd på ett yrkesmässigt, personligt och socialt plan på arbetsplatsen, stimulera läraren eller förskolläraren till professionell utveckling, bidra till att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö för läraren eller förskolläraren, samt utveckla lärarens eller förskollärarens förståelse för skolan eller förskolan som arbetsplats samt för dess roll i samhället. Från skollagen kan även nämnas befattningsutbildning för rektorer enligt 2 kap. 12 §. Huvudmannen ska se till att nytillträdda rektorer går en särskild befattningsutbildning eller en utbildning som kan jämställas med denna. Skyldigheten gäller inte i fråga om rektorer som tidigare gått befattningsutbildningen eller en äldre statlig rektorsutbildning, genom annan utbildning eller yrkeserfarenhet har förvärvat kunskaper som av en högskola som anordnar befattningsutbildning har jämställts med sådan utbildning, eller den 15 mars 2010 var verksamma som rektorer eller, när det gäller rektorer för förskoleenheter, den 1 juli 2019 var verksamma som sådana rektorer. Befattningsutbildningen ingår som en del av de nationella skolutvecklingsprogrammen, se närmare https://www.skolverket.se/skolutveckling/nationella-skolutvecklingsprogram#h-ProgramStyrningochledning.

Universitet och högskolor som har staten som huvudman får på uppdrag av Statens skolverk anordna befattningsutbildningen. Utbildningen motsvarar 30 högskolepoäng. Huvudmannen och staten ska dela på ansvaret och kostnaderna för utbildningen på så sätt att staten uppdrar åt universiteten och högskolorna att tillhandahålla utbildningen och svarar för kostnaderna för det medan huvudmannen står för rektorernas förutsättningar för att genomföra utbildningen, såsom lön under utbildningstid och att motsvarande 20 procent av arbetstiden ska avsättas för utbildningen. Tidigare var befattningsutbildningen frivillig för rektorer att gå men det bedömdes viktigt att alla rektorer har sådana kunskaper att de kan vara garanter för en likvärdig och rättssäker utbildning för alla elever samt att de har förmåga att leda och utveckla skolans verksamhet så att eleverna ges de bästa förutsättningar att nå de nationella målen, se propositionen Obligatorisk befattningsutbildning för nyanställda rektorer (prop. 2009/10:27 s. 9 f).

Det finns vidare exempel på författning där det helt lämnas till arbetsgivare att fastställa vilken teoretisk kunskap och praktisk färdighet som ger den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift, se till exempel 3 § Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om yrkeskunnande vid tunnelbana och spårväg TSFS 2017:64.

Utbildning och kompetenskrav i kollektivavtalen

Sedan 1970-talet har det på den svenska arbetsmarknaden funnits trygghets- eller omställningsavtal för vissa grupper av arbetstagare. Det har under hand tillkommit flera avtal och numera täcker omställnings- och trygghetsavtal huvuddelen av den svenska arbetsmarknaden. Avtalen bygger på frivilliga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och innehåller regleringar som parterna har kommit överens om avseende insatser och åtgärder för anställda som berörs av personalneddragningar. Avtalen omfattar både praktiskt och ekonomiskt stöd till arbetstagare som sägs upp inom det aktuella avtalsområdet. Syftet är att öka tryggheten för de anställda och att förbättra deras möjligheter till en ny anställning.

Parterna samarbetar även för att stödja kompetensutveckling för att förebygga uppsägningar. Mer övergripande information om

kompetensutveckling och utbildning i kollektivavtalen presenteras inom ramen för Utredningen för en moderniserad arbetsrätt. Parallellt med den utredningen pågår förhandlingar på de flesta områden gällande kompetensutveckling.

Vad gäller mer branschspecifika och tekniska krav på utbildning har återkopplingen från arbetsmarknadens parter inom ramen för framtagandet av denna promemoria varit att det är ovanligt med obligatoriska krav om att arbetsgivare ska svara för att tillhandahålla utbildning enligt kollektivavtalen. Svenskt Näringsliv har inom ramen för detta lagstiftningsprojekt anfört att de exempel som finns i kollektivavtal främst avser bevis på yrkeskompetens vid framförande av olika fordon och har lämnat ett exempel från Lager och E-handelsavtalet och dess Mom 3 Fortbildning för yrkeskompetensbevis.

> Chaufförer som ska utföra transporter med vissa motorfordon måste ha ett yrkeskompetensbevis enligt lag (2007:1157) om yrkesförarkomptens. Yrkeskompetensbevis erhålls efter att chauffören genomgått fortbildning enligt 5 kap nämnda lag.
>
> Arbetsgivaren ska ge chaufförer, som avses i första stycket och som är tillsvidareanställda, för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter, möjlighet att erhålla fortbildning enligt 5 kap 1 § (2007:1157) om yrkesförarkompetens. Fortbildning sker på betald arbetstid och arbetsgivaren står för kurskostnaden. Tid under vilken arbetstagaren deltar i sådan fortbildning grundar inte rätt till övertidsersättning.

13.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning

Bedömning: Det finns inte behov av författningsändringar med anledning av direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning.

Skäl för bedömningen

Obligatorisk utbildning i direktivets mening på arbetsmiljöområdet

Som framgår ovan finns det inom ramen för arbetsmiljölagstiftningen bestämmelser som medför skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det

arbete de är anställda för på så sätt som bör bedömas falla inom ramen för direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning. Som framgår av redogörelsen ovan är det säkerställt att sådan arbetsmiljöutbildning ska ske utan kostnader för arbetstagaren, räknas som arbetstid och om möjligt ske på arbetstid på så sätt att direktivets krav i dessa avseenden bör anses uppfyllda.

Utgångspunkter för tolkningen av artikeln om obligatorisk utbildning

Direktivet innebär inte något krav på medlemsstaterna att införa nya skyldigheter för arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla sina anställda. Kommissionen anförde i sin konsekvensanalys inför att förslaget till direktiv lämnades att det överlag i medlemsländerna inte finns någon författningsreglerad skyldighet att tillhandahålla utbildning utöver vad som kan förekomma inom arbetsmiljöområdet och att de inte förutsåg några behov av ändrad lagstiftning i något medlemsland. I motiveringen till sitt förslag beskrev kommissionen bestämmelsen som att rätten till kostnadsfri utbildning bekräftas. Det bör därför anses finnas stöd för att genomföra artikel 13 i svensk rätt endast på sådana situationer som direkt träffas av artikelns ordalydelse.

Det saknas behov av författningsändringar

För att en utbildning ska falla under direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning gäller att arbetsgivaren enligt författning ska tillhandahålla utbildningen. Inom arbetsrätten finns i dag ingen generell skyldighet för just arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla sin personal. Att arbetsgivaren enligt anställningsskyddslagens regler om omplacering, turordning eller företrädesrätt kan behöva acceptera att en arbetstagare får ett arbete som han eller hon inte omedelbart fullt ut kan utföra innebär ingen direkt skyldighet för arbetsgivaren att kompetensutveckla arbetstagarna. Detta bör snarare anses röra sig om en rätt för en arbetstagare att behålla eller erbjudas att få en anställning som han eller hon kan behöva viss upplärningstid eller utbildning för att klara av. Till skillnad från artikel 13 i direktivet rör det sig också typiskt

sett om situationer då en arbetstagare behöver kvalificera sig för ett annat arbete än det han eller hon är anställd för.

Svårare kan gränsdragningen vara i förhållande till krav i annan författning, inte sällan av mer teknisk karaktär. Men att det i författning sägs att utövandet av ett visst yrke kräver legitimation eller att vissa arbetsuppgifter endast får utföras av någon som har vissa kunskaper, viss utbildning eller ett certifikat bör inte bedömas falla inom ramen för genomförandet av artikel 13 om det inte också av författning framgår att det är just arbetsgivaren som ska tillhandahålla utbildningen som ger arbetstagaren behörigheten.

Att en arbetsgivare enligt författning ska utfärda intyg om genomgången utbildning eller får tillhandahålla utbildningen bör inte heller leda till att sådan utbildning räknas som utbildning som faller inom genomförandet för artikel 13. Inte heller om det ofta i praktiken är arbetsgivaren som utbildar arbetstagare bör det leda till att sådan utbildning räknas som utbildning som faller inom genomförandet för artikel 13 om det saknas krav i författning att det är en skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla utbildningen. Villkoras det i författning, till exempel utifrån behov av att säkra personaltillgång, när en arbetsgivare ska tillhandahålla utbildning bör det inte anses som att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla utbildning på sätt som faller inom genomförandet av artikel 13. Lämnas det i författning helt åt arbetsgivaren att fastställa vilken teoretisk kunskap och praktisk färdighet som ger den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift bör inte sådan utbildning som sedan krävs för att nå denna färdighet eller kompetens betraktas som obligatorisk i direktivets mening eftersom omfattning och innehåll helt lämnats åt arbetsgivaren att avgöra.

När det framgår att någon annan än arbetsgivaren svarar för såväl själva utbildningsmomentet som för finansieringen av utbildningen bör det inte heller betraktas som en utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller inom ramen för artikel 13.

För genomförande av artikel 13 bör endast utbildning som syftar till eller har ett innehåll som är ägnat att ge arbetstagarna kompetensutveckling för att de ska kunna utföra det arbete de är anställda för vara av relevans. Om själva syftet med anställningen är utbildning, att arbetstagare önskar skaffa sig ny yrkeskvalifikation, behörighet eller att det är ett steg för vidarekvalificering snarare än något som behövs för att vidmakthålla ett anställningsförhållande,

bör situationen inte anses omfattas av genomförandet av artikel 13. Om det inom ramen för en första anställning i ett yrke finns bestämmelser av mycket övergripande karaktär bör det inte heller anses omfattas av genomförandet av artikel 13. Såsom allmänna bestämmelser om att ge stöd på ett yrkesmässigt, personligt och socialt plan på arbetsplatsen, stimulera till professionell utveckling, bidra till att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö för arbetstagaren, samt utveckla arbetstagarens förståelse för arbetsplatsen samt för dess roll i samhället. Om det finns krav på att arbetstagare antingen ska vara anställda innan visst datum, ha genomgått viss högskoleutbildning eller under sina första år som anställd genomgår viss högskoleutbildning som ett led i att staten önskar säkra en likvärdig kvalitet i den verksamhet de är anställda i kan inte anses att utbildningens syfte främst är att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för och det bör därför inte anses utgöra utbildning av det slag som avses i artikel 13.

Mot denna bakgrund är bedömningen att det, utöver vad som nämnts om arbetsmiljöområdet, inte finns några författningsbestämmelser som medför skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för.

Det bedöms inte lämpligt att föreslå någon generell bestämmelse i anställningsskyddslagen om vad som ska gälla för det fall det i framtiden skulle komma att införas bestämmelser om obligatorisk utbildning eller för fall där arbetsmarknadens parter i kollektivavtal överenskommer om att arbetsgivare ska tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för. Vilka kollektivavtalsöverenskommelser som direktivet tar sikte på i denna del måste vidare anses osäkert. Som framgår i avsnitt 14.8 om kollektivavtal föreslås inte någon möjlighet att avvika genom kollektivavtal vad gäller artikel 13.

Sammanfattningsvis bör direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning anses genomförd genom gällande svensk rätt och det saknas därför behov av författningsändringar.

För det fall att lagstiftaren på något område senare kommer att införa bestämmelser om att arbetsgivare är skyldiga att ge arbetstagarna utbildning för att de ska kunna utföra det arbete de är anställda för bör samtidigt tydliggöras att utbildningen ska vara kostnadsfri för arbetstagarna, deltagande i sådan utbildning ska

räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid. Inom ramen för beredningen av sådana förslag får också övervägas om det bör vara möjligt att avvika från de författningarna genom kollektivavtal på så sätt som följer av direktivets artikel 14.

14 Avvikelser genom kollektivavtal

14.1 Direktivets bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtal

I artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet finns en bestämmelse om kollektivavtal. Enligt artikeln får medlemsstaterna tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13.

I skäl 38 anges att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att bedöma att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med direktivet, än de miniminormer som fastställts i direktivet. Avvikelser genom kollektivavtal från vissa bestämmelser i direktivet bör därför vara tillåtna, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks, enligt skäl 38.

14.2 En ny bestämmelse behövs i anställningsskyddslagen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från bestämmelsen om provanställningens längd och de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal ska få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

När det gäller informationsbestämmelserna ska avvikelser få göras under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Skälen för förslaget

Det bör vara möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal

Enligt artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet får medlemsstaterna tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från reglerna om längsta provanställningstid, parallell anställning, minsta förutsägbarhet i arbetet, åtgärder vid behovsavtal, begäran om annan anställningsform och obligatorisk utbildning i artiklarna 8–13. En förutsättning för avvikelser genom kollektivavtal är att det övergripande skyddet för arbetstagare respekteras.

En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal skulle göra det möjligt för arbetsmarknadens parter inom olika branscher att träffa eller behålla kollektivavtal som är anpassade efter branschens krav och förutsättningar. Det är viktigt att använda sig av möjligheterna till avvikelser genom kollektivavtal för att bevara det svenska kollektivavtalssystemet. Befintliga och framtida kollektivavtalslösningar bör i så hög utsträckning som möjligt kunna tillämpas i stället för de lagregler som genomför arbetsvillkorsdirektivets regler. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de svenska bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet bör därför införas.

Från vilka bestämmelser i anställningsskyddslagen ska avvikelser få göras?

Arbetsvillkorsdirektivets artikel 8 om längsta provanställningstid behandlas i avsnitt 8. Artikeln bedöms vara genomförd i svensk rätt genom 6 § första stycket anställningsskyddslagen om provanställningens längd. Direktivets artikel 9 om parallell anställning behandlas i avsnitt 9 och föreslås genomföras genom en ny bestämmelse om parallell anställning. Direktivets artikel 12 om rätt till ett skriftligt svar för en arbetstagare som begär en annan anställningsform, behandlas i avsnitt 12 och föreslås genomföras genom en ny bestämmelse om rätt till skriftligt svar för en arbetstagare som begär en annan anställningsform. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal enligt artikel 14 bör därför, vad gäller bestämmelser i anställningsskyddslagen, avse dessa bestämmelser.

Kollektivavtalet bör innebära att det övergripande skyddet för arbetstagare respekteras

En liknande bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtalsvillkor finns i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet, artikel 5.3. Enligt artikel 5.3 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter möjlighet att bibehålla eller ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen i artikel 5.1, förutsatt att det övergripande skyddet för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras. Likabehandlingsprincipen innebär enligt bemanningsdirektivets artikel 5.1 att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid som uppdraget i kundföretaget varar, ska vara minst de villkor som skulle ha gällt för dem om de hade anställts direkt av kundföretaget.

Varken arbetsvillkorsdirektivet eller bemanningsdirektivet innehåller något klargörande av vad kravet på övergripande skydd innebär. Begreppet i bemanningsdirektivet har inte prövats av EU-domstolen.

Kravet på övergripande skydd kan tolkas som att kollektivavtalet måste innehålla en bestämmelse i en liknande fråga som tas upp i en viss bestämmelse i direktivet, till exempel parallell anställning, som

ger ett minst lika starkt övergripande skydd som direktivet. Det kan också tolkas som att kollektivavtalet sammantaget ger ett övergripande skydd som är tillräckligt, även om parallell anställning eller liknande frågor inte regleras alls i kollektivavtalet eller regleras på ett mindre förmånligt sätt för arbetstagare än direktivet. Detta synsätt bygger på att framförhandlade kollektivavtal ofta är att betrakta som en helhet. Ett svagt eller obefintligt skydd på ett område kan antas vägas upp av ett starkare skydd på ett annat område, till exempel högre lön.

Under förhandlingarna inför arbetsvillkorsdirektivet har det framförts olika åsikter i frågan.

Vid genomförandet av bemanningsdirektivet i svensk rätt, angavs det i förarbetena att så länge en rimlig sammantagen skyddsnivå uppnås genom reglering i kollektivavtal får avvikelser från lagens likabehandlingsprincip göras. Den uthyrda arbetstagaren måste dock alltid garanteras ett grundläggande skydd på de områden som anges i bemanningsdirektivet, se propositionen Lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178 s. 100).

Det finns dock skillnader mellan bemanningsdirektivets artikel 5.3 och arbetsvillkorsdirektivets artikel 14, som innebär att det övergripande skyddet kan tolkas på olika sätt. Artikel 5.3 i bemanningsdirektivet gäller avvikelser från likabehandlingsprincipen enligt artikel 5.1. Artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet gäller avvikelser från artiklarna 8–13, som ger arbetstagare rättigheter i vitt skilda frågor. Det är svårt att säga vad som skulle vara ett övergripande skydd enligt dessa artiklar sammantagna. Det skulle kunna tala för tolkningen att det inte krävs att kollektivavtalet innehåller bestämmelser i en viss fråga, utan att det kan anses att ett kollektivavtal i sig normalt sett ger ett övergripande skydd enligt artikel 14.

I nuläget finns det inga närmare riktlinjer angående tolkningen av det övergripande skyddet enligt artikel 14. Det finns omständigheter som tyder på att om det finns ett tillämpligt kollektivavtal, ska det normalt sett anses innebära att kravet på övergripande skydd i direktivets mening är uppfyllt. Även om ett kollektivavtal inte innehåller någon bestämmelse alls i en fråga som regleras i en lagbestämmelse som genomför direktivet, eller innehåller en bestämmelse som är mindre förmånlig för arbetstagare, så får kollektivavtalet sammantaget anses uppfylla kravet på övergripande

skydd. Som framgått ovan, är denna slutsats dock osäker. Den närmare tolkningen av det övergripande skyddet får överlämnas åt rättstillämpningen, ytterst EU-domstolen.

Kollektivavtalet bör vara slutet eller godkänt av en central arbetstagarorganisation

Det framgår inte av direktivets bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtal att ett kollektivavtal som avviker från direktivets regler ska ingås på någon viss nivå. Inom svensk arbetsrätt finns det i många lagar möjlighet att göra avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal. I regel krävs i en sådan situation att kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Motsvarande krav bör ställas även när det gäller avvikelser från de lagregler som genomför bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet. På detta sätt säkerställs en tillräcklig förhandlingsstyrka och en viss enhetlighet i regleringen. Detta framstår som särskilt betydelsefullt om man tolkar kravet på övergripande skydd så att kollektivavtalet inte behöver ha en bestämmelse i varje enskild fråga som regleras i de lagbestämmelser som kollektivavtalet avviker från. En förutsättning för att avvikelser ska få göras genom kollektivavtal från bestämmelsen om provanställningens längd och de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform, bör därför vara att avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Kollektivavtalet ska få tillämpas på andra arbetstagare

En grundsats i svensk arbetsrätt är att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade för en och samma kategori arbetstagare på en arbetsplats. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med tillåtna avvikelser från de uppräknade lagreglerna bör därför få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. En förutsättning för detta bör vara att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. En sådan bestämmelse finns redan i dag i anställningsskyddslagen och den bör omfatta även kollektivavtal

med avvikelser från de angivna paragraferna som genomför arbetsvillkorsdirektivet.

Avvikelser från bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagaren

När det gäller informationsbestämmelserna i 6 c–e §§ anställningsskyddslagen, får avvikelser i dag göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket punkt 1, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av upplysningsdirektivet. Medlemsstaterna har enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 20.2 rätt att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare. Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 24 ska hänvisningar till upplysningsdirektivet anses som hänvisningar till arbetsvillkorsdirektivet. Det föreslås därför att hänvisningen till upplysningsdirektivet ersätts av en hänvisning till arbetsvillkorsdirektivet.

14.3 En ny bestämmelse behövs i lagen om husligt arbete om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform i lagen om husligt arbete, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. På samma sätt ska det få göras avvikelser från den föreslagna bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning.

Avvikelser ska även få göras från informationsbestämmelserna i lagen om husligt arbete, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal ska få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Skälen för förslaget

Det bör vara möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal som respekterar det övergripande skyddet

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om husligt arbete.

Arbetstagare bör behandlas så lika som möjligt enligt lagen om husligt arbete som enligt anställningsskyddslagen när det gäller de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal skulle göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal som är anpassade efter branschens krav och förutsättningar. Det är därför lämpligt att på samma sätt som i anställningsskyddslagen utnyttja möjligheten enligt artikel 14 att tillåta avvikelser genom kollektivavtal även enligt lagen om husligt arbete. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform bör därför införas i lagen om husligt arbete. Bestämmelsen bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

I avsnitt 10.4 föreslås det att en ny bestämmelse om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning införs i lagen om husligt arbete, för att genomföra direktivets artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet i den lagen. Det bör vara möjligt att avvika från den nya bestämmelse som där föreslås om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning, på samma sätt som i övriga fall där det är tillåtet göra avvikelser enligt artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet.

Det bör vara möjligt att avvika genom kollektivavtal från informationsbestämmelserna

I lagen om husligt arbete finns även bestämmelser om information till arbetstagare. Vidare föreslås i avsnitt 6.4 en ny paragraf om information till arbetstagare som sänds utomlands. De befintliga reglerna om information grundas på upplysningsdirektivet. I arbetsvillkorsdirektivet utökas skyldigheten för arbetsgivare att lämna information till arbetstagare i artikel 4–7. Från dessa artiklar kan inte avvikelser göras genom kollektivavtal enligt direktivets artikel 14. Däremot är medlemsstaterna oförhindrade att tillåta kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare enligt artikel 20.2.

När det gäller informationsbestämmelserna i 6 c–e §§ anställningsskyddslagen, får avvikelser göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket punkt 1, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av upplysningsdirektivet. Som framgår ovan, föreslås att hänvisningen till upplysningsdirektivet ersätts av en hänvisning till arbetsvillkorsdirektivet.

När informationsbestämmelserna infördes i lagen om husligt arbete, infördes inte någon motsvarande möjlighet som i anställningsskyddslagen att avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal (prop. 2017/18:272 s. 16).

Det är dock rimligt att avvikelser kan ske från informationsbestämmelserna i lagen om husligt arbete på motsvarande sätt som enligt anställningsskyddslagen. Det bör därför införas en möjlighet att avvika från informationsbestämmelserna i lagen om husligt arbete, genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal bör få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

14.4 En ny bestämmelse behövs i arbetstidslagen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning i arbetstidslagen under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare enligt arbetsvillkorsdirektivet.

Skälen för förslaget

Arbetsvillkorsdirektivets artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet behandlas i avsnitt 10. Där framgår det att regler som ger förutsägbarhet i arbetet ofta finns i kollektivavtal och även kan finnas i det enskilda anställningsavtalet.

Dessutom finns en regel i 12 § arbetstidslagen om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning. Arbetstidslagen är semidispositiv på det sätt som anges i 3 §. Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet, eller från ett flertal i lagen angivna bestämmelser, däribland 12 § om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning.

Vid avvikelser från lagen i dess helhet eller från vissa uppräknade bestämmelser i lagen, måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet. Undantagen får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 14 krävs det för att avvikelser ska få göras genom kollektivavtal från regler som genomför bl.a. artikel 10, att det övergripande skyddet enligt direktivet respekteras. För att genomföra artikel 14, bör det införas en regel som anger att avvikelser från 12 § arbetstidslagen om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning får göras endast om det övergripande skyddet enligt direktivet respekteras.

14.5 En ny bestämmelse behövs i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning i lagen om visst vägtransportarbete under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare enligt arbetsvillkorsdirektivet.

Skälen för förslaget

Arbetstidslagen gäller inte för arbete som omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. I den lagen finns en bestämmelse om information om ändringar i arbetstidens förläggning i 16 § som motsvarar 12 § arbetstidslagen. I 2 § lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete framgår att undantag får göras från bl.a. bestämmelsen om information om ändringar i arbetstidens förläggning, genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

För att genomföra direktivets artikel 14 om avvikelser genom kollektivavtal i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete bör det anges att avvikelser från bestämmelsen om information om ändringar i arbetstidens förläggning får göras endast om det övergripande skyddet enligt arbetsvillkorsdirektivet respekteras

14.6 En ny bestämmelse behövs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om provanställningens längd i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar under förutsättning att det övergripande skyddet enligt arbetsvillkorsdirektivet respekteras.

När det gäller informationsbestämmelsen i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, ska avvikelser genom kollektivavtal få göras under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre

förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Skälen för förslaget

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. För arbetstagare som omfattas av den lagen gäller anställningsskyddslagen i vissa delar. I 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar anges vilka bestämmelser i anställningsskyddslagen som inte gäller.

Arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar kommer att omfattas av de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform i anställningsskyddslagen. Detta kräver ingen ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Sådana arbetstagare omfattas även av 2 § anställningsskyddslagen om avvikelser genom kollektivavtal, så det krävs inte heller någon ändring för att göra det möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal från de nämnda föreslagna bestämmelserna. Däremot krävs det en ändring i 3 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar för att det ska framgå att avvikelser genom kollektivavtal från bestämmelsen om provanställningens längd i den lagen kräver att det övergripande skyddet enligt arbetsvillkorsdirektivet respekteras. Att det övergripande skyddet respekteras är ett krav för att avvikelser genom kollektivavtal ska få göras enligt artikel 14. En ändring där detta framgår bör därför göras i bestämmelsen om avvikelser genom kollektivavtal i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

När det gäller informationsbestämmelsen i 14 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar får avvikelser i dag göras genom kollektivavtal under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av upplysningsdirektivet. Hänvisningen till upplysningsdirektivet bör ersätts av en hänvisning till arbetsvillkorsdirektivet.

14.7 En ny bestämmelse behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform i lagen om gymnasial lärlingsanställning, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

Avvikelser ska även få göras från informationsbestämmelserna i lagen om gymnasial lärlingsanställning, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Skälen för förslaget

Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Arbetstagare bör behandlas så lika som möjligt enligt den lagen som enligt anställningsskyddslagen när det gäller de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal skulle göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal som är anpassade efter de krav och förutsättningar som gäller för gymnasial lärlingsanställning. Det är därför lämpligt att på samma sätt som i anställningsskyddslagen utnyttja möjligheten enligt artikel 14 att tillåta avvikelser genom kollektivavtal även enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform bör därför införas i lagen om gymnasial lärlingsanställning. Bestämmelsen bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

När det gäller informationsbestämmelserna i 4 och 5 §§, finns i nuläget inte någon EU-spärr. Det är dock rimligt att även i denna lag

ha en EU-spärr för avvikelser genom kollektivavtal från informationsbestämmelserna. Det föreslås därför att det införs en bestämmelse om att avvikelser genom kollektivavtal även förutsätter att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

14.8 Någon ny bestämmelse om avvikelsemöjlighet genom kollektivavtal föreslås inte när det gäller artikel 11 och 13

Bedömning: Det bör inte föreslås någon ny bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtal enligt artikel 14 när det gäller de regler som genomför direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal och obligatorisk utbildning.

Skälen för bedömningen

Artikel 11

Direktivets artikel 11 om åtgärder vid behovsavtal behandlas ovan i avsnitt 11. Som framgår där, görs bedömningen att det inte finns något behov av ändringar i svensk rätt med anledning av den artikeln. Det alternativ som valts för att genomföra den, är vad som anges i artikel 11 c, att underrätta kommissionen om andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder vad gäller behovsavtal eller andra liknande anställningsavtal.

Direktivets artikel om åtgärder vid behovsavtal ger alltså en stor flexibilitet till medlemsstaterna i genomförandet. Med den metod som valts för genomförandet, görs bedömningen att det inte är relevant att införa några nya bestämmelser om avvikelser genom kollektivavtal i detta avseende.

Artikel 13

Direktivets artikel 13 om obligatorisk utbildning behandlas i avsnitt 13. Där framgår det att regler om obligatorisk utbildning i den

mening som avses i bestämmelsen, vad gäller författningar i dag enbart finns på arbetsmiljöområdet. Inom ramen för arbetsmiljölagstiftningen finns bestämmelser som medför skyldigheter för arbetsgivaren att tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för på ett sådant sätt som bör anses falla inom ramen för direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning. Som framgår i avsnitt 13.2 och 13.3 är det säkerställt att sådan arbetsmiljöutbildning ska ske utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och om möjligt ske på arbetstid på ett sådant sätt att direktivets krav bör anses uppfyllda. Regelverket på arbetsmiljöområdet är offentligrättsligt och de skyldigheter som slås fast där kan parterna inte avtala bort genom kollektivavtal.

Det framgår också i avsnitt 13 att arbetsmarknadens parter i vissa kollektivavtal har avtalat om bestämmelser som anger att arbetsgivare ska tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för. Det kan självklart även komma att införas bestämmelser om obligatorisk utbildning i framtida kollektivavtal.

I artikel 13 uppställs krav på att sådan utbildning ska tillhandahållas utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid. Det får anses vara rimliga krav. Det finns därför inte något behov av att införa någon bestämmelse om möjlighet att avvika genom kollektivavtal från dessa krav vad gäller bestämmelser om obligatorisk utbildning i kollektivavtal.

15 Bestämmelser för att säkra efterlevnaden

15.1 Rättsliga förfaranden och sanktioner

15.1.1 Direktivets bestämmelser

Artikel 15 i arbetsvillkorsdirektivet gäller presumtion och tvistlösning. I 15.1 anges att när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i 5.1 eller artikel 6 ska medlemsstaterna säkerställa att åtminstone ett av följande ska gälla: a) arbetstagaren ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten, vilka arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa, eller b) arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt. Enligt artikel 15.2 får medlemsstaterna föreskriva att tillämpningen av de presumtioner och mekanismer som avses i punkt 1 ska förutsätta att saken anmälts till arbetsgivaren och att arbetsgivaren underlåtit att tillhandahålla den information som saknas inom rimlig tid.

Artikel 16 handlar om rätt till gottgörelse. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse om deras rättigheter enligt direktivet överträds.

Enligt artikel 19 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Direktivets skäl 39–41 och 45 anknyter till de ovan nämnda artiklarna. I skäl 39 anges bl.a. att det offentliga samrådet om den

europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner, till exempel engångssummor eller indragna tillstånd, för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Det visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa bestämmelser om verkställighet som anger att en gynnsam presumtion ska användas om information om anställningsförhållandet inte lämnas, eller om ett förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om det inte sker. Sådana gynnsamma presumtioner kan gälla att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställning eller att arbetstagare har en heltidstjänst, om relevant information saknas. Gottgörelsen skulle kunna vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas av arbetstagaren eller av en tredje part, såsom en arbetstagares företrädare eller en annan behörig myndighet eller ett annat behörigt organ, om att information saknas och att fullständig och riktig information ska lämnas i god tid.

I skäl 40 hänvisas det till att ett omfattande system av bestämmelser om verkställighet av unionens sociala regelverk har införts sedan upplysningsdirektivet kom till, i synnerhet när det gäller likabehandling, och de bör tillämpas på det här direktivet för att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning, såsom en tvistemålsdomstol eller arbetsdomstol, och rätt till gottgörelse. Rätten till gottgörelse kan inbegripa lämplig kompensation i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I den nämnda princip 7 anges i andra stycket att arbetstagarna före en eventuell uppsägning har rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid. De har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation.

Rätten till ett ändamålsenligt skydd bör gälla även efter att anställningsförhållandet har upphört, skäl 41.

Enligt skäl 45 kan sanktionerna vara administrativa och finansiella, till exempel i form av sanktionsavgifter eller betalning av ersättning, liksom andra typer av sanktioner.

15.1.2 Rättsliga förfaranden och sanktioner enligt svensk rätt

Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen är tvingande i den meningen att avvikelser till arbetstagarnas nackdel inte får göras i enskilda anställningsavtal, 2 § andra stycket.

Genom kollektivavtal får det göras avvikelser från många av lagens bestämmelser på det sätt som framgår av 2 § tredje och fjärde stycket.

Skadestånd

Den grundläggande bestämmelsen om ersättningsskyldighet för den arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen finns i 38 §. En arbetsgivare som bryter mot lagen ska enligt första stycket betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för den skada som uppkommer. Enligt andra stycket kan skadestånd avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Vad gäller ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande, får ersättningen bestämmas till högst det belopp som framgår av 39 §. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort, det framgår av 38 § tredje stycket.

Skadeståndet enligt andra stycket kan alltså avse både ekonomiskt och allmänt (ideellt) skadestånd. Skadeståndet kan avse inte bara obefogade uppsägningar eller avskedanden, utan även brott mot andra regler i anställningsskyddslagen.

Beloppen som framgår av 39 § är 16–32 månadslöner, beroende på arbetstagarens anställningstid. Skadeståndet ska dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera anställningsmånader än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader. Om anställningen pågått mindre än sex månader, ska beloppet ändå motsvara sex månader.

Påföljden för en arbetsgivare som inte lämnar den skriftliga information som krävs enligt 6 c §, eller om informationen är felaktig, är skadestånd enligt 38 §. I praktiken är det allmänt skadestånd som har kommit ifråga. I det ej refererade avgörandet

AD 2008 nr 1 dömdes arbetsgivaren att betala ett allmänt skadestånd på 5 000 kronor för att arbetsgivaren inte hade lämnat skriftlig information enligt den tidigare motsvarande regeln i 6 a § anställningsskyddslagen.

Ogiltighet vid arbetsgivares obefogade uppsägning eller avskedande

När det gäller rätt till gottgörelse och sanktioner i relation till direktivets artikel 18 om skydd mot uppsägning, så blir sanktioner för felaktigt skiljande från anställningen enligt svensk rätt relevant.

Om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren, 34 § första stycket. Det samma gäller enligt 35 § första stycket om arbetstagaren blivit avskedad på grund av omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Huvudregeln vid uppsägning är att anställningen inte upphör förrän tvisten slutligt har avgjorts. Vid avskedande är huvudregeln den motsatta, dvs. att anställningen upphör vid avskedandet trots att en tvist pågår.

Preskription vid skadestånd enligt anställningsskyddslagen

Den som vill kräva skadestånd grundat på anställningsskyddslagen ska underrätta motparten om det inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen skedde. Om kravet grundar sig på en uppsägning eller ett avskedande och om arbetstagaren inte har fått något besked om vad han eller hon ska iaktta för att yrka skadestånd, räknas i stället tiden från den dag då anställningen upphörde, 41 § första stycket. För brott mot vissa bestämmelser finns särskilda regler i första stycket.

Om förhandling om tvistefrågan har begärts enligt medbestämmandelagen, eller med stöd av kollektivavtal inom underrättelsetiden, ska talan vid domstol väckas inom fyra månader efter att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut, 41 § andra stycket.

Om inte underrättelse lämnas eller talan väcks i tid, har parten förlorat sin talan, 42 §.

Preskription vid ogiltighet enligt anställningsskyddslagen

En arbetstagare som vill yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Om arbetstagaren inte har fått någon information i uppsägningsbeskedet respektive beskedet om avskedande om vad arbetstagaren ska iaktta för att göra gällande att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt, är tidsfristen i stället en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde, 40 § första stycket. Om förhandling har begärts om tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller enligt kollektivavtal inom tiden för underrättelse, ska talan vid domstol väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter att tiden för underrättelse gick ut, 40 § tredje stycket.

Om inte underrättelse lämnas eller talan väcks i tid, har parten förlorat sin talan, 42 §.

Kollektivavtal

En arbetsgivare och en arbetstagare som är bundna av ett kollektivavtal kan inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet. Det framgår av 27 § medbestämmandelagen. En arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som bryter mot ett kollektivavtal ska betala skadestånd enligt 54 § medbestämmandelagen. Skadeståndet kan avse både ekonomiskt och allmänt (ideellt) skadestånd, det följer av 55 §. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort, 60 § medbestämmandelagen. Preskriptionstiderna för att kräva skadestånd enligt kollektivavtal framgår av 64–66 §§ medbestämmandelagen. Kollektivavtalet kan innehålla andra frister.

Tvisteförhandlingar

Fackliga förhandlingar är den viktigaste metoden för att lösa rättstvister på arbetsmarknaden. Vid förhandlingar mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation kan parterna reda ut om lag eller avtal har överträtts och hur

situationen ska lösas. De allra flesta arbetstvister löses genom tvisteförhandlingar och kommer aldrig till domstol, Den kollektiva arbetsrätten, Källström, Malmberg och Öman, 2016, s. 124.

Tvisteförhandlingar kan hållas enligt den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen. Tvisteförhandling enligt 10 § medbestämmandelagen kan påkallas även om parterna inte är bundna av något kollektivavtal med varandra. Tvisteförhandlingar enligt 10 § behöver bara hållas på en nivå.

Parter som är bundna av kollektivavtal förhandlar enligt de förhandlingsordningar som brukar ingå i kollektivavtal. Dessa reglerar bl.a. i vilka former och inom vilka frister förhandling i rättstvister ska hållas. Om parterna inte kan enas vid en lokal förhandling, föreskriver förhandlingsordningarna ofta att en part inom en viss frist kan begära förhandling på central nivå, dvs. med medverkan av arbetsgivarorganisationen och den centrala arbetstagarorganisationen. Om parterna inte heller enas vid denna förhandling, får en part väcka talan vid domstol inom en viss tid. Förhandlingsordningarna innehåller alltså normalt tre olika frister: en för att begära lokal förhandling, en för att begära central förhandling och en för att väcka talan. För tvister som omfattas av en förhandlingsordning kan alltså andra tidsfrister gälla än de som gäller enligt lag.

Lagstiftningen är utformad för att förstärka tvisteförhandlingar mellan kollektivavtalsparterna som tvistelösningsmetod, Den kollektiva arbetsrätten, Källström, Malmberg och Öman, 2016, s. 125.

Rättegången i arbetstvister

Mål som gäller tillämpningen av anställningsskyddslagen och kollektivavtal utgör sådana arbetstvister som prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, arbetstvistlagen. Arbetstvistlagen är tillämplig på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister), 1 kap. 1 §. Vissa arbetstvister ska prövas av Arbetsdomstolen som första och enda instans. En arbetstagarorganisation eller arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal kan väcka talan direkt

vid Arbetsdomstolen i tvister som rör kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i medbestämmandelagen. Detsamma gäller i övriga arbetstvister under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att den enskilda arbetstagaren som berörs av tvisten är anställd hos en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som gäller sådant arbete som arbetstagaren sysselsätts i, 2 kap. 1 §.

För att en tvist ska tas upp direkt i Arbetsdomstolen krävs att parterna har uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen eller den förhandlingsordning som är tillämplig mellan parterna, 4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen.

Annan arbetstvist än som avses i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen ska tas upp och avgöras av tingsrätt, 2 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen. Det gäller till exempel när en arbetstagare själv väcker talan utan att företrädas av en arbetstagarorganisation. En dom från tingsrätten kan överklagas till Arbetsdomstolen. Det krävs prövningstillstånd för att Arbetsdomstolen ska ta upp målet.

Andra lagar genom vilka direktivet ska genomföras

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen finns regler som syftar till en god arbetsmiljö på arbetsplatserna. Arbetsgivaren har enligt lagen arbetsmiljöansvaret. Arbetsmiljölagstiftningen är i huvudsak av offentligrättslig natur. De flesta av lagens bestämmelser kan inte åberopas direkt av enskilda arbetstagare. En av grundtankarna bakom lagen är att tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet. I 6 kap. arbetsmiljölagen finns regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om arbetsmiljön. På arbetsställen med minst fem arbetstagare ska det finnas ett eller flera skyddsombud. På mindre arbetsställen ska ett skyddsombud utses om det behövs. Skyddsombud utses i första hand av den eller de lokala fackliga organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Om det inte finns någon sådan organisation kan arbetstagarna själva välja skyddsombud. Skyddsombuden företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor, 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Ombudet ska vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Om ett skyddsombud anser att det finns en brist i arbetsmiljön kan ombudet

begära åtgärder av arbetsgivaren. Om inte arbetsgivaren ger något tillfredsställande besked inom skälig tid kan ombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller förbud, 6 kap. 6 a §.

Arbetsmiljöverket genomför inspektioner och utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och de föreskrifter som utfärdas med stöd av lagen efterlevs. Reglerna om tillsyn finns i 7 kap. arbetsmiljölagen. Vanligast är att verket beslutar om förbud och förelägganden. Arbetsmiljöverket kan sätta ut ett vite, som kan dömas ut om föreläggandet eller förbudet inte följs. dvs. ett bestämt belopp som arbetsgivaren riskerar att få betala om arbetsgivaren inte rättar sig efter föreläggandet eller förbudet. Beloppet tillfaller i så fall staten. Den arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta med böter eller fängelse i högst ett år, 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen. Om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite, så träder vitet in i stället för böter eller fängelse. En annan sanktion för brott mot vissa bestämmelser i lagen är sanktionsavgifter. Det gäller till exempel brott mot arbetstidsbestämmelser. En sanktionsavgift får inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud. Sanktionsavgiften tillfaller staten.

Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt arbetsmiljölagen eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol, 9 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Den som är part i ett ärende har alltid rätt att överklaga. Även ett huvudskyddsombud eller ett annat skyddsombud kan överklaga ett ärende enligt arbetsmiljölagen, 9 kap. 3 §.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagens sanktioner och rättsliga förfaranden följer i stort sett dem enligt arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs, 20 § arbetstidslagen. Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att vissa regler om övertid och mertid följs, ska skyddsombudet begära att arbetsgivaren vidtar dessa åtgärder. Om arbetsgivaren inte lämnar besked, eller om arbetsgivaren avslår begäran, kan skyddsombudet begära att

Arbetsmiljöverket prövar om ett föreläggande eller förbud ska meddelas, 19 a §. Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite, 22 §. En arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Det gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite, 23 §.

En arbetsgivare som överträtt vissa bestämmelser ska betala en sanktionsavgift, 26 §. Det gäller exempelvis bestämmelserna om uttag av övertid och mertid. En sanktionsavgift får inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud. Sanktionsavgiften tillfaller staten.

Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt arbetstidslagen eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol, 29 §. Den arbetsgivare som har fått ett beslut emot sig har rätt att överklaga det. Även ett huvudskyddsombud eller ett annat skyddsombud kan överklaga ett ärende enligt arbetstidslagen, 30 §.

Lagen om visst vägtransportarbete

Transportstyrelsen utövar tillsyn över lagen om visst vägtransportarbete. Transportstyrelsen får meddela de förelägganden och förbud som behövs och får förena dem med vite, 24 § lagen om visst vägtransportarbete. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett sådant föreläggande eller förbud kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år, dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite, 25 §. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet inte uppfyller sina skyldigheter kan även dömas till böter enligt 26 §. Transportstyrelsens beslut enligt lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol, 30 §. Ett huvudskyddsombud eller annat skyddsombud eller en arbetstagarorganisation får överklaga ett beslut, 31 §.

Lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen om husligt arbete. I lagen regleras bl.a. frågor om arbetstid, anställningsavtalets ingående och upphörande och information till arbetstagaren. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att vissa bestämmelser om arbetstid, övertid och nattvila följs, 15 §. Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas och får förena sådana beslut med vite, 17 §. Beslut om förelägganden eller förbud får överklagas vid allmän förvaltningsdomstol. Den arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta med böter. Det gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite, 19 §. Ett alternativ till föreläggande eller förbud är sanktionsavgift.

När det gäller anställningsskydd, så anges i 12 § bl.a. följande. Ett anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Vid anställningstider om minst fem år respektive minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid om två respektive tre månader.

Någon regel om att det ska föreligga saklig grund vid uppsägning av arbetstagaren finns inte. En arbetsgivare kan alltså säga upp arbetstagaren, utan att detta kan prövas rättsligt. Möjligheten för en arbetsgivare att kunna säga upp en arbetstagare utan saklig grund motiveras av den särskilda situation det innebär att ha någon anställd i sitt eget hem. Skydd mot föreningsrättskränkande och diskriminerande uppsägningar finns dock i medbestämmandelagen och diskrimineringslagen och detta gäller även för de arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll.

En arbetsgivare får, enligt 12 b § andra stycket lagen om husligt arbete, genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Om en arbetsgivare bryter mot anställningsavtalet eller mot lagens bestämmelser om informationsskyldighet, uppsägning, uppsägningstid, avskedande m.m., är sanktionen allmänt och

ekonomiskt skadestånd enligt 24 §. Den som vill kräva skadestånd ska väcka talan inom sex månader från den skadegörande handlingen, 25 §.

Lagen om gymnasial lärlingsanställning

Lagen om gymnasial lärlingsanställning gäller enligt 1 § avtal om tidsbegränsad anställning, avtal om gymnasial lärlingsanställning, som får ingås mellan en elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning enligt 16 kap.11 § skollagen och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt. Den gymnasiala lärlingsanställningen bygger på förutsättningen att en gymnasial lärlingsutbildning pågår, vilket i sin tur förutsätter ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Den som har en sådan tidsbegränsad anställning enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen.

Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen. Avvikelser får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, 2 §. Lagen innehåller bestämmelser om skriftlig information, 4 och 5 §§ och anställningens upphörande, 6 §. En arbetsgivare ska enligt 7 § betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren om arbetsgivaren avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid, om det inte sker i enlighet med villkoren i utbildningskontraktet, eller bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §.

En arbetstagare som vill kräva skadestånd ska väcka talan inom sex månader från den skadegörande handlingen. Om talan inte väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan, 8 §. Mål om tillämpningen av lagen handläggs enligt arbetstvistlagen. En tvist ska enligt arbetstvistlagen handläggas antingen i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätt i första instans. I de fall tvisten ska handläggas vid tingsrätt i första instans utgör Arbetsdomstolen andra instans.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Lagen gäller för arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. I lagen finns vissa bestämmelser om bl.a. anställningsavtal, information, uppsägningstid och företrädesrätt, som ska gälla i stället för motsvarande regler i anställningsskyddslagen, eller som kompletterar reglerna i anställningsskyddslagen. Ett anställningsavtal enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar ingås för begränsad tid, 7 §, och ska omfatta minst sex år och högst åtta år, 9 §. Vid uppsägning i förtid från arbetsgivarens sida, gäller kravet i anställningsskyddslagen på saklig grund, liksom att en uppsägning som inte är sakligt grundad ska förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Likaså gäller regeln i anställningsskyddslagen om att ett avskedande ska förklaras ogiltigt om arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Sanktionen för brott mot reglerna i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar är allmänt och ekonomiskt skadestånd, 50 §. Det gäller även brott mot arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information enligt 14 §.

Enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar gäller för de flesta av lagens regler, däribland informationsskyldigheten enligt 14 §, att den som vill kräva skadestånd ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Arbetstvistlagen gäller, i den utsträckning som tvisten faller inom den lagens tillämpningsområde enligt 1 kap. arbetstvistlagen. En tvist ska enligt arbetstvistlagen handläggas antingen i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätt i första instans. I de fall tvisten ska handläggas vid tingsrätt i första instans utgör Arbetsdomstolen andra instans.

15.1.3 Genomförande av direktivets bestämmelser om rättsliga förfaranden och sanktioner

Förslag: De regler som redan finns i svensk rätt vad gäller tvisteförhandlingar och rättegång om tillämpningen av anställningsskyddslagen ska gälla även de nya regler som föreslås i anställningsskyddslagen om information om anställningsförhållandet, information till utsända arbetstagare, parallell anställning och förfrågan om övergång till annan anställningsform. Dessa nya regler ska även omfattas av de regler om skadestånd som redan finns i anställningsskyddslagen.

När det gäller de motsvarande regler som föreslås i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, ska de regler som finns i de lagarna om rättsliga förfaranden och sanktioner omfatta även de nya reglerna. För att uppnå det krävs, vad gäller lagen om gymnasial lärlingsanställning, ett tillägg i den lagens skadeståndsbestämmelse.

Bedömning: Vad gäller de regler som redan finns i arbetstidslagen och lagen om visst vägtransportarbete och som får anses genomföra direktivets artikel om minsta förutsebarhet i arbetet, omfattas de redan av de rättsliga förfaranden och sanktioner som gäller enligt arbetstidslagen och lagen om visst vägtransportarbete. De regler som redan finns i arbetsmiljölagen och de föreskrifter som gäller med stöd av den lagen, och som får anses genomföra direktivets artikel om obligatorisk utbildning, omfattas redan av de rättsliga förfaranden och sanktioner som gäller enligt arbetsmiljölagen.

Skälen för förslaget och bedömningen

Genomförande av direktivets bestämmelse om presumtion och tvistlösning vid brott mot informationsskyldigheten (artikel 15)

Artikel 15 gäller vid arbetsgivarens brott mot informationsskyldigheten. Medlemsstaterna ska säkerställa åtminstone ett av alternativen i 15.1.a eller b ska gälla. Enligt 15.1 a ska arbetstagaren åtnjuta gynnsamma presumtioner.

Enligt svensk rätt gäller i dag vid tvist om vad parterna avtalat i ett anställningsförhållande att de enskilda omständigheterna i varje tvist är av betydelse för bedömningen. Det är upp till domstolen som dömer i tvisten att göra en sammanvägd bedömning av samtliga åberopade omständigheter. Om arbetsgivaren inte uppfyllt sin lagstadgade informationsskyldighet kan det vara en omständighet som domstolen har att beakta vid en sådan bedömning, men det är inte den enda omständigheten av betydelse.

Vid genomförande av artikel 15 i svensk rätt bör därför i stället alternativ 1.b väljas, att arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.

Det anges inte i direktivet vad som menas med ett ”behörigt organ”. I ett annat nytt direktiv, Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, anges följande i artikel 15: ”Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter (…)”. Där ges alltså ”organ” en allmän betydelse och innefattar även till exempel arbetsmarknadens parter.

Arbetsmarknadens parter bör därför kunna anses som behöriga organ. Även en domstol bör kunna anses som ett behörigt organ.

Den svenska modellen bygger på att organisationerna på arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan hanterar de flesta arbetsrättsliga tvister. Detta gäller även tvister om informationsbestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen. Om en tvist inte kan lösas genom förhandling mellan organisationerna på båda sidor, har arbetstagaren och hans eller hennes arbetstagarorganisation möjlighet att vända sig till domstol.

Denna ordning är ändamålsenlig även i detta fall, när det gäller brott mot de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. Den arbetstagare som inte i rätt tid fått den information som krävs enligt de regler som genomför direktivet bör alltså, om han eller hon är medlem i en arbetstagarorganisation, vända sig till organisationen, som kan begära en lokal tvisteförhandling med arbetsgivaren i sedvanlig ordning. Om frågan inte kan lösas genom lokal, och i förekommande fall central, tvisteförhandling bör arbetstagarorganisationen även i dessa fall kunna väcka talan i Arbetsdomstolen.

Arbetstagaren bör även kunna välja att väcka talan direkt i tingsrätt. En arbetstagare som inte är medlem i en facklig organisation bör på samma sätt som vid andra arbetstvister väcka talan direkt i tingsrätt.

Enligt artikel 15.2 får medlemsstaterna föreskriva att saken först har anmälts till arbetsgivaren och arbetsgivaren har underlåtit att tillhandahålla den information som saknas inom rimlig tid.

Sverige utnyttjade inte den liknande möjlighet som finns i upplysningsdirektivets artikel 8.2. Det finns inte heller skäl att utnyttja den möjlighet som arbetsvillkorsdirektivet ger att kräva att saken först anmälts till arbetsgivaren. En annan sak är att det ofta kan vara praktiskt för arbetstagaren att först påminna arbetsgivaren, men det bör alltså inte vara något krav för att ha rätt att gå vidare och kräva gottgörelse i annan ordning.

Vad gäller frågan om vilken gottgörelse som arbetstagaren kan få, så anges i arbetsvillkorsdirektivets skäl 39 att det offentliga samrådet för den europeiska pelaren för sociala rättigheter visat att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner som till exempel engångssummor eller indragna tillstånd. Ordet skadestånd i det sammanhanget verkar avse vad som i svensk rätt kallas ekonomiskt skadestånd, som kräver att arbetstagaren kan visa att han eller hon faktiskt har lidit en ekonomisk skada på grund av regelbrottet. Så kallat allmänt eller ideellt skadestånd är i stället en engångssumma som domstolen fastställer och som avser ersättning för den kränkning som regelbrottet innebär. Det allmänna skadeståndet bör därför kunna anses som en sådan engångssumma som förordas i skäl 39.

Sanktionen vid arbetsgivarens brott mot de informationsbestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet bör därför liksom vid arbetsgivarens brott den nuvarande informationsbestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen vara skadestånd enligt 38 §.

När det gäller de motsvarande regler som föreslås i lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, bör de regler som finns i de lagarna om rättsliga förfaranden och sanktioner omfatta även de nya reglerna.

Genomförande av direktivets bestämmelse om rätt till gottgörelse (artikel 16) och direktivets bestämmelse om sanktioner (artikel 19)

Artikel 16 gäller rätt till tvistlösning och gottgörelse i händelse av att arbetsgivaren bryter mot arbetstagarnas rättigheter enligt direktivet. Artikeln gäller alltså alla rättigheter enligt direktivet. Artikel 19 gäller sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller som redan är i kraft vad gäller rättigheterna enligt direktivet. Även denna artikel gäller alltså alla rättigheter enligt direktivet.

Enligt 2 § andra stycket anställningsskyddslagen gäller att ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen. Arbetsgivaren kan även bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 §.

Dessa sanktioner bör gälla även vid brott mot de bestämmelser i anställningsskyddslagen som genomför arbetsvillkorsdirektivet.

Möjligheten att väcka talan om skadestånd upphör inte för att anställningen upphör (jfr direktivets artikel 16). Preskriptionsreglerna i anställningsskyddslagen och de andra lagar som aktualiseras gäller oberoende av om anställningen fortfarande pågår eller inte.

En uppsägning utan saklig grund eller ett felaktigt avskedande kan ogiltigförklaras enligt 34 § första stycket och 35 § första stycket anställningsskyddslagen, eller så kan arbetstagaren välja att endast yrka skadestånd enligt 38 §.

De regler som redan finns i anställningsskyddslagen om uppsägning och avskedande och som får anses genomföra direktivets regel om skydd mot uppsägning (artikel 18, se vidare nedan) och delvis får anses genomföra direktivets regel om skydd mot ogynnsam behandling (artikel 17, se vidare nedan) omfattas redan av dessa sanktioner enligt anställningsskyddslagen.

När det gäller de motsvarande regler som föreslås i lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, bör de regler som finns i de lagarna om skadestånd och tidsfrister omfatta även de nya reglerna. För att uppnå det krävs, vad gäller lagen om gymnasial lärlingsanställning, ett tillägg i skadeståndsbestämmelsen i 7 § i den lagen.

Vad gäller minsta förutsebarhet i arbetet enligt artikel 10, som bedöms vara genomförd genom befintliga regler i arbetstidslagen och lagen om visst vägtransportarbete, så gäller de sanktioner som

framgår av de lagarna. Dessa sanktioner bör vara tillräckliga för att uppfylla direktivets krav vad gäller gottgörelse och sanktioner, särskilt med hänsyn till att medlemsstaterna har ett större utrymme vid genomförandet av artikel 10 genom att det anges i artikel 10.4 att medlemsstaterna får fastställa villkor för tillämpningen av artikeln i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

Vad avser artikel 13 om obligatorisk utbildning som bedöms vara genomförd genom arbetsmiljölagstiftningen, så gäller de sanktioner som framgår av arbetsmiljölagen. Vissa regler om obligatorisk utbildning finns i kollektivavtal och då gäller sanktioner för brott mot kollektivavtal.

Dessa sanktioner får anses uppfylla kravet på gottgörelse enligt artikel 16. De uppfyller även kraven enligt artikel 19, att sanktionerna för överträdelser ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Det finns inte något behov av att införa några ytterligare regler om rätt till gottgörelse eller om sanktioner för att genomföra direktivet.

Sammanfattningsvis bedöms svensk rätt tillgodose direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner. De regler som redan finns bör alltså gälla även de nya regler som föreslås för att genomföra direktivets artiklar om information om anställningsförhållandet, information till utsända, parallell anställning och förfrågan om övergång till annan anställningsform. När det gäller de regler som redan bedöms vara genomförda om minsta förutsebarhet i arbetet och obligatorisk utbildning i arbetstidslagen, lagen om visst vägtransportarbete och arbetsmiljölagen, omfattas de av de regler som redan finns om sanktioner i de lagarna.

15.2 Skydd mot ogynnsam behandling

15.2.1 Direktivets bestämmelser

I artikel 17 finns ett skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, även arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden

som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

Skäl 42 anknyter till artikeln och anger att det krävs ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling som sker till följd av ett försök att utöva de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

15.2.2 Skydd mot ogynnsam behandling enligt svensk rätt

Uttryckliga bestämmelser finns inte

Det finns inte i svensk rätt någon bestämmelse som uttryckligen skyddar arbetstagare från ogynnsam behandling i de situationer som anges i direktivet. Det finns dock bestämmelser som bör kunna aktualiseras när det gäller handlande som utgör ogynnsam behandling i direktivets mening. Det rör sig främst om bestämmelser i anställningsskyddslagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Dessutom finns det ett skydd i medbestämmandelagen, många kollektivavtal och straffrättsliga bestämmelser. När det gäller arbetstagarrepresentanter så finns även ett skydd i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen.

Anställningsskyddslagen m.m.

Arbetstagare har i anställningsskyddslagen ett starkt skydd mot osaklig uppsägning eller ogrundat avskedande från anställningen, 7 och 18 §§.

Anställningsskyddslagen blir typiskt sett inte aktuell vid andra, mindre ingripande, åtgärder från arbetsgivarens sida än uppsägning eller avskedande. I stället aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats som innebär att arbetsgivaren inom ramen för anställningsavtalet till exempel bestämmer om arbetsuppgifter, sättet för arbetets utförande och platsen för arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt utövas i princip fritt och ensidigt och består bl.a. i rätten att bestämma över arbetsorganisationen, arbetsmetoder och produktionssätt, att omplacera arbetstagare till andra uppgifter inom

ramen för deras arbetsskyldighet och att bestämma över vissa anställningsförmåner. En generell begränsning i arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare formulerades i den s.k. bastubadarprincipen, AD 1978 nr 89. Enligt bastubadarprincipen måste en omplacering som sker på grund av skäl hänförliga till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar både med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsförmåner underkastas en rättslig prövning som påminner om vad som gäller vid uppsägning. I sådana fall krävs att det finns godtagbara skäl för omplacering.

Om arbetsledningsrätten utövas i strid mot lag och goda seder i samband med till exempel en omplacering kan omplaceringen angripas med rättsliga medel, även om den inte fått så ingripande verkningar att den kan underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning, dvs. enligt bastubadarprincipen. Utrymmet för att angripa arbetsledningsåtgärder därför att de strider mot god sed anses dock vara tämligen snävt, se AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80.

Grupper som är undantagna från anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagens skydd för anställningen gäller inte för arbetstagare i företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning eller är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter

I 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen finns portalparagrafen om hur arbetsmiljön ska vara beskaffad. Enligt första stycket ska arbetsmiljön vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsmiljöverket har gett ut föreskrifter och allmänna råd som ger ytterligare regler i olika frågor.

Syftet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), är att främja en

god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön, 1 §. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning, 2 §. Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs. I föreskrifterna finns särskilda regler om kränkande särbehandling, som definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap, 4 §. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, 13 §. Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad mottagaren ska göra med informationen och hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare, 14 §.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, 3 §. Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna och vidta åtgärder så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen, 9 och 10 §§.

Medbestämmandelagen

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller att en sådan bildas. Enligt 8 § medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkt. En kränkning av föreningsrätten är bl.a. om någon på arbetsgivarsidan vidtar en åtgärd till skada för en arbetstagare för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt, eller för att förmå arbetstagaren att inte utnyttja sin föreningsrätt. Föreningsrättskränkande åtgärder kan

vara av vitt skilda slag. En arbetsgivares åtgärd att frånta en arbetstagare vissa arbetsuppgifter eller att förflytta en arbetstagare till sämre arbetsförhållanden är exempel på sådant som kan utgöra en föreningsrättskränkning, om åtgärden innefattar en försämring för arbetstagaren, AD 2000 nr 74. I begreppet åtgärd ligger att det ska vara något konkret, AD 1982 nr 33. Även ett hot om en åtgärd kan vara att anse som en föreningsrättskränkning, se till exempel AD 1983 nr 95 och AD 1987 nr 65. Enligt den sistnämnda domen kan redan en underrättelse eller ett varsel om uppsägning vara en föreningsrättskränkning, om det finns ett föreningsrättskränkande syfte med åtgärden.

Om föreningsrättskränkningen sker genom att ett avtal sägs upp eller genom en annan rättshandling, är rättshandlingen ogiltig, 8 § tredje stycket.

Föreningsrättskränkande åtgärder kan leda till både allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen. Även en organisation som inte uppfyller sin skyldighet att ingripa mot föreningsrättskränkande åtgärder från medlemmarnas sida kan drabbas av skadestånd. Skadestånd kan utgå både till den arbetstagare som blivit utsatt för föreningsrättskränkningen som till den organisation som han eller hon tillhör.

De ovan nämnda bestämmelserna bör utgöra ett visst skydd för arbetstagare som är medlemmar i en facklig organisation mot ogynnsam behandling enligt direktivet.

Förtroendemannalagen

När det gäller fackliga förtroendemän, så finns det även ett förstärkt skydd i förtroendemannalagen. Lagen tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställa på en viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor, 1 § första stycket. Med arbetstagarorganisation avses i lagen en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet. I 3 § anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendeman från att fullgöra sitt uppdrag. Åtgärder som går ut på att skada förtroendemännen i deras fackliga

arbete utgör ett hinder i den fackliga verksamheten och är därmed otillåtna. I det ligger ett skydd mot bl.a. omplaceringar som leder till hinder för det fackliga arbetet. Det är då ofta fråga om åtgärder som också kränker förtroendemannens föreningsrätt och åtgärderna är då även otillåtna enligt 8 § medbestämmandelagen.

Enligt 4 § förtroendemannalagen får en facklig förtroendeman inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag. Paragrafen syftar inte bara till att skydda förtroendemännen mot trakasserier i form av indragna löneförmåner, sämre arbetsuppgifter eller dylikt. Ett sådant skydd finns som nämnts ovan redan i medbestämmandelagens regler om föreningsrättskränkning. Den främsta betydelsen av 4 § är det löneskydd som träder in om förtroendemannen till exempel skulle behöva omplaceras eller befrias från vissa arbetsuppgifter. Tanken med 4 § är att ingen arbetstagare ska behöva få sänkt lön eller sämre arbetsförhållanden för att han eller hon åtar sig ett fackligt uppdrag.

Sanktionen för den arbetsgivare som bryter mot förtroendemannalagen är allmänt och ekonomiskt skadestånd, 10 §. Skadestånd kan dömas ut både till den enskilde förtroendemannen och till arbetstagarorganisationen.

Bestämmelser i kollektivavtal

Det finns ofta i kollektivavtal begränsningar i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund.

Straffrättsliga bestämmelser

Även straffrättsliga bestämmelser kan bli aktuella. Trakasserier från till exempel en arbetsgivares sida kan under vissa förutsättningar utgöra ofredande enligt 4 kap. 7 § brottsbalken. Vidare kan bestämmelserna om förtal eller förolämpning i 5 kap. brottsbalken bli aktuella, beroende på omständigheterna. Även 17 kap. 10 § brottsbalken kan nämnas. Av den bestämmelsen följer att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett

utsaga vid domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rättssak.

Den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ska ersätta den skada som kränkningen innebär, 2 kap. 3 § skadeståndslagen (1972:207). Den som har arbetstagare i sin tjänst ska ersätta bl.a. skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan genom vissa brottsliga gärningar genom fel eller försummelse i tjänsten, 3 kap. 1 § skadeståndslagen.

15.2.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling i svensk rätt

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder.

Skälen för bedömningen

Enligt artikel 17 i direktivet ska arbetstagare ges skydd mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller ogynnsamma följder av ett klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att rättigheterna enligt direktivet efterlevs.

Det finns inte i direktivet någon närmare definition av vad som avses med begreppen ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Det framstår som naturligt att det som avses är att en arbetstagare inte ska drabbas av negativ behandling från arbetsgivarens sida om arbetstagaren hävdar sina rättigheter.

Bestämmelser med liknande innebörd om repressalier finns i 2 kap. 18 och 19 §§ diskrimineringslagen. Diskrimineringslagens förbud mot repressalier grundar sig på olika EU-direktiv om likabehandling som innehåller bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling på grund av klagomål eller rättsliga förfaranden.

Ett förbud mot repressalier finns även i utstationeringslagen. Även det repressalieförbudet bygger på ett EU-direktiv, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU 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 informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), förkortat tillämpningsdirektivet, artikel 11.5.

Bestämmelser med liknande innebörd om ogynnsam behandling finns också i artikel 3.6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (direktiv 2014/54/EU). I det fallet ledde bestämmelsen inte till någon svensk lagstiftning, eftersom befintliga regler ansågs uppfylla direktivets krav. I det fallet gick man igenom ett stort antal regler på olika områden i svensk rätt och fann att det befintliga skyddet enligt svensk rätt var tillräckligt.

Som framgått ovan finns det flera bestämmelser i svensk rätt som innebär att en arbetstagare som fört fram klagomål eller inlett förfaranden ges ett skydd mot vad som i direktivet kallas ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Anställningsskyddslagen skyddar vid den mest ingripande formen av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, att skilja arbetstagaren från anställningen genom uppsägning eller avskedande. Vid mindre ingripande åtgärder aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den s.k. bastubadarprincipen. Bastubadarprincipens tillämplighet förutsätter att det är fråga om omplacering som får särskilt ingripande verkningar.

Det finns även ett visst utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar därför att det strider mot god sed.

Om en arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling, finns ett skydd i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, bl.a. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Om arbetsgivarens behandling kan ses som en föreningsrättskränkning enligt medbestämmandelagen, kan en arbetstagare vara skyddad mot ogynnsam behandling enligt den lagen.

Det finns också ofta i kollektivavtal begränsningar i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund.

När det gäller skyddet för arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter enligt direktivets artikel 17, så gäller det skydd för arbetstagare som beskrivits ovan även för dem. Dessutom har de ett förstärkt skydd genom reglerna i förtroendemannalagen.

För det fall ogynnsam behandling består av ett brottsligt förfarande, såsom ofredande, våld eller hot om våld, kan straffrättsliga bestämmelser bli aktuella.

De bestämmelser som finns får anses vara tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i direktivet. Det finns därför inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder.

Grupper som är undantagna från anställningsskyddslagen

Som beskrivits ovan är vissa grupper av arbetstagare undantagna från anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning och grund för avskedande.

Det gäller för det första arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Detta undantag ska tolkas restriktivt. En förutsättning för att en arbetstagare ska anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner utan också löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare, (prop. 1981/82:71 s. 94). Sådana arbetstagare har en utpräglad arbetsgivarfunktion och ett speciellt förtroendeförhållande i förhållande till arbetsgivaren. Ett lagstadgat anställningsskydd är därför inte lämpligt för en sådan arbetstagare. Som regel är en sådan arbetstagares löneförmåner och andra anställningsförhållanden sådana att det inte finns något behov av ett lagstadgat anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 194 f.). Dessa överväganden bör gälla även vad avser genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. En arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning bör alltså inte ha ett lagstadgat anställningsskydd, utan bör liksom i andra situationer anses ha ett tillräckligt skydd genom de uppsägningstider och andra förmåner som regelmässigt gäller enligt anställningsavtalet.

Även arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är undantagna från lagstadgat anställningsskydd. I förarbetena till anställningsskyddslagen motiverades det med att förhållandet mellan dem och arbetsgivaren är av så speciell karaktär att deras anställning inte lämpligen bör bli föremål för lagreglering (prop. 1973:129 s. 195). Detta argument gäller även i detta fall. En arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj bör inte ha ett lagstadgat skydd mot uppsägning i situationer som gäller arbetsvillkorsdirektivet.

Vad gäller arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, så är även de undantagna från anställningsskyddslagen. De har de uppsägningstider som framgår av lagen om husligt arbete. Det finns inte något krav på saklig grund för uppsägning i deras fall. Att denna grupp undantagits från anställningsskyddslagen har motiverats med att de intar en så speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren att skyddet inte kan utformas på samma sätt som för andra arbetstagargrupper (prop. 1973:129 s. 195). Detta argument gäller fortfarande och en sådan arbetstagare bör anses vara tillräckligt skyddad genom de regler som gäller enligt lagen om husligt arbete även i situationer då arbetstagaren krävt efterlevnad av sina rättigheter enligt arbetsvillkorsdirektivet.

Arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning är också undantagna från anställningsskyddslagen. Undantaget gäller inte arbetstagare som berörs av andra arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder på den öppna arbetsmarknaden. De grupper som är undantagna från anställningsskyddslagen avser personer som står längre från arbetsmarknaden och som har svårt att få eller behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden utan subvention. Det är fråga om arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att ge dessa personer en möjlighet på arbetsmarknaden. Anställningsvillkoren följer av kollektivavtal. Enligt rättspraxis från Arbetsdomstolen, som gällt arbetstagare med särskilt anställningsstöd och på Samhall, hade arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren vid sådana kontraktsbrott från arbetstagarens sida som enligt allmänna avtalsrättsliga principer ger en part rätt att säga upp ett avtalsförhållande med en viss skälig uppsägningstid, AD 2006 nr 99 och AD 2005 nr 43. Det är alltså inte tillåtet för en arbetsgivare att fritt säga upp arbetstagare med sådana anställningar. Om

anställningsskyddet förstärktes för dessa undantagna anställningar i frågor som gäller arbetsvillkorsdirektivet, skulle det riskera att försvåra för dessa personer att kunna få en anställning. Något lagstadgat anställningsskydd bör därför inte införas för denna grupp.

När det gäller arbetstagare enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning, så avviker denna anställning från vad som vanligtvis gäller för ett anställningsförhållande genom kopplingen till en utbildning. Därför är en sådan anställning undantagen från anställningsskyddslagen, se propositionen Gymnasial lärlingsanställning (prop. 2013/14:80 s. 24). Anställningen förutsätter ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Om arbetsgivaren avbryter en gymnasial lärlingsanställning i förtid, till exempel genom att på felaktig grund frånträda utbildningskontraktet, blir arbetsgivaren ersättningsskyldig för den eventuella skada som därigenom drabbar arbetstagaren. Skadeståndsskyldigheten omfattar både ersättning för ekonomisk förlust och för den kränkning som inträffat. Arbetstagare enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning bör anses vara tillräckligt skyddade genom det skydd som de annars har enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning, även om arbetsgivaren skulle avbryta anställningen på grund av att arbetstagaren fört fram ett klagomål till arbetsgivaren eller inlett ett förfarande för att kräva efterlevnad av sina rättigheter enligt arbetsvillkorsdirektivet. Något förstärkt anställningsskydd i denna situation bör därför inte införas.

De arbetstagare som är undantagna från anställningsskyddslagen har samma skydd som andra arbetstagare enligt andra regler som beskrivits ovan, till exempel enligt medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter grundade på arbetsmiljölagen.

Även för de grupper som inte har anställningsskyddslagens skydd mot uppsägning eller avskedande får de bestämmelser som finns i svensk rätt anses vara tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i direktivet. Det finns därför inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder.

15.3 Skydd mot uppsägning och bevisbörda

15.3.1 Direktivets bestämmelser

Artikel 18 innehåller regler om skydd mot uppsägning och bevisbörda. Enligt 18.1 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd och alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. I 18.2 anges att arbetstagare som anser sig ha sagts upp eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet får begära att arbetsgivaren lämnar motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen.

När en arbetstagare för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna enligt 18.3 vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1. Punkt 3 ska inte hindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna, enligt 18.4. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller en annan behörig myndighet eller ett annat behörigt organ att utreda fakta i målet, det anges i 18.5. Enligt 18.6 ska punkt 3 inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 18 ska läsas mot bakgrund av skäl 43 och 44. I skäl 43 ges som exempel på åtgärder med motsvarande verkan som uppsägning till exempel att behovsarbetstagare inte längre tilldelas arbetsuppgifter, eller förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att arbetstagare försökt utöva sina rättigheter enligt direktivet.

15.3.2 Skydd mot uppsägning och regler om bevisbörda enligt svensk rätt

Anställningsskydd

När det gäller anställningsskydd är den centrala bestämmelsen 7 § anställningsskyddslagen, som anger att en arbetsgivare måste ha saklig grund för att få säga upp en arbetstagare. Vad som är saklig grund anges inte i lagen, men framgår av rättspraxis från Arbetsdomstolen. Domstolen bedömer frågan efter en helhetsbedömning av alla omständigheter. Saklig grund kan vara antingen skäl som beror på arbetstagaren personligen (personliga skäl) eller skäl som hänför sig till arbetsgivarens verksamhet (arbetsbrist). Vid uppsägning från arbetsgivaren sidan gäller en uppsägningstid om en–sex månader beroende på hur länge arbetstagaren varit anställd, 11 §. Längre uppsägningstider kan gälla enligt kollektivavtal.

Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får arbetsgivaren avskeda arbetstagaren enligt 18 § första stycket anställningsskyddslagen. Det innebär att arbetstagaren omedelbart skiljs från anställningen utan uppsägningstid.

Dessutom finns ett skydd mot ingripande omplaceringar enligt den s.k. bastubadarprincipen, AD 1978 nr 89.

Det finns också ofta regler i kollektivavtal som begränsar arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund.

Under vissa omständigheter kan en situation där arbetstagaren själv lämnar sin anställning bedömas som en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida, s.k. framtvingad eller provocerad uppsägning. Det gäller enligt Arbetsdomstolens rättspraxis, med stöd i anställningsskyddslagens förarbeten, om arbetstagarens agerande orsakats av att arbetsgivaren har handlat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt. Det krävs inte att arbetsgivaren direkt syftat till att få arbetstagaren att lämna sin anställning. Det är tillräckligt att arbetsgivaren med hänsyn till omständigheterna inte kunnat undgå att inse att hans handlande varit ägnat att framkalla en svår situation för arbetstagaren och därför en risk för att

arbetstagaren ska lämna anställningen, se AD 2020 nr 23 och där angivna rättsfall.

Varsel och överläggning samt rätt att få skälen för uppsägningen eller avskedandet skriftligen

I anställningsskyddslagen finns regler om vilka åtgärder en arbetsgivare måste vidta innan arbetsgivaren säger upp eller avskedar en arbetstagare. Enligt 30 § första stycket måste arbetsgivaren underrätta arbetstagaren minst två veckor före en uppsägning av personliga skäl och en vecka före ett avskedande. Om arbetstagaren är fackligt organiserad måste arbetsgivaren samtidigt varsla organisationen. Därefter har arbetstagaren och arbetstagarorganisationen en vecka på sig att begära överläggning om den tilltänkta åtgärden, enligt 30 § andra stycket. Om överläggning har begärts får arbetsgivaren inte vidta en uppsägning eller ett avskedande förrän överläggningen har avslutats, tredje stycket.

Om arbetsgivaren beslutar om en uppsägning ska uppsägningen vara skriftlig och arbetsgivaren ska bl.a. ange vad arbetstagaren ska göra om han eller hon vill yrka skadestånd med anledning av uppsägningen eller att uppsägningen ska ogiltigförklaras, 8 §. Motsvarande gäller vid avskedande enligt 19 § första och andra stycket.

Om arbetstagaren begär det, måste arbetsgivaren uppge de omständigheter som uppsägningen grundar sig på. Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det, 9 §. Motsvarande gäller för avskedande, 19 § tredje stycket.

Bevisbörda

Arbetsgivaren har bevisbördan för att det förelegat saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande. Bevisbördans placering i avskedande- och uppsägningsfall är inte lagreglerad, men framgår av fast rättspraxis, se till exempel AD 1976 nr 117, AD 1986 nr 160, AD 1987 nr 90, AD 1995 nr 11 och AD 2000 nr 81.

Företrädesrätt till återanställning för visstidsanställda

När det gäller visstidsanställda som inte erbjuds en ny anställning när anställningstiden gått ut, så finns det ett visst skydd genom anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning i 25 §. En arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning när anställningstiden har gått ut, har företrädesrätt till återanställning i samma verksamhet. En förutsättning är som huvudregel att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller tills nio månader efter att anställningen upphört.

Om arbetsgivaren menar att arbetstagaren inte ska ha företrädesrätt till återanställning på den grunden att det är personliga skäl som är anledningen till att arbetstagaren inte har fått fortsatt anställning, så måste arbetsgivaren visa att det finns någon annan objektivt godtagbar anledning än arbetsbrist till att inte erbjuda företrädesrätt till återanställning, se Anställningsskydd, Lunning och Toijer, 11 u, 2016, s. 663.

Grupper som är undantagna från anställningsskyddslagen

Som beskrivits ovan i avsnitt 15.2 är vissa grupper av arbetstagare undantagna från anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning och grund för avskedande.

15.3.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot uppsägning eller om bevisbörda i svensk rätt

Bedömning: Det finns inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelser om skydd mot uppsägning eller om bevisbörda.

Skälen för bedömningen

Uppsägning eller motsvarande åtgärd och förberedelser för uppsägning

Enligt svensk rätt kan en arbetsgivare skilja en arbetstagare från anställningen genom uppsägning eller avskedande. I båda dessa situationer finns ett starkt skydd för arbetstagaren i anställningsskyddslagen.

Det definieras inte i artikel 18 vad som menas med motsvarande åtgärd som uppsägning.

När det gäller situationen att arbetstagaren har sagt upp sig själv på grund av arbetsgivarens beteende, så skulle det kunna anses vara en motsvarande åtgärd enligt artikel 18. Det finns ett skydd för arbetstagare mot sådan s.k. provocerad uppsägning enligt rättspraxis från Arbetsdomstolen.

Eventuellt skulle även en ingripande omplacering kunna anses som en motsvarande åtgärd. Här kan konstateras att det finns ett skydd mot ingripande omplaceringar enligt den s.k. bastubadarprincipen, AD 1978 nr 89.

Likaså finns det ofta regler i kollektivavtal som begränsar arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund.

När det gäller visstidsanställda som inte erbjuds en ny anställning så finns det ett visst skydd genom reglerna om företrädesrätt till återanställning i anställningsskyddslagen.

Vad gäller förberedelser för uppsägning enligt artikel 18 så är det oklart vad som menas. Under direktivsförhandlingarna framfördes åsikten att det skulle kunna anses träffa situationer då en arbetsgivare genom sitt agerande i praktiken gjort det omöjligt för arbetstagaren att fortsätta sin anställning. Även här kan därför skyddet mot s.k. provocerad uppsägning enligt rättspraxis från Arbetsdomstolen bli aktuellt.

De bestämmelser som finns får anses vara tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i artikel 18. Det finns därför inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av direktivets bestämmelser om skydd mot uppsägning eller motsvarande åtgärd eller förberedelser för uppsägning av arbetstagare för att de utövat sina rättigheter enligt direktivet.

Skriftliga skäl till uppsägning

Enligt anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som ligger till grund för en uppsägning eller ett avskedande. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det. Det finns därför redan ett sådant skydd som anges i artikel 18.2 och det finns därför inte något behov av ändringar i svensk rätt i det avseendet.

Bevisregel

I artikel 18.3 i direktivet finns en bevisregel med bevisreglerna i likabehandlingsdirektiven som förebild.

Enligt gällande svensk rätt är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att det föreligger saklig grund för uppsägning eller grund för avskedande. Detta framgår inte i lag, men däremot av fast rättspraxis från Arbetsdomstolen. Det finns alltså redan regler i svensk rätt som är fördelaktigare för arbetstagarna än den regel som anges i artikel 18.3. Enligt artikel 18.4 ska inte punkten 3 hindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna. Det bör inte anses vara ett krav enligt direktivet att en sådan fördelaktigare bevisregel anges i lag. Någon ändring av svensk lag behövs därför inte.

Grupper som är undantagna från anställningsskyddslagen

Vissa grupper av arbetstagare är undantagna från anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning och grund för avskedande. Som anges i avsnitt 15.2.3 ovan, görs bedömningen att dessa arbetstagare får sitt skyddsbehov tillgodosett på andra sätt, vilket gäller även i den situationen att de har utövat sina rättigheter enligt arbetsvillkorsdirektivet. Någon ändring av svensk rätt behövs därför inte.

16 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

16.1 Direktivets ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Enligt artikel 21.1 arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa arbetsvillkorsdirektivet. Medlemsstaterna ska genast underrätta kommissionen om detta.

Vad gäller övergångsbestämmelser anger artikel 22 att de rättigheter och skyldigheter som fastställs enligt arbetsvillkorsdirektivet ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. Arbetsgivare ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artiklarna 5.1, 6 och 7 endast på begäran av en arbetstagare som redan är anställd vid tidpunkten. Görs ingen begäran ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i artiklarna 8–13.

Enligt artikel 24 ska upplysningsdirektivet upphöra att gälla från och med den 1 augusti 2022. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till arbetsvillkorsdirektivet.

16.2 Gällande rätt av betydelse för direktivets ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Upplysningsdirektivets informationsbestämmelser är genomförda i svensk rätt genom anställningsskyddslagen. Upplysningsdirektivet genomfördes ursprungligen genom 6 a § anställningsskyddslagen, se propositionen Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet (prop. 1993/94:67). För att fånga upp EU-domstolens rättstillämpning och på ett tydligare sätt

ge uttryck för upplysningsdirektivets innebörd gjordes lagändringar i anställningsskyddslagen (prop. 2005/06:185 s. 61) och bet. 2005/06:AU8 s. 15. Förutom ändringar i sak delades 6 a § upp i tre paragrafer för att reglerna inte skulle bli för omfattande eller svårhanterliga (prop. 2005/06:185 s. 66). Till lagändringarna, som trädde i kraft den 1 juli 2006, finns övergångsbestämmelser vilka innebär att den upphävda 6 a § fortfarande ska tillämpas för anställningsavtal som har ingåtts före den tidpunkten. I lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar finns informationsbestämmelser som i stort motsvarar de i anställningsskyddslagen, se avsnitt 5.

16.3 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i anställningsskyddslagen

Förslag: De föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen ska träda i kraft den 1 augusti 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal ska de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt de nya informationsbestämmelserna lämnas endast på begäran av arbetstagaren.

Skälen för förslaget

Arbetsvillkorsdirektivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 1 augusti 2022. De lagändringar som föreslås i anställningsskyddslagen bör därför träda i kraft vid den tidpunkten.

Enligt artikel 22 arbetsvillkorsdirektivet ska de rättigheter och skyldigheter som fastställs enligt direktivet tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. Arbetsgivare ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artiklarna 5.1, 6 och 7 endast på begäran av en arbetstagare som redan är anställd vid tidpunkten.

De nya informationsbestämmelserna bör därför inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal bör i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen.

Av övergångsbestämmelserna bör även framgå att kompletterande information enligt de nya bestämmelserna endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren i de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar finns inte behov av övergångsbestämmelser.

16.4 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om husligt arbete

Förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete ska träda i kraft den 1 augusti 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal ska de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt de nya informationsbestämmelserna lämnas endast på begäran av arbetstagaren.

Skälen för förslaget

De lagändringar som föreslås i lagen om husligt arbete, bör träda i kraft den 1 augusti 2022.

Av samma skäl som angetts ovan när det gäller anställningsskyddslagen, bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om husligt arbete inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal bör alltså i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen.

Av övergångsbestämmelserna bör även i detta fall framgå att kompletterande information enligt de nya bestämmelserna endast

behöver lämnas på begäran av arbetstagaren i de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar finns inte behov av övergångsbestämmelser.

16.5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om gymnasial lärlingsanställning ska träda i kraft den 1 augusti 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal ska de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt de nya informationsbestämmelserna lämnas endast på begäran av arbetstagaren.

Skälen för förslaget

De lagändringar som föreslås i lagen om gymnasial lärlingsanställning, bör träda i kraft den 1 augusti 2022.

Av samma skäl som angetts ovan när det gäller anställningsskyddslagen, bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om gymnasial lärlingsanställning inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal bör alltså i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen.

Av övergångsbestämmelserna bör även i detta fall framgå att kompletterande information enligt de nya bestämmelserna endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren i de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar finns inte behov av övergångsbestämmelser.

16.6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser behövs i lagen om vissa försvarmaktsanställningar

Förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om vissa försvarmaktsanställningar ska träda i kraft den 1 augusti 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal ska de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt de nya informationsbestämmelserna lämnas endast på begäran av arbetstagaren.

Skälen för förslaget

De lagändringar som föreslås i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bör träda i kraft den 1 augusti 2022.

Av samma skäl som angetts ovan när det gäller anställningsskyddslagen, bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om vissa försvarmaktsanställningar inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022. För sådana anställningsavtal bör alltså i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen.

Av övergångsbestämmelserna bör även i detta fall framgå att kompletterande information enligt de nya bestämmelserna endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren i de fall där anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar finns inte behov av övergångsbestämmelser.

16.7 Det behövs inga övergångsbestämmelser i arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Förslag: De föreslagna ändringarna ska träda i kraft den 1 augusti 2022.

Skälen för förslaget

De lagändringar som föreslås i arbetstidslagen och i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete bör träda i kraft den 1 augusti 2022.

Det finns inte behov av några övergångsbestämmelser.

17 Konsekvenser

17.1 Problembeskrivning, utrymme för alternativa lösningar, vilka som berörs

Arbetsvillkorsdirektivet måste till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. Så långt möjligt föreslås att direktivets bestämmelser anses genomförda genom redan gällande svensk rätt. I dessa delar bedöms direktivet inte medföra några konsekvenser. I de delar svensk rätt inte uppfyller arbetsvillkorsdirektivet lämnas förslag på vad som bedöms vara de nödvändiga författningsändringar som krävs för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet. Det saknas utrymme att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Förslagen riktar sig i huvudsak till arbetstagare, arbetsgivare såväl offentliga som privata, och arbetsmarknadens parter. Det är dessa grupper som närmast berörs av de förslagna ändringarna.

Sammanfattningsvis föreslås i huvudsak följande ändringar i svensk rätt för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet:

- Bestämmelser i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa förvarsmaktsanställningar om att sådan information som en arbetsgivare är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande utökas och tiden inom vilken den ska lämnas kortas. Till skillnad från nu gällande informationsbestämmelser ska informationsskyldigheten också gälla anställningar som är kortare än tre veckor. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska i tillämpliga delar numera 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 förtydligas att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren varit anställd för tidigare ska inte anställningsförhållandet få inledas med en provanställning.
- Nya bestämmelser som reglerar s.k. parallell anställning föreslås i anställningsskyddslagen, i lagen om husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning. En arbetsgivare ska inte få förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare. En arbetsgivare ska inte heller få missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning. En arbetsgivare ska dock få avtala med en arbetstagare om att arbetstagaren inte ska få ha en annan anställning under vissa angivna förutsättningar. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska 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. Även arbetstagare som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar kommer att omfattas av bestämmelsen om parallell anställning i anställningsskyddslagen.
- 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.
- Nya bestämmelser föreslås i anställningsskyddslagen, i lagen om husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning om att arbetsgivare ska lämna skriftligt och motiverat svar om arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Arbetsgivaren ska lämna svaret inom en månad. Det föreslås vissa

begränsningar i skyldigheten att lämna skriftligt svar. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska 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 anställningen. Även arbetstagare som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar kommer att omfattas av den nya bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

- Nya bestämmelser föreslås i anställningsskyddslagen, arbetstidslagen, lagen om husligt arbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen om gymnasial lärlingsanställning, och i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. vad gäller möjligheten att avvika från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 8, 9, 10 och 12 genom överenskommelser i kollektivavtal.

17.2 Enskilda och arbetstagare

Alla arbetstagare, också de med mycket korta anställningar som inte tidigare haft rätt till sådan information, kommer att få information om sina anställningsvillkor. Det bedöms stärka dessa arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter i anställningen. Arbetstagare med mycket korta anställningar kommer i ökad omfattning får visshet om vilken typ av anställning de har. Det kan inte uteslutas att det dagsläget bland dessa arbetstagare finns de som uppfattar sig som anställda tillsvidare fast de egentligen har ofta återkommande korta visstidsanställningar. Förslaget om parallell anställning bedöms positivt för arbetstagare med otrygga anställningar eller låg sysselsättningsgrad eftersom de får ett skydd mot förbud som hindrar dem från att ha flera anställningar, i fall när sådana förbud inte är nödvändiga för arbetsgivaren.

Flera av förslagen syftar till att underlätta övergång till tillsvidareanställning eller ett ökat arbetstidsmått inom ramen för en eller flera anställningar. Det bedöms kunna leda till ökade möjligheter för deltidsanställda och visstidsanställda att få högre och säkrare inkomster. Det kommer att stärka jämställdheten mellan

kvinnor och män eftersom kvinnor i högre omfattning arbetar deltid. Deltidsarbete kan medföra risker för att få en svagare ställning på arbetsmarknaden och en sämre ekonomisk ställning.

17.3 Företagen och arbetsgivarna

Genom förslagen utökas informationsskyldigheten för arbetsgivare till att avse nya arbetstagargrupper: Vidare ska informationen för vissa uppgifter lämnas tidigare än vad som nu gäller. Det medför att arbetsgivare måste ändra sina administrativa rutiner för att anpassa dessa till den nya lagstiftningen. Eftersom det redan i dag finns en informationsskyldighet för arbetsgivare bedöms att befintliga administrativa strukturer i huvudsak kommer kunna användas för de tillkommande kraven och för att hantera de tidigarelagda fristerna. Därför begränsas påverkan och kostnaderna för arbetsgivare. Det nämnda gäller dock inte företag där alla anställda är familjemedlemmar i den mening som avses i 1 § anställningsskyddslagen. Dessa företag kan få ta fram nya rutiner för att fullgöra sin informationsskyldighet och i samband med det få ökade kostnader. Det saknas uppgifter om hur många företag som enbart har familjemedlemmar anställda. Det tycks inte helt fastslaget vad som avses med familjeföretag och familjeföretag tycks i vart fall inte enbart avse företag med bara familjemedlemmar anställda (Andersson, F.W., Johansson, D., Karlsson, J. et al. The characteristics of family firms: exploiting information on ownership, kinship, and governance using total population data. Small Bus Econ 51, 539–556 (2018). https://doi.org/10.1007/s11187-017-9947-6).

Vad gäller förslaget om att arbetsgivare ska lämna skriftligt och motiverat svar om arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska noteras att de föreslagna bestämmelserna anger begränsningar i den utsträckning som det bedömts förenligt utifrån arbetsvillkorsdirektivets krav. Vidare kan noteras att det redan finns en bestämmelse i 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, för en deltidsanställd arbetstagare. Det ställs inga krav på att arbetstagaren ska ha arbetat en viss tid hos arbetsgivaren för att få den rätten. Att arbetsgivaren även får en skyldighet att ge ett motiverat skriftligt svar till en

arbetstagare som begär ökad sysselsättningsgrad bedöms inte så betungande och det bör inte heller vara förenat med annat än mindre kostnader.

De nya bestämmelserna om parallell anställning har utformats så att direktivets artikel 9 genomförs samtidigt som bestämmelserna i så stor omfattning som möjligt anknyter till vad som gäller i dag på den svenska arbetsmarknaden. Utrymmet för att avtala om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning formuleras så att det anknyter till vad som gäller enligt svensk rättspraxis och svenska kollektivavtal. Bestämmelsen om parallell anställning kommer främst att få betydelse för arbetsgivare och arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Bestämmelserna om parallellanställning kan medföra att arbetsgivare behöver utforma nya rutiner inför att nya anställningsavtal ingås. Eftersom bisyssla ofta regleras i kollektivavtal och det även fortsatt kommer att finnas stora möjligheter att reglera frågan om parallell anställning genom kollektivavtal, görs bedömningen att effekterna av den nya bestämmelsen blir begränsade.

För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar förtydligas att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren varit anställd för tidigare ska inte anställningsförhållandet få inledas med en provanställning. Förslaget bedöms inte medföra någon materiell ändring av Försvarsmaktens skyldighet som arbetsgivare eftersom det är ett förtydligande av vad som redan gäller. Därmed förutses varken ökade kostnader eller någon ökad administrativ börda.

Lagen om husligt arbete träffar såvitt kan bedömas i dag i huvudsak arbetstagare som är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. För dessa arbetsgivares rätt till assistansersättning finns redan i dag en kontroll av arbetstider enligt 51 kap 16 § socialförsäkringsbalken och verksamhetens art bedöms vara sådan att schema behövs för att kunna garantera tillsynen av den som har rätt till insatsen. Förslaget om minsta frist för besked om schema bedöms därför inte medföra annat än mindre administrativ börda och små tillkommande kostnader för arbetsgivare.

17.4 Det allmänna

Förslagen antas inte få effekter på det offentligas finanser.

De nya bestämmelserna kan potentiellt leda till fler tvister och därmed ökad tillströmning av mål till framför allt Arbetsdomstolen. Det finns inte anledning att i nuläget bedöma att det skulle röra sig om en sådan ökning att det skulle föranleda behov av att justera anslaget för den domstolen. Förslagen bedöms inte leda till annat än en marginell ökning av antalet mål i tingsrätt. Någon ökning av antalet mål i allmän förvaltningsdomstol är inte att vänta. De marginella kostnadsökningar som förslagen kan innebära för Sveriges Domstolar bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

17.5 Arbetsmarknadens parter

I samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms att arbetsmarknadens parter kommer att spela en betydelsefull roll för att sprida information om de nya regelverken. De är bäst lämpade att utvärdera hur behovet av information ser ut för olika verksamheter. De kommer också behöva utvärdera de nya bestämmelserna i förhållande till gällande kollektivavtal liksom i förhandlingar om nya överenskommelser. Direktivet och de svenska bestämmelser som genomför det, ger stora möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal vilket bedöms som positivt för arbetsmarknadens parter.

17.6 Internationella åtaganden

EU

De förslag som lämnas är de som bedömts nödvändiga för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet samtidigt som den kompetensfördelning som finns mellan EU och medlemsstaterna på det arbetsrättsliga området upprätthålls. Av artikel 151 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF, framgår att unionen och medlemsstaterna, under beaktande av Europarådets sociala stadga och 1989 års stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, ska ha som mål att främja sysselsättning, förbättra

levnads- och arbetsvillkor, åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna. Åtgärder som genomförs ska ta hänsyn till skillnaderna i nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden, och till behovet att bevara unionsekonomins konkurrenskraft. Enligt artikel 152 ska EU erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och då ta hänsyn till skillnader i medlemsstaternas nationella system. Unionen ska också underlätta dialog mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet. Enligt artiklarna 5.1 och 5.2 fördraget om Europeiska unionen, FEU, ska de befogenheter som inte tilldelats unionen tillhöra medlemsstaterna. Artikel 153 FEUF gör klart att unionen ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områden för bl.a. förbättringar av arbetsmiljö, arbetsvillkor och socialt skydd för arbetstagarna medan artikeln bl.a. undantar löneförhållanden från EU:s befogenhet att reglera. Av betydelse för de förslag som lämnas är också Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, rättighetsstadgan, som sedan Lissabonfördragets tillkomst har samma rättsliga värde som EU-fördragen. Rättighetsstadgans kapitel IV om solidaritet innehåller bl.a. bestämmelser om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder, rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden och rätt till begränsning av den maximala arbetstiden samt dygns- och veckovila. Nämnas bör även Europakonventionen som Sverige hade ratificerat och tillträtt redan före EU-inträdet. Europakonventionen infördes som svensk lag i samband med Sveriges inträde i EU. De förslag som lämnas bedöms vara förenliga med EU-fördragen.

Nämnas kan också den icke bindande deklarationen, gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter från 1989. Kommissionen presenterade samma år ett handlingsprogram för att genomföra stadgan och bland de initiativ som presenterades i det sammanhanget var upplysningsdirektivet, vilket nu ersätts av arbetsvillkorsdirektivet. I skäl 2 och 3 till arbetsvillkorsdirektivet refereras till princip 5 och 7 i den icke bindande europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades den 17 november 2017.

Det finns också sekundär EU-rätt som är av vikt att förhålla sig till vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Främst gäller det

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, Europaparlamentet och rådets direktiv 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ändringsdirektivet, 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, tillämpningsdirektivet, Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet, rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP Europaparlamentets samt rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9), arbetstidsdirektivet.

Sammanfattningsvis bedöms förslagen vara förenliga med relevant EU-rätt.

ILO

Förslagen aktualiserar kopplingen till Sveriges åtaganden gentemot Internationella arbetsorganisationen, ILO.

Det sätt på vilket arbetstagarbegreppet fastställs i svensk rätt bedöms överensstämma med de indikatorer som anges i p 13 i ILO:s rekommendationen (nr 198) om anställningsförhållanden m.m., se vidare i ILO kommitténs yttrande 14/2006, 2008-02-08. Också de förslag som lämnas om skyldighet för en arbetsgivare att lämna information om väsentliga villkor samt vissa angivna villkor i början av ett anställningsförhållande bedöms förenliga med den rekommendationen.

Förslaget som förtydligar vad som ska gälla för provanställning för arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bedöms vara förenligt med vad som sägs om provanställning i artikel 2 i ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

För de förslag som lämnas om parallell anställning och möjlighet att efterfråga tryggare anställningsformer bedöms följande ILO

instrument vara av relevans. ILO konvention (nr 122) om sysselsättningspolitik som innebär att varje medlem bl.a. i syfte att bekämpa arbetslöshet och undersysselsättning såsom ett av sina viktigaste mål ska utforma och fullfölja en aktiv politik, ägnad att främja full, produktiv och fritt vald sysselsättning. Även ILO rekommendation (nr 122) om sysselsättningspolitik kan nämnas. ILO-konvention (nr 175) om deltidsarbete är också av intresse liksom ILO rekommendationen (nr 182) om deltidsarbete. Därutöver kan nämnas att ILO i rapporten ” Non standard employment around the world.” från 2016 behandlar atypiska anställningsförhållanden. Förslagen som lämnas om parallell anställning och möjlighet att efterfråga tryggare anställningsformer bedöms ligga i linje med Sveriges åtaganden enligt nämnda ILO-instrument.

Såvitt gäller arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete bedöms förslagen vara förenliga med ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Såvitt gäller förslaget om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om väsentliga villkor samt vissa angivna villkor i början av ett anställningsförhållande bedöms dessa förenliga med konventionens artikel 7. Såvitt gäller förslaget om att arbetsgivare ska lämna besked om ändringar av ordinarie arbetstid utgör det ett steg mot ökad likabehandling enligt artikel 10 i konventionen. Regeringen har i (prop. 2017/18:272 s. 20) bedömt det vara förenligt med konventionen att hushållsarbetares rättigheter är dispositiva på sätt som följer av arbetstidslagen och anställningsskyddslagen. Som ett led att i största möjliga utsträckning likabehandla hushållsarbetare oavsett om de omfattas av lagen om husligt arbete eller anställningsskyddslagen och arbetstidslagen är lämpligt att göra de bestämmelser som föreslås genomföra arbetsvillkorsdirektivet dispositiva för hushållsarbete som omfattas av lagen om husligt arbete på motsvarande sätt som gäller för hushållsarbete som omfattas av anställningsskyddslagen och arbetstidslagen. Möjligheten för parterna att komma överens om avvikelser från vissa av lagens paragrafer bedöms inte innebära att det kan införas oskäliga anställningsvillkor eller arbetsförhållanden som inte är anständiga för hushållsarbetare i strid med konventionens artikel 6.

Mer generellt vad gäller de förslag som avser kollektivavtalsdispositivitet bör nämnas de två kärnkonventionerna, konvention nr 87

från 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention nr 98 från 1949 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. De båda konventionerna ingår även i den s.k. Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som ILO antog 1998. Därutöver bör nämnas ILO-konventionen nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar. Konventionen antogs år 1981 bl.a. i syfte att göra större ansträngningar att förverkliga de normer och principer som kommer till uttryck i konvention nr 98. Enligt artikel 5 i konvention 154 ska staterna genom olika åtgärder främja kollektiva förhandlingar. Till kollektiva förhandlingar räknas alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera organisationer av arbetsgivare och, å andra sidan, en eller flera arbetstagarorganisationer. Syftet med förhandlingarna ska vara att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att i övrigt reglera relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förslagen om kollektivavtalsdispositivitet bedöms förenliga med de nämnda ILO instrumenten.

Sammanfattningsvis bedöms förslagen inte stå i strid med något svenskt ILO-åtagande.

17.7 Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande och behov av informationsinsatser

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 21 ska direktivet vara genomfört senast den 1 augusti 2022. Det saknas handlingsutrymme beträffande ikraftträdande. Inga särskilda hänsyn kan därför tas när det gäller tidpunkt för ikraftträdande.

Det föreslås övergångsbestämmelser i enlighet med vad som framgår av arbetsvillkorsdirektivets artikel 22.

I övrigt bedöms inte finnas något behov av informationsinsatser annat än vad som anförts ovan om att arbetsmarknadens parter kan väntas önska lämna information.

18 Författningskommentar

18.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

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 skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.4. Paragrafen ändras för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet för vissa arbetstagare som annars är undantagna från lagen.

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde.

I *andra stycket* görs en ändring som innebär att 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 tas bort från uppräkningen av arbetstagare som undantas från lagen.

De arbetstagare som tas bort från uppräkningen i andra stycket finns nu i det nya *tredje stycket*. Där anges det att sådana arbetstagare

är undantagna från vissa bestämmelser i lagen. Det innebär motsatsvis att dessa arbetstagare omfattas av 2, 3, 6 c–e, 6 h, 6 i, 21, 38 och 41–43 §§. De omfattas alltså av de bestämmelser i lagen som genomför arbetsvillkorsdirektivet, men inte av andra bestämmelser i lagen.

Några av de bestämmelser som dessa arbetstagare omfattas av kan enbart bli aktuella i vissa delar. Det gäller 2 § om avvikelser från vissa bestämmelser genom kollektivavtal, som bara kan bli relevant när det gäller de paragrafer som dessa arbetstagare omfattas av. Bestämmelsen i 3 § om beräkning av anställningstid vid tillämpningen av vissa paragrafer kan bara bli aktuell när det gäller beräkning av anställningstid vid tillämpningen av 6 i § om rätt till ett skriftligt svar för en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad. Bestämmelsen om skadestånd i 38 § kan bara bli aktuell när det gäller första stycket första meningen, andra stycket första meningen och tredje stycket. Bestämmelsen i 41 § om tidsfrister när talan förs om skadestånd eller annat fordringsanspråk kan bara bli relevant när det gäller första stycket första meningen och andra stycket. Bestämmelsen om rättegång i 43 § kan bara bli relevant vad avser första stycket första meningen.

För de arbetstagare som liksom tidigare är undantagna från lagen i dess helhet enligt andra stycket, dvs. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning, gäller i stället bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet i respektive speciallagstiftning.

Enligt 2 § gäller avvikande föreskrifter i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag. Sådana föreskrifter finns till exempel i 32 § lagen om offentlig anställning. Enligt den bestämmelsen ska vissa ytterligare bestämmelser i lagen tillämpas på arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning. Det gäller föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning.

2 § 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 *de föreskrifterna* gälla.

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

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, *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

– 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,

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 *ett* kollektivavtal som *har träffats för verksamhetsområdet med stöd av fjärde stycket* 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men *som* sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.2. Genom ändringen genomförs artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Vidare ändras den s.k. EU-spärren till att gälla i förhållande till arbetsvillkorsdirektivet.

I paragrafen anges förhållandet till regler i andra författningar. Det framgår även att lagen är tvingande i den meningen att ett avtal är ogiltigt i den mån det är till nackdel för arbetstagare jämfört med lagens bestämmelser. Paragrafen innehåller också regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser.

I *första och andra styckena* görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.

I *tredje stycket* görs en ändring i uppräkningen av paragrafer som det får göras avvikelser från genom kollektivavtal. Bestämmelsen i 6 § första stycket om provanställning tas bort från uppräkningen. Avvikelser från den bestämmelsen får i stället göras under de förutsättningar som anges i fjärde stycket 5.

I *fjärde stycket punkt 1* görs en ändring i den andra strecksatsen vad gäller den s.k. EU-spärren vid avvikelser från 6 c–6 e §§. EU-spärren gäller i fortsättningen förhållande till arbetsvillkorsdirektivet, i den ursprungliga lydelsen. Hänvisningen till direktivet är här, liksom i övriga fall då det hänvisas till detta direktiv, statisk.

Dessutom läggs en ny punkt, 5, till i stycket. Bestämmelsen genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 14. I den nya punkten regleras möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal, vad gäller bestämmelsen om provanställningens längd i 6 § första stycket och de nya bestämmelserna i 6 h § om parallell anställning och 6 i § om rätt till skriftligt svar vid begäran om en annan anställningsform. Bestämmelsen i punkten innebär att avvikelser, under de förutsättningar som anges, kan göras från de uppräknade paragraferna genom ett kollektivavtal. Skyddet för arbetstagarna kommer då att regleras av det kollektivavtalet.

Det krävs att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det kan vara fråga om ett s.k. hängavtal, dvs. ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att

tillämpa förbundsavtalet för branschen. Ett godkännande av en central arbetstagarorganisation kan lämnas på förhand genom att man i ett centralt avtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor.

Av punkten framgår vidare att avtalslösningen i det enskilda fallet ska innebära att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Så länge en rimlig sammantagen skyddsnivå uppnås genom en reglering i ett kollektivavtal får avvikelser göras från bestämmelserna i 6 § första stycket och de nya bestämmelserna i 6 h och 6 i §§. Det ställs inte några särskilda krav på hur en sådan kollektivavtalslösning ska vara utformad. Även ett kollektivavtal som på ett annat sätt än de uppräknade paragraferna i lagen ger ett övergripande skydd för arbetstagaren kan få genomslag. Det får överlämnas till rättstillämpningen och ytterst EU-domstolen att avgöra närmare vad kravet på övergripande skydd innebär i det enskilda fallet.

I *femte och sjätte styckena* görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.

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

1. En arbetstagare 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 arbetstagare 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 arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

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

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3.

Paragrafen innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid.

I *första stycket* läggs 6 i § till i uppräkningen av de paragrafer där de särskilda bestämmelserna för beräkning av anställningstid gäller. Det innebär att paragrafens bestämmelser gäller även vid tillämpning av den nya bestämmelsen som ger en arbetstagare rätt att begära en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad och att få ett skriftligt svar på en sådan begäran.

I *andra stycket* görs en språklig justering som inte innebär någon ändring i sak.

Övergripande kommentar till 6 c–6 e §§

I paragraferna finns krav på att lämna information skriftligen. Det finns inget hinder mot att lämna informationen elektroniskt. I kravet på skriftlighet ligger att informationen ska vara tillgänglig för arbetstagaren över tid. En arbetsgivare som lämnar skriftlig information i elektronisk form måste själv göra bedömningar med beaktande av den rådande teknikutvecklingen och vad han eller hon vet om arbetstagarens möjlighet att ta emot information elektroniskt utifrån att informationen ska finnas tillgänglig för arbetstagaren över tid. Denna bedömning görs under skadeståndsansvar och det kan därför vara lämpligt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet av information som lämnats skriftligen i elektronisk form.

6 c § *Arbetsgivaren 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, 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. o*m* 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 *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 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) bestämmelser för skiftbyte,

8. för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, kundföretags namn och adress,

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

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

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

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 8–13 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 3 a och b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta

frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte, 3 c, 4, 6 och 9–12.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.1. Paragrafen genomför artiklarna 3–5 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen anger vilken information en arbetsgivare ska lämna i början av ett anställningsförhållande.

Av paragrafens *första stycke* framgår liksom tidigare att en arbetsgivare är skyldig att lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Ordalydelsen förenklas genom att orden anställningsavtalet eller tas bort. Det innebär ingen ändring i sak i denna del. Skyldigheten att lämna information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet innebär att det finns en skyldighet att informera om villkor som i det enskilda fallet är av väsentlig betydelse även om de inte finns med i uppräkningen i andra stycket.

Tidigare gällde inte skyldigheten att lämna information för anställningar där anställningstiden var kortare än tre veckor. Detta undantag för korta anställningar tas bort. Skyldigheten att lämna information gäller alltså nu även för korta anställningar.

I *andra stycket* finns en uppräkning av vad den väsentliga informationen åtminstone ska innehålla.

I *punkt 1* framgår nu att om ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats finns ska anges att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats. Med detta avses inte att arbetsgivaren ska upplysa om vilken rätt arbetstagaren har att arbeta hemifrån utan informationen ska klargöra om en arbetstagare förväntas tillhandahålla sin egen arbetsplats.

Informationsbestämmelsen i *punkt 3* motsvarar i huvudsak bestämmelsen som tidigare fanns i punkten. Dock framgår av sista meningen att utöver prövotidens längd ska information lämnas om eventuella villkor för provanställningen.

Informationsskyldigheten i *punkt 4* motsvaras i huvudsak av vad som tidigare följde av punkten. Bestämmelsen kompletteras dock så att det nu framgår att löneförmåner ska anges separat och att det ska framgå på vilket sätt lönen betalas ut.

Informationsbestämmelsen i *punkt 5* motsvarar den som tidigare fanns i punkten i den del som avser längden på arbetstagarens

normala arbetsdag eller arbetsvecka. Som för övriga informationsbestämmelser ska bestämmelsen tillämpas på anställningsförhållanden oavsett längd, också på de som är mycket korta. Det får då anges vad som är normal längd på en arbetsdag eller arbetsvecka för den anställningen. Genom att ange den normala längden på en arbetstagares arbetsdag eller arbetsvecka framgår i de flesta fall anställningens arbetstidsmått. Arbetsgivare får för de arbetstagare som är fria att lägga upp sitt arbete ange längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka på ett sätt som passar för dessa arbetstagare. I *punkt 5 andra meningen* finns en ny informationsbestämmelse som ska tillämpas i de undantagsfall då det inte går att fastställa längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden. Den nya bestämmelsen syftar till att bringa klarhet om arbetstidsmåttet i dessa situationer. Om det inte går att fastställa längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden ska information lämnas om anställningens arbetstidsmått på annat sätt. Med arbetstidsmått avses omfattningen av anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid. Hur arbetstidsmåttet ska anges när det inte följer av längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka lämnas till arbetsgivaren att bestämma. Det kan exempelvis ske genom att ange ett visst antal timmar per dag, vecka eller månad eller en viss andel av en angiven heltid.

Punkt 6 innehåller nya bestämmelser om att information, i förekommande fall, ska lämnas om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete, inklusive eventuell rätt till ersättning för sådant arbete, i den mån information om ersättningen inte redan lämnats enligt p. 4. Informationsskyldigheten avser vad gäller om övertid eller mertid enligt tillämplig författning, kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal.

I *punkt 7* finns en ny bestämmelse om att information ska lämnas om minsta frist för besked om förläggning av den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning. Informationen kan i denna del inkludera en hänvisning till bestämmelser såsom 12 § arbetstidslagen eller till motsvarande bestämmelser i kollektivavtal. För att bestämmelsen om minsta frist ska fylla sitt syfte måste en arbetstagare veta om sitt första schema. Som ett exempel på fall då

besked enligt 12 § inte kan lämnas två veckor i förväg anges i förarbetena till den bestämmelsen att en arbetstagare inte ska behöva invänta tvåveckorsfristen för att tillträda en anställning (prop. 1981/82:154 s. 33 och s. 71). På samma sätt innefattar informationsbestämmelsen en skyldighet att lämna besked till en nyanställd om det första schema/grundschema som ska gälla. Informationsskyldigheten avser förläggning av sådan arbetstid som ska vara planerad enligt arbetstidslagen, alltså ordinarie arbetstid och jourtid. Övertid och mertid som bara får användas när arbetstiden behöver ökas tillfälligt och inte utgör sådan tid som en arbetsgivare kan räkna med vid planeringen av sin verksamhet ska däremot inte omfattas av just denna informationsskyldighet. Vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet tolkas begreppet arbetstid på samma sätt som enligt arbetstidsdirektivet så att det direktivets skyddsbestämmelser om exempelvis dygns- och veckovila liksom högsta sammanlagda arbetstid kan respekteras. Beredskap/bakjour ska inte heller vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet anses som arbetstid och beredskap/bakjour omfattas därför inte av den nya informationsbestämmelsen. Beredskap kan dock bedömas vara ett villkor av väsentlig betydelse i ett anställningsförhållande på så sätt att information om beredskap ska lämnas enligt paragrafens första stycke.

Punkt 7 innehåller vidare en ny bestämmelse om att arbetsgivare i förekommande fall, ska lämna information om att förläggningen av den ordinarie arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och olika dagar. Som utgångspunkt för vad som avses härmed kan arbetsgivaren göra en bedömning av om han eller hon regelmässigt kan få lämna besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning senare än två veckor med hänsyn till verksamhetens art enligt 12 § arbetstidslagen (prop. 1981/82:154 s.31 f. och s.71).

Punkt 7 innehåller också en ny bestämmelse om att lämna information om eventuella bestämmelser för skiftbyte. Varken arbetstidsdirektivet eller svensk rätt innehåller någon definition av skiftbyte, men termen har använts för att ange tidpunkten för avlösning mellan två skift. Utifrån ordalydelsen kan bestämmelsen även anses ta sikte på andra situationer, exempelvis om det regleras i kollektivavtal under vilka förutsättningar en arbetstagare får byta skift med annan arbetstagare eller vad en arbetsgivare ska följa när

han eller hon önskar ändra vilket skift en arbetstagare ska arbeta eller tiderna för de skift som tillämpas. Byten mellan och ändringar av exempelvis dag- och nattskift kan vara sådant som omfattas av förhandlingsskyldighet enlig medbestämmandelagen och information kan därför även behöva lämnas om vad som krävs enligt den lagen. I den mån anställningar avser arbetstagare som omfattas av undantaget i arbetstidslagen om okontrollerbart arbete, vilket exempelvis normalt är fallet för företagsledare, kan informationen enligt punkt 7 anpassas eller om lämpligt utgå.

I *punkt 8* införs en skyldighet att lämna information till sådana arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, om kundföretags namn och adress. Informationen lämnas när bemanningsföretaget bestämt om en uthyrning för arbetstagaren, dock senast inom en månad. Vad gäller senare tillkommande uppdrag ska information lämnas enligt 6 e §.

I *punkt 9* införs en skyldighet att i förekommande fall lämna information om rätt till utbildning. Information behöver endast lämnas för sådan utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Den nya bestämmelsen om informationsskyldighet medför därför inte att det blir nödvändigt för arbetsgivare att informera om ledighet enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning eller annan utbildning som inte arbetsgivaren tillhandahåller. Informationsskyldigheten är beroende av vad arbetsgivaren under en anställnings första månad vet om vilken utbildning som arbetstagaren kommer att ha rätt till. Tillkommer senare uppgifter om rätt till utbildning blir arbetsgivaren skyldig att lämna information om det i enlighet med 6 e §.

Informationsbestämmelsen i *punkt 10* motsvarar den som tidigare fanns i punkt 5 vad gäller längden på arbetstagarens betalda semester.

Av *punkt 11* framgår skyldighet att lämna information om vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Informationsskyldigheten kan komma att omfatta bl.a. eventuella krav på att lämna besked eller information i samband med att en anställning avslutas, på skriftlighet vid sådana besked eller sådan information, vad som eventuellt ska framgå av ett besked om att en anställning avslutas och i förekommande fall, hur sådana besked ska lämnas samt arbetsgivarens skyldighet att varsla eller förhandla med

arbetstagarorganisation före beslut om att avsluta anställningen. För att arbetstagare ska kunna tillvarata sina rättigheter i samband med en uppsägnings- eller avskedssituation ska typiskt sett även ingå information om bestämmelser om tvister om giltighet av uppsägningar eller avskedande och om preskription. Informationsskyldigheten avser i tillämpliga fall regler i annan författning om vad som gäller när arbetsgivaren eller arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet, vilket kan vara fallet enligt exempelvis sjömanslagen och lagen om offentlig anställning. Informationen kommer också att behöva anpassas när det gäller personer i företagsledande ställning och familjemedlemmar vilka inte omfattas av anställningsskyddslagens regler för anställningsskydd. Vilken information som i stället ska lämnas för dessa måste bedömas utifrån vad som är lämpligt i det enskilda fallet. Likaså finns det vid korta anställningar eller annars anställningar från vilka det inte i praktiken kan bli aktuellt med en uppsägning, möjlighet att hålla informationen kort utifrån vad som bedöms relevant för att en arbetstagare ska kunna tillvarata sina rättigheter. Hur det ska gå till när en arbetstagare vill säga upp sig eller när han eller hon blir uppsagd eller avskedad regleras ofta i kollektivavtal. Informationsskyldigheten omfattar då dessa krav. Detsamma gäller om det finns närmare reglering om detta i enskilda anställningsavtal.

Enligt *punkt 12* ska information lämnas om att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt allt skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Bestämmelsen är ny. Den innebär att information ska lämnas om skyldigheten för arbetsgivaren att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen samt om allt skydd avseende social trygghet som arbetsgivaren tillhandahåller. I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. En arbetsgivare är dock endast skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller inte för situationer när arbetstagarens rätt till ersättning är beroende av val som arbetstagaren måste göra. Bestämmelsen medför till exempel en skyldighet att lämna information om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till, vilket exempelvis kan gälla tjänstepension. Den innebär även att information ska lämnas om skyldigheten att betala sjuklön enligt lagen om sjuklön.

Informationsskyldigheten gäller även andra situationer såsom när en arbetsgivare väljer att tillhandahålla en arbetstagare en privat sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal.

Informationsbestämmelsen i *punkt 13* motsvarar den som tidigare fanns i punkt 6.

I paragrafens *tredje stycke första meningen* finns en ny tidsgräns för när information ska lämnas. Den anger att information enligt paragrafens första stycke och andra stycket punkterna 1–7 ska lämnas så snart som möjligt dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Styckets *andra mening* anger att för paragrafens övriga informationsbestämmelser gäller att information ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. För en arbetsgivare som föredrar att lämna all information samlat vid ett tillfälle, finns naturligtvis inget hinder mot att lämna all information som krävs enligt paragrafen senast den sjunde kalenderdagen efter att arbetstagaren har börjat arbeta. Att så sker kan många gånger och särskilt vid korta anställningar vara en lämplig lösning för både arbetsgivare och arbetstagare.

Det *tredje styckets tredje mening* motsvaras i huvudsak av vad som tidigare följde av samma stycke. Möjligheten att hänvisa till lagar, författningar eller kollektivavtal när det är lämpligt finns dock för flera situationer än tidigare.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket punkt 1.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen kan bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 §.

6 d § *Om arbetstagaren 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 till en sådan arbetstagare före avresan även lämna skriftlig information åtminstone enligt 1–4 och, om det är en utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, dessutom enligt 5–7 enligt följande:

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, i förekommande fall,*

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

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

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

7. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU, i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i 2 och *5* får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till *de bestämmelser i* lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3. Paragrafen genomför artikel 3 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet.

I paragrafen finns regler om information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta.

Av *första stycket* framgår att paragrafen tar sikte på det fallet att en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta för längre tid än fyra på varandra följande veckor. En arbetsgivare ska till en sådan arbetstagare skriftligen före avresan lämna information i de avseenden som gäller enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Enligt *andra stycket* ska arbetsgivaren till en sådan arbetstagare före avresan även skriftligen lämna åtminstone den särskilda information som anges i *punkt 1–4.* Till en utstationerad arbetstagare som omfattas av 23 § utstationeringslagen ska arbetsgivaren dessutom lämna information enligt *punkt 5–7.* Även när det gäller utstationerade arbetstagare, så avses arbetstagare som sänds från Sverige för att arbeta i ett annat land, och alltså inte arbetstagare som utstationeras till Sverige.

I punkt 1–4 anges den information som ska lämnas till alla arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta för längre tid än fyra på varandra följande veckor, oavsett om det är till ett medlemsland eller ett tredje land, och oavsett om arbetstagaren omfattas av 23 § utstationeringslagen eller inte. Punkt 1–4 överensstämmer i stort sett med vad som gällt sedan tidigare. Vissa tillägg görs dock. I *punkt*

1 tillkommer det att arbetstagaren även ska informeras om vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i. Liksom tidigare ska information även ges om anställningstiden utomlands. I *punkterna 2 och 3* görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak. I *punkt 4* tillkommer det att arbetsgivaren ska informera om huruvida ersättning för hemresan betalas ut. Om så är fallet ska arbetsgivaren informera om villkoren för arbetstagarens hemresa.

I punkt 5–7 anges den ytterligare information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagare som omfattas av 23 § utstationeringslagen. Det som avses är skyldigheter för en arbetsgivare med säte eller hemvist i Sverige vid utstationering av arbetstagare till ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz. Enligt *punkt 5* ska information lämnas om de ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen. Före ändringen i punkt 5 angavs det att arbetsgivaren ska lämna information om de villkor som blir tillämpliga. Genom ändringen tydliggörs att det gäller ersättningar och andra villkor. Detta innebär ingen ändring i sak. Av 23 § utstationeringslagen följer att en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige som utstationerar en arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz, ska tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet har genomfört utstationeringsdirektivet. Det följer även av 23 § utstationeringslagen att en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige i vissa fall ska tillämpa sådana bestämmelser i ett annat land, trots att arbetsgivaren inte själv utstationerar arbetstagare där. Det gäller om arbetsgivaren hyr ut eller på annat sätt ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag som sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz, och vissa andra förutsättningar som anges i 23 § utstationeringslagen är uppfyllda. Om dessa förutsättningar är uppfyllda, omfattas arbetstagaren av 23 § utstationeringslagen och arbetsgivaren ska även i dessa fall lämna information enligt punkt 5. Arbetsgivaren måste alltså enligt punkt 5 ta reda på vilka ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen, och informera arbetstagaren om dem.

Enligt *punkt 6* ska arbetsgivaren i förekommande fall informera om ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen. Det avser ersättningar utöver vad som krävs enligt bestämmelser i värdlandet enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Det kan gälla

ersättningar som utbetalas enligt exempelvis regler i ett svenskt kollektivavtal eller enligt det enskilda anställningsavtalet. Enligt 23 § utstationeringslagen är arbetsgivaren oförhindrad att tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska även informera om eventuella regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi. Detta gäller sådana utgifter för resa, kost och logi som inte ingår i den hårda kärnan enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Det gäller ersättning för till exempel resa till och från värdlandet. Sådan ersättning kan utgå enligt exempelvis regler i ett svenskt kollektivavtal eller enligt det enskilda anställningsavtalet.

Enligt *punkt 7* ska arbetsgivaren lämna information till arbetstagaren om en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU.

Av *tredje stycket* framgår det att vissa uppgifter, om det är lämpligt, får lämnas genom att arbetsgivaren hänvisar till de bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de frågorna. Det gäller uppgifter om den valuta som lönen ska betalas i och uppgifter om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen. När det gäller den sistnämnda bestämmelsen är det nytt att informationen får lämnas genom hänvisningar. Kravet att hänvisningarna ska göras till specifika bestämmelser är också nytt.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket punkt 1.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen kan bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 §.

6 e § 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, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.*

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2. Paragrafen genomför artikel 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen anger när arbetsgivaren ska lämna information om det sker ändringar i anställningsförhållandet.

I paragrafen ändras tiden för när arbetsgivaren ska lämna information om förändringar så att det ska ske snarast möjligt och senast den dagen då ändringen ska börja tillämpas. Som tidigare finns ingen skyldighet att lämna information om förändringar som enbart återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det kan hänvisas till enligt 6 c § tredje stycket och 6 d § tredje stycket.

6 h § *En arbetsgivare får inte*

1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller

2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning

En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som

1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,

2. är arbetshindrande,

3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller

4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innehåller regler om anställning hos en annan arbetsgivare.

Av *första stycket punkt 1* framgår utgångspunkten att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare på sin fritid. Bestämmelsen tar sikte både på förbud i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ensidiga förbud av arbetsgivaren mot en anställning hos en annan arbetsgivare som arbetstagaren har eller avser att åta sig.

Förbudet gäller alla arbetsgivare, dvs. inte enbart den som ska anses som huvudarbetsgivare eller liknande, i fall när en arbetstagare har flera arbetsgivare.

En arbetsgivare får enligt *punkt 2* inte heller missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Med missgynnande avses samma typ av åtgärder som omfattas av förbudet mot missgynnande i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen och 16 § föräldraledighetslagen. Med missgynnande avses en behandling som kan sägas medföra en skada eller nackdel för arbetstagaren. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är ett missgynnande. Att gå miste om en anställning eller befordran, att omplaceras eller att gå miste om löneökningar är några exempel. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla (prop. 2007/08:95 s. 486 f.). Generellt gäller att förbudet tar sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandling (prop. 2005/06:185 s. 122).

Det krävs även ett orsakssamband mellan missgynnandet och det faktum att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. Lagen ger endast skydd mot missgynnande *på grund av* att arbetstagaren har en sådan anställning.

Förbudet innebär inte någon begränsning i arbetsgivarens möjlighet att vidta åtgärder mot arbetstagaren på andra grunder. Exempelvis kan det vara så att en arbetstagare ofta kommer för sent till arbetet eller på andra sätt inte fullgör sina arbetsuppgifter. Bestämmelsen ger inte arbetstagaren något särskilt skydd mot åtgärder som arbetsgivaren vidtar på grund av sådana förhållanden. Detta gäller även om orsaken till arbetstagarens beteende skulle vara att arbetstagaren har en annan anställning.

Om en arbetsgivare förbjudit en arbetstagare att ha en annan anställning genom ett avtal som är tillåtet enligt andra stycket, eller med stöd i annan författning eller kollektivavtal, är arbetsgivaren självfallet oförhindrad att vidta sedvanliga arbetsrättsliga åtgärder om arbetstagaren bryter mot förbudet. Sådana åtgärder ska alltså inte omfattas av förbudet mot missgynnande.

Enligt *andra stycket* får en arbetsgivare träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren under vissa omständigheter inte får ha en annan anställning. Enligt *punkt 1*, får arbetsgivaren träffa avtal med arbetstagaren om förbud mot en annan anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt. Vad som ska anses som skada i punkt 1 får bedömas från fall till fall. Redan en risk för skada ska

kunna beaktas. Även vad som ska anses som illojalt enligt punkt 1 får avgöras från fall till fall. Det går inte att ange någon enskild faktor som gör ett handlande illojalt. Tidigare rättspraxis om konkurrerande verksamhet under anställningen kan ge en viss vägledning vad gäller kravet på skada eller att handlandet annars är illojalt. Arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren är av stor betydelse vid bedömningen. Högre krav ställs på arbetstagare med en hög ställning. Däremot kan det ofta anses tillåtet att en arbetstagare med lägre ställning, som inte har möjlighet att till exempel avslöja företagshemligheter, arbetar för flera företag i samma bransch. Det bör till exempel för någon som arbetar deltid på ett café vara tillåtet att arbeta även på andra caféer. Även till exempel typen av verksamhet som arbetsgivaren bedriver och vad den andra anställningen går ut på är av betydelse vid bedömningen.

Med *punkt 2*, att en annan anställning är arbetshindrande, menas att anställningen är så omfattande eller pågår på sådana tider eller på något annat sätt gör att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

Frågan om den andra anställningen kan skada arbetsgivaren enligt *punkt 3* får bedömas från fall till fall och också här ska redan en risk för skada kunna beaktas, Med skada enligt punkt 3 avses till exempel en annan anställning som skadar arbetsgivarens anseende eller förtroendet för arbetsgivaren eller arbetstagaren (förtroendeskadlig). Även andra typer av skador ska kunna beaktas. Både ekonomiska och ideella skador kan ges betydelse.

Avtal ska även kunna träffas om förbud mot en annan anställning som på något annat sätt innebär att arbetstagarens handlande är illojalt mot arbetsgivaren, *punkt 4*. Det kan uppstå situationer när arbetstagaren får anses handla i konflikt med lojalitetsplikten genom att ha en annan anställning. Vilka dessa situationer är kan variera beroende på till exempel typen av verksamhet som arbetsgivaren bedriver, arbetstagarens arbetsuppgifter och ställning hos arbetsgivaren och vad den andra anställningen går ut på.

Enligt alla de fyra punkterna gäller att det får överlämnas till rättstillämpningen att dra upp de närmare gränserna för när arbetsgivaren har rätt att träffa avtal med arbetstagaren om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning.

Tidigare rättspraxis från Arbetsdomstolen om uppsägning och avskedande på grund av att en arbetstagare ägnat sig åt

konkurrerande verksamhet eller på något annat sätt brutit mot lojalitetsplikten ger viss ledning. Om arbetstagarens handlande att ha en annan anställning ansetts vara så allvarligt att det medfört rätt för arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagaren, så följer att en arbetsgivare har rätt att avtala med arbetstagaren om att arbetstagaren inte får ha en sådan anställning. Kraven på arbetsgivaren ska dock vara mindre stränga när det gäller att bedöma om arbetsgivaren haft rätt att avtala med arbetstagaren om förbud mot att ha en annan anställning. Det ska med andra ord finnas ett utrymme för att avtala om ett förbud mot en annan anställning även i fall då en arbetstagares brott mot förbudet inte skulle ge arbetsgivaren rätt att avskeda eller säga upp arbetstagaren. Det ska göras en helhetsbedömning, där man bl.a. tar hänsyn till typen av verksamhet och arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren. Utrymmet för att avtala om förbud mot en annan anställning ska vara större om arbetstagaren har en hög befattning än en låg befattning hos arbetsgivaren. Särskilt när det gäller högre chefer kan det vara rimligt att tillåta avtal om att arbetstagaren inte ska ha någon annan anställning.

Vid bedömningen ska hänsyn tas till de kollektivavtalsbestämmelser som finns i den aktuella branschen om förbud mot bisyssla.

Bestämmelsen innebär ingen begränsning i arbetsgivarens möjlighet att kräva att arbetstagaren lämnar information till arbetsgivaren om sina andra anställningar, eller samråder med arbetsgivaren i sådana fall.

Paragrafen gäller förbud mot annan anställning under en pågående anställning. Den avser alltså inte det fallet att en arbetstagare har en annan anställning efter att den första anställningen upphört. Giltigheten av ett förbud mot annan anställning efter att anställningen upphört, en s.k. konkurrensklausul, får i stället liksom i dag bedömas utifrån 38 § avtalslagen och kollektivavtal om konkurrensklausuler.

I *tredje stycket* anges att även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Detta innebär ingen skillnad mot vad som redan i dag gäller enligt lojalitetsplikten. En arbetsgivare ska alltså liksom i dag ha rätt att kräva att en arbetstagare inte har en annan anställning som strider mot arbetstagarens lojalitetsplikt enligt de principer som gäller enligt tidigare rättspraxis från Arbetsdomstolen.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer berörs i regel inte av bestämmelsen, eftersom det i allmänhet inte är fråga om en anställning.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket punkt 5.

Det innebär att de kollektivavtalsbestämmelser som finns och som omfattar regler om bisyssla och liknande, kan fortsätta att tillämpas vad gäller parallell anställning, förutsatt att det övergripande skyddet för arbetstagare respekteras enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 14.

Om en arbetsgivare bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 38 §.

Bestämmelserna om bisyssla i 7–7 d §§ lagen om offentlig anställning gäller oförändrade inom sitt tillämpningsområde, liksom bestämmelserna om bisyssla i högskolelagen och högskoleförordningen. Detsamma gäller de andra författningar som fungerar som särskilda förbud mot bisysslor för vissa statstjänstemän och som beskrivs i avsnitt 9.2 ovan, som blir aktuella i den mån de omfattar anställning hos en annan arbetsgivare.

6 i § *Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.*

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innebär att arbetstagare under vissa förutsättningar ska kunna begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och att arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar.

Av *första stycket* framgår inledningsvis att en arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Det gäller alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning, oavsett om anställningen är tidsbegränsad enligt anställningsskyddslagen eller ett kollektivavtal. Det gäller också arbetstagare som är anställda med stöd av en speciallag där anställningsskyddslagen är tillämplig i vissa delar, till exempel skollagen och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Arbetstagaren kan för det första begära en annan anställningsform. Det kan vara en annan tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning. Om arbetstagaren är anställd på deltid, kan arbetstagaren även begära en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Arbetstagaren kan begära antingen högre sysselsättningsgrad i kombination med en annan anställningsform, eller så kan enbart en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad begäras. Även en tillsvidareanställd arbetstagare som har en deltidsanställning kan begära en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.

Arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan begäran. Även skälen för arbetsgivarens ställningstagande ska anges i det skriftliga svaret. Det innebär att arbetsgivaren måste ge någon form av förklaring. Om någon annan arbetstagare har anmält företrädesrätt enligt 25 § eller 25 a § eller enligt en regel i ett kollektivavtal till en anställning eller högre sysselsättningsgrad som arbetstagarens begäran avser, kan det vara lämpligt att arbetsgivaren upplyser om det i svaret, dvs. att arbetstagaren inte kan få den anställning som begärs eftersom den är föremål för någon annan arbetstagares företrädesrätt. Om den anställning som arbetstagaren begär ska annonseras ut och tillsättas efter ett urvalsförfarande bland de som söker anställningen, så kan skälen för ställningstagandet innebära att arbetsgivaren ger en upplysning om det. Det kan även finnas andra skäl till att arbetstagaren inte kan få den anställning som begärs.

Det krävs inte att arbetstagarens begäran är skriftlig, men ofta kan det av bevisskäl vara praktiskt för arbetstagaren att göra begäran i skriftlig form.

Av *andra stycket* framgår att en förutsättning för rätt till ett skriftligt svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Det är

förhållandena när begäran görs som är avgörande. Vid beräkningen av sexmånaderstiden är det, liksom vid beräkningen av motsvarande tid i 11 § andra stycket och 25 §, utan betydelse vad för slags arbete som anställningen bestått av. Det krävs inte att anställningstiden varit sammanhängande. Arbetstagaren får tillgodoräkna sig även anställningstid hos en annan arbetsgivare, om det kan ske med stöd av 3 §.

Rätten till ett skriftligt svar gäller inte en arbetstagare som är provanställd, vare sig det är en provanställning enligt 6 § eller enligt en bestämmelse i ett kollektivavtal. En provanställning enligt 6 § får avslutas av arbetstagaren eller arbetsgivaren genom att ett besked lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Detta påverkas inte av den nya bestämmelsen. Om en arbetsgivare avslutar en provanställning vid prövotidens utgång, så ska arbetstagaren alltså inte ha rätt att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt svar.

Tredje stycket tar sikte på upprepade ansökningar från en och samma arbetstagare. En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran. Även i detta fall ska endast anställningstid räknas med vid beräkning av sexmånaderstiden. Om arbetsgivaren inte gett ett skriftligt svar, med skälen för ställningstagandet, på den tidigare begäran, får arbetstagaren påtala det på lämpligt sätt, till exempel genom att skicka en påminnelse. Ett brott mot bestämmelsen kan även leda till skadeståndsskyldighet enligt 38 §.

Enligt 2 § fjärde stycket punkt 5 får avvikelser göras från paragrafen genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i direktivet.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 6 c–e §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 6 c–e §§ i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c–e §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.3.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 1 augusti 2022.

Av *punkt 2* framgår att informationsbestämmelserna i 6 c–e §§ i den nya lydelsen inte ska tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande.

Av *punkt 3* framgår att den äldre lydelsen av 6 c–e §§ gäller även i fortsättningen för anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022.

Ändring av informationsbestämmelserna har gjorts tidigare och även i samband med de ändringarna infördes övergångsbestämmelser. Övergångsbestämmelser finns sedan tidigare i SFS 2006:439 och SFS 2006:440. Vilka övergångsbestämmelser som ska tillämpas i det enskilda fallet beror alltså på när det aktuella anställningsavtalet ingicks.

Av *punkt 4* framgår att kompletterande information enligt den nya lydelsen av 6 c–e §§ endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren. Detta gäller oberoende av hur långt före den 1 augusti 2022 som det aktuella anställningsavtalet har ingåtts.

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

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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser.

Enligt *första stycket* är det tillåtet att göra avvikelser från reglerna i 11 a–c §§ om information till arbetstagare genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. En förutsättning är dock att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Bestämmelsen innebär att regleringen överensstämmer med motsvarande reglering 2 § anställningsskyddslagen, där det framgår att avvikelser får göras från informationsbestämmelserna i den lagen under samma förutsättningar.

Andra stycket genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 14. Enligt andra stycket får det göras avvikelser från de nya bestämmelserna i 10 § om besked om ändring i arbetstidens förläggning, 11 d § om parallell anställning och 11 e § om rätt till skriftligt svar vid begäran om en annan anställningsform genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central

arbetstagarorganisation. Kravet på att kollektivavtalet ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation är även uppfyllt när det gäller ett s.k. hängavtal, dvs. ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för branschen. En förutsättning för att få göra avvikelser är att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket punkt 5 anställningsskyddslagen. Vad gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till den bestämmelsen.

Enligt *tredje stycket* får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal att under vissa förutsättningar tillämpa detta även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Regleringen är ett uttryck för grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.

10 § *Arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska minst två veckor i förväg lämna arbetstagarna besked 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.*

Förslaget behandlas i avsnitt 10.4. Paragrafen är ny och genomför artikel 10.1 och 10.2 i enlighet med artikel 10.4 i arbetsvillkorsdirektivet.

Den nya regeln innebär att en arbetsgivare som huvudregel är skyldig att lämna en arbetstagare besked om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Bestämmelsen innefattar även en skyldighet att lämna besked till en nyanställd om det första schema/grundschema som ska gälla. En i huvudsak motsvarande bestämmelse finns i 12 § arbetstidslagen för arbetstagare som omfattas av den lagen.

11 a § *Arbetsgivaren 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, att arbetet ska utföras på olika platser*,

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

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

4. begynnelselön *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 arbetstidsmått på annat sätt*,

6. v*ad 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) bestämmelser för skiftbyte,

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

9. längden på arbetstagarens betalda semester,

10. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket samt 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 3 a och b i fråga om

förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid samt bestämmelser för skiftbyte, 4, 6 och 8–11.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.1 och genomför artikel 3, 4 och 5 i direktivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jämför kommentaren till 6 c § den lagen.

Andra stycket avviker dock i vissa avseenden från förslaget till motsvarande bestämmelse i anställningsskyddslagen.

I *punkt 3* tas skyldigheten att lämna information rörande provanställning bort.

I lagen finns inte några regler om mertid och till skillnad från bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen finns därför inte i *punkt 6* någon skyldighet att upplysa om regler för mertid. Här kan dock erinras om att en arbetsgivare enligt paragrafen är skyldig att lämna information om alla villkor av väsentlig betydelse och att en arbetsgivare utifrån en bedömning i ett enskilt fall kan anses skyldig att informera om vad som ska gälla för arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Skyldigheten att lämna information om övertidsersättning enligt *punkt 6* skiljer sig från anställningsskyddslagens bestämmelse genom att i de fall arbetsgivaren informerar om att övertidsarbete kan förekomma är arbetsgivaren skyldig att informera om arbetstagarens rätt till särskild ersättning för sådant arbete, vilket enligt 7 §, om parterna är ense, också kan avse kompensationsledighet.

I *punkt 7* finns en skyldighet att lämna information om den minsta tidsfristen för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning. Vad som gäller i fråga om besked om schemaläggning kan framgå av den nya bestämmelsen i 10 § eller av motsvarande bestämmelser i kollektivavtal.

Enligt *punkt 10* ska information lämnas om vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när de avslutar anställningsförhållandet. Vad som sägs i kommentaren till anställningsskyddslagens motsvarande bestämmelse är endast delvis relevant för tillämpningen av denna bestämmelse. Det finns i lagen om husligt arbete betydligt färre författaranderegler för arbetsgivare och arbetstagare om hur ett anställningsförhållande ska avslutas

jämfört med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen. Även om informationsskyldigheten enligt lagen om husligt arbete är mindre omfattande gäller att författaranderegler i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal kan göra att information måste lämnas om uppgifter som inte framgår av lagen.

11 b § *Om arbetstagaren 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 till en sådan arbetstagare före avresan även lämna skriftlig information om åtminstone:

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, i förekommande fall, och

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

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

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4. Paragrafen är ny och genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 7.1, 7.3 och 7.4.

I paragrafen finns regler om information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta.

Paragrafen innehåller inte några bestämmelser om utstationerade arbetstagare. I övrigt hänvisas till författningskommentaren till 6 d § anställningsskyddslagen i de delar som är relevanta för arbetstagare som är anställda enligt lagen om husligt arbete.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket.

11 c § 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, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.*

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak tidigare 11 b § och genomför artikel 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet. Tidpunkten för att informera om ändrade förutsättningar justeras och sådan information ska lämnas så snart som möjligt dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Paragrafen motsvarar vad som föreslås i denna del i anställningsskyddslagen, se kommentaren till 6 e § den lagen.

11 d § *En arbetsgivare får inte*

1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller

2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som

1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,

2. är arbetshindrande,

3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller

4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 9.

Paragrafen innehåller regler om anställning hos en annan arbetsgivare.

En likalydande paragraf föreslås i 6 h § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta för arbetstagare som är anställda enligt lagen om husligt arbete.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket.

11 e § *Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.*

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innebär att arbetstagare under vissa förutsättningar ska kunna begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och att arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar.

En liknande paragraf föreslås i 6 i § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta för arbetstagare som är anställda enligt lagen om husligt arbete.

Den anställning som begärs ska vara en anställning hos samma arbetsgivare. Det kan därför enbart bli fråga om en anställning enligt lagen om husligt arbete som kan efterfrågas. Man kan tänka sig till exempel att en arbetstagare som arbetar deltid begär att få en högre sysselsättningsgrad, eller att en arbetstagare som är anställd på viss tid begär att få en tillsvidareanställning enligt lagen.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket.

15 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 2–4, 6, 9 och *10* §§ 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.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.4.

Paragrafen innehåller bestämmelser om Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagen.

I paragrafen läggs till en hänvisning till den nya bestämmelsen 10 § om besked om schemaläggning. Arbetsmiljöverkets tillsyn ska även omfatta den nya bestämmelsen i 10 §.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 11 a–c §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 11 a och 11 b §§ i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 11 a–c §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.4.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 1 augusti 2022.

Av *punkt 2* framgår att informationsbestämmelserna i 11 a–c §§ i den nya lydelsen inte ska tillämpas på anställningsavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande.

Av *punkt 3* framgår att äldre lydelse av informationsbestämmelserna ska tillämpas för anställningsavtal som ingåtts före den 1 augusti 2022.

Ändring av informationsbestämmelserna har gjorts tidigare och även i samband med den ändringen infördes övergångsbestämmelser. Övergångsbestämmelser finns sedan tidigare i SFS 2018:1719. Vilka övergångsbestämmelser som ska tillämpas i den enskilda fallet beror alltså på när det aktuella anställningsavtalet ingicks.

Av *punkt 4* framgår att kompletterande information enligt den nya lydelsen av 11 a–c §§ endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren. Detta gäller oberoende av hur långt före den 1 augusti 2022 som det aktuella anställningsavtalet har ingåtts.

18.3 Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

3 § 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 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.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.4. Genom ändringen genomförs arbetsvillkorsdirektivets artikel 14.

Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från lagens bestämmelser.

En ändring görs i *första stycket*. Avvikelser från bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning i 12 § får göras endast om kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för

arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket punkt 5 anställningsskyddslagen och avser vissa bestämmelser i den lagen. Vad gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

I *andra och tredje styckena* görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.

I *fjärde stycket* görs ett tillägg om att EU-spärren i förhållande till arbetstidsdirektivet avser direktivet i den ursprungliga lydelsen. Tillägget innebär ingen ändring i sak.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.7.

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2022.

18.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

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

Förslaget behandlas i avsnitt 14.5. Genom ändringen genomförs arbetsvillkorsdirektivets artikel 14.

Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser.

En ändring görs i *första stycket* i uppräkningen av paragrafer från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal. Bestämmelsen i 16 § tas bort från uppräkningen. Avvikelser från den bestämmelsen får i stället göras under de förutsättningar som anges därefter i första stycket. Där anges det att en förutsättning för att avvikelser ska få göras från bestämmelsen om besked om ändring i arbetstidens förläggning i 16 § genom ett kollektivavtal som har slutits eller

godkänts av en central arbetstagarorganisation, är att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket punkt 5 anställningsskyddslagen och avser vissa bestämmelser i den lagen. Vad gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

16 § motsvaras av 12 § arbetstidslagen och en liknande ändring har gjorts i 3 § arbetstidslagen.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.7.

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2022.

18.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

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 *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,*

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 *Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.*

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

Förslaget behandlas i avsnitt 14.6. Genom ändringen genomförs arbetsvillkorsdirektivets artikel 14. Vidare ändras den s.k. EU-spärren till att gälla i förhållande till arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser.

En ändring görs i *första stycket punkten 1*. Vad gäller bestämmelsen om provanställningens längd i 12 § första stycket, är det en förutsättning för att avvikelser ska få göras genom ett kollektivavtal att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket punkt 5 anställningsskyddslagen. Vad gäller innebörden i det övergripande

skyddet hänvisas till författningskommentaren till den bestämmelsen.

Även *första stycket punkten 3* ändras. När det gäller avvikelser från bestämmelsen i 14 § om arbetstagares rätt till skriftlig information, får avvikelser göras under förutsättning avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152.

12 § En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prövotiden 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 prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. *Om det* inte *lämnas* ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats *när anställningsavtalet ingicks.*

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

Förslaget behandlas i avsnitt 8.4.1. Paragrafen genomför artikel 8 i arbetsvillkorsdirektivet.

I paragrafen finns bestämmelser om provanställning.

I *första stycket* införs ett uttryckligt förbud mot att inleda en anställning med provanställning om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft tidigare.

I *andra och tredje styckena* görs språkliga justeringar. Dessa medför ingen ändring i sak.

14 § 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, 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 *och eventuella villkor för provanställningen*,

7. begynnelselön *och* andra löneförmåner, *som ska anges separat*, och hur ofta *och på vilket sätt* lönen ska betalas ut,

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 arbetstidsmått 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) bestämmelser för skiftbyte,

11. rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

12. längden på arbetstagarens betalda semester,

13. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

14. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt allt skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

Information enligt första stycket samt andra stycket 1–10 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen 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. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 5–7, 9 och 11–14.. Detsamma gäller i fråga om uppgifter i 8 om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, i 10 om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.1 och genomför artiklarna 3–5 och 7.4 i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jämför kommentaren till 6 c § i den lagen.

I *tredje stycket* första meningen anges att om arbetstagaren sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor, ska informationen enligt bestämmelsen lämnas före avresan. Tidsgränsen längre än fyra veckor följer av artikel 7 punkt 4 i direktivet och överensstämmer med vad som gäller enligt 6 d § första stycket anställningsskyddslagen. Arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska även få den information som anges i 6 d § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen. Dessa stycken är tillämpliga på arbetstagare enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar eftersom styckena inte är undantagna enligt 4 §.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

3. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 14 § i den äldre lydelsen.

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.6.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 1 augusti 2022.

Av *punkt 2* framgår att informationsbestämmelsen i 14 § i den nya lydelsen inte ska tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande.

Av *punkt 3* framgår att den tidigare lydelsen av 14 § ska tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före den 1 augusti 2022, behöver, *enligt punkt 4*, kompletterande information enligt den nya lydelsen av 14 § endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren.

18.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning

2 § Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. Avvikelser 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.7. Genom ändringen genomförs arbetsvillkorsdirektivets artikel 14. Vidare införs det en s.k. EU-spärr i förhållande till arbetsvillkorsdirektivet när det gäller informationsbestämmelserna.

I paragrafen framgår det att lagen är tvingande i den meningen att ett avtal är ogiltigt i den mån det är till nackdel för arbetstagare jämfört med lagens bestämmelser. Paragrafen innehåller även regler om avvikelser från lagens bestämmelser genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

I *första stycket* införs EU-spärrar när det gäller att genom ett sådant kollektivavtal avvika från bestämmelserna i 4 och 5 §§ respektive 5 a och 5 b §§.

Enligt *punkt 1* krävs för att avvikelser ska få göras från 4 och 5 §§ att kollektivavtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Bestämmelsen innebär att regleringen överensstämmer med motsvarande reglering 2 § anställningsskyddslagen, där det framgår

att avvikelser får göras från informationsbestämmelserna i den lagen under samma förutsättningar.

Enligt *punkt 2* krävs för att avvikelser ska få göras från de nya bestämmelserna i 5 a § om parallell anställning och 5 b § om rätt till skriftligt svar vid en begäran om en annan anställningsform, att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket punkt 5 anställningsskyddslagen. Vad gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till den bestämmelsen.

4 § *A*rbetsgivaren *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, att arbetet ska utföras på olika platser*,

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. begynnelselön *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 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) bestämmelser för skiftbyte,

8. 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. vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket samt 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 annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor. Detta gäller uppgifterna i andra stycket 3 i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, 5 och 7 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid samt bestämmelser för skiftbyte, 4, 6 och 8–11.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.1 och genomför artiklarna 3–5 i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jämför kommentaren till 6 c § den lagen.

Vad gäller arbetsvillkorsdirektivets skyldighet att lämna information om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren avser bestämmelsen i *andra stycket punkt 8* inte någon skyldighet för arbetsgivare att lämna allmän information om den gymnasiala lärlingsutbildningen. Skyldigheten avser att i förekommande fall informera om utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller och arbetstagaren har rätt till och som är specifik för anställningen.

Punkt 9 om information rörande semester motsvaras av tidigare punkt 5. Informationsskyldigheten skiljer sig liksom tidigare från vad som gäller enligt anställningsskyddslagen i denna del.

I *punkt 10* finns en skyldighet att lämna information om vilka regler arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet. Kommentaren till anställningsskyddslagens motsvarande bestämmelse är endast delvis relevant för tillämpningen

av bestämmelsen. Det finns i lagen om gymnasial lärlingsanställning betydligt färre författanderegler för arbetsgivare och arbetstagare om hur ett anställningsförhållande ska avslutas jämfört med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen. Även om informationsskyldigheten enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning är mindre omfattande än vad som gäller enligt anställningsskyddslagen gäller att författanderegler i kollektivavtal, s.k. utbildningskontrakt eller enskilda anställningsavtal kan göra att information måste lämnas om uppgifter som inte framgår av lagen

Enligt *tredje stycket* finns liksom tidigare möjlighet för en arbetsgivare att uppfylla sin informationsskyldighet för vissa uppgifter genom att hänvisa till författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar de aktuella frågorna.

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

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2 och genomför artikel 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet.

Tidpunkten för att informera om ändrade förutsättningar justeras och sådan information ska lämnas så snart som möjligt dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Paragrafen motsvarar vad som föreslås i denna del i anställningsskyddslagen, se kommentaren till 6 e § den lagen.

5 a § *En arbetsgivare får inte*

1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller

2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

En arbetsgivare får dock träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som

1. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt,

2. är arbetshindrande,

3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller

4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren.

Även om något avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innehåller regler om anställning hos en annan arbetsgivare.

En likalydande paragraf föreslås i 6 h § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta för arbetstagare som är anställda enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 7 §.

5 b § *Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid.*

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

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast gjort en begäran.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innebär att arbetstagare under vissa förutsättningar ska kunna begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och att arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar.

En liknande paragraf föreslås i 6 i § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar

som är relevanta för arbetstagare om är anställda enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Om förutsättningarna enligt paragrafen är uppfyllda, har arbetstagaren rätt att få ett skriftligt svar. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

Den anställning som begärs ska vara en anställning hos samma arbetsgivare. Det behöver däremot inte vara fråga om en annan anställning enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning.

En arbetstagare som är anställd i gymnasial lärlingsanställning kan normalt sett inte få en högre sysselsättningsgrad eller en annan anställningsform inom ramen för den lagen, eftersom anställningen är knuten till utbildningen. Däremot kan arbetsgivaren mycket väl ha andra anställningar i sin verksamhet. En arbetstagare kan till exempel mot slutet av sin tid i gymnasial lärlingsanställning vilja begära en tillsvidareanställning enligt anställningsskyddslagen.

Ett brott mot bestämmelsen kan leda till skadeståndsskyldighet enligt 7 §.

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,
2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §,
3. bryter mot bestämmelsen i 5 a § om anställning hos en annan arbetsgivare, eller
4. bryter mot skyldigheten att ge skriftligt svar enligt 5 b §.

*F*örsta 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.

Förslaget behandlas i avsnitt 15.1.3. Genom ändringen genomförs artikel 16 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen innehåller regler om skadestånd.

En tredje punkt läggs till i *första stycket*. Den nya punkten innebär att den arbetsgivare som bryter mot den nya bestämmelsen i 5 a § om parallell anställning kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Vidare läggs en fjärde punkt till i första stycket. Punkten innebär att den arbetsgivare som bryter mot den nya

bestämmelsen i 5 b § om rätt till skriftligt svar om arbetstagaren begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren.

I *andra stycket* görs en språklig justering som inte innebär någon ändring i sak.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

2. Bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen tillämpas inte på anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet.

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

4. I de fall ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande behöver kompletterande information enligt bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen endast lämnas på begäran av arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.5.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 1 augusti 2022.

Av *punkt 2* framgår att informationsbestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen inte ska tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före den 1 augusti 2022.

Av *punkt 3* framgår att den äldre lydelsen av 4 och 5 §§ ska tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande.

I de fall där anställningsavtal har ingåtts före den 1 augusti 2022, behöver, *enligt punkt 4*, kompletterande information enligt den nya lydelsen av 4 och 5 §§ endast behöver lämnas på begäran av arbetstagaren.

Arbetsvillkorsdirektivet på svenska

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1152

av den 20 juni 2019

om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ([1]),

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ([2]),

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ([3]), och

av följande skäl:

(1) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

(2) Enligt princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas. I överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal ska arbetsgivare få den flexibilitet de behöver för att snabbt anpassa sig till ändrade ekonomiska förutsättningar. Dessutom anges att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras och att yrkesrörlighet ska underlättas. Slutligen innebär principen att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och att eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.

(3) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet eventuell provanställning. Före eventuell uppsägning har de rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid; och de har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation.

([1]) EUT C 283, 10.8.2018, s. 39.
([2]) EUT C 387, 25.10.2018, s. 53.
([3]) Europaparlamentets ståndpunkt av den 16 april 2019 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 juni 2019.

(4) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG ([4]) antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit och bidragit till innovation, nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden. Vissa nya anställningsformer skiljer sig avsevärt från traditionella anställningsförhållanden i fråga om förutsägbarhet, vilket leder till osäkerhet om gällande rättigheter och social trygghet för de berörda arbetstagarna. På en föränderlig arbetsmarknad finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, helst i god tid och skriftligt, i en för arbetstagarna lättillgänglig form. För att ha en adekvat ram för de nya anställningsformernas utveckling bör arbetstagare i unionen också ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden och samtidigt uppnå konvergens uppåt bland medlemsstaterna och bevara anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

(5) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarna i unionen rätt att få skriftlig information om sina arbetsvillkor. Direktiv 91/533/EEG omfattar dock inte alla arbetstagare i unionen. Dessutom har luckor uppstått i skyddet för nya anställningsformer som uppkommit till följd av utvecklingen på arbetsmarknaderna sedan 1991.

(6) Minimikrav på information om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet och om arbetsvillkoren som gäller för alla arbetstagare bör därför fastställas på unionsnivå för att garantera alla arbetstagare i unionen en lämplig grad av tydlighet och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor, samtidigt som man bibehåller en rimlig flexibilitet för atypiska anställningsformer och därmed bevarar deras fördelar för arbetstagare och arbetsgivare.

(7) Kommissionen har genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, om förbättring av tillämpningsområdet och ändamålsenligheten hos direktiv 91/533/EEG och utvidgningen av målen för det direktivet i syfte att fastställa nya rättigheter för arbetstagare. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Emellertid framgick det av det öppna offentliga samrådet med de berörda parterna och allmänheten att det är viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen till ny utveckling.

(8) I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol (domstolen) fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare ([5]). Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklareras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.

([4]) 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 (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

([5]) Domstolens domar av den 3 juli 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; den 14 oktober 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre m.fl.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; den 9 juli 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; den 4 december 2014, FNV *Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; och den 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

(9) När det är objektivt motiverat bör medlemsstaterna kunna föreskriva att vissa bestämmelser i detta direktiv inte ska tillämpas på vissa kategorier av offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter, med tanke på den särskilda karaktären hos de uppgifter de har att utföra eller hos deras anställningsvillkor.

(10) När det gäller sjömän och fiskare bör, med tanke på särdragen i deras anställningsvillkor, de krav som fastställs i detta direktiv beträffande följande inte tillämpas på dem: Parallell anställning, om de är oförenliga med det arbete som utförs ombord på fartyg eller fiskefartyg, minsta förutsägbarhet i arbetet, sändandet av arbetstagare till en annan medlemsstat eller ett tredjeland, övergång till en annan anställningsform och tillhandahållandet av information om vilka socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifterna. Vid tillämpning av detta direktiv bör sjömän och fiskare, såsom de definieras i rådets direktiv 2009/13/EG ([6]) respektive (EU) 2017/159 ([7]), anses arbeta i unionen när de arbetar ombord på fartyg och fiskefartyg som är registrerade i en medlemsstat eller för en medlemsstats flagg.

(11) Mot bakgrund av det ökande antalet arbetstagare som inte omfattas av direktiv 91/533/EEG enligt undantag som medlemsstaterna har gjort med stöd av artikel 1 i det direktivet, behöver dessa undantag ersättas med en möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa bestämmelserna i det här direktivet på ett anställningsförhållande med en fastställd och faktisk arbetstid som uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Beräkningen av timantalet bör omfatta all den tid då arbete för en arbetsgivare faktiskt utförs, såsom övertid eller arbete utöver det som garanteras eller förutses i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Från den tidpunkt då en arbetstagare passerar denna gräns gäller bestämmelserna i detta direktiv för honom eller henne, oavsett hur många arbetstimmar som arbetstagaren senare utför eller vilken arbetstid som anges i anställningsavtalet.

(12) Arbetstagare utan garanterad arbetstid, exempelvis de med nolltimmesavtal eller vissa behovsavtal, befinner sig i en särskilt utsatt situation. Därför bör bestämmelserna i detta direktiv gälla dem oavsett hur många arbetstimmar de faktiskt utför.

(13) Flera olika fysiska eller juridiska personer eller andra enheter kan i praktiken åta sig arbetsgivarens uppgifter och ansvar. Det bör stå medlemsstaterna fritt att fastställa mer exakt vilka personer som är helt eller delvis ansvariga för fullgörandet av de skyldigheter som i detta direktiv fastställs för arbetsgivare, så länge som alla dessa skyldigheter fullgörs. Medlemsstaterna bör också kunna besluta att några eller alla av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

(14) Medlemsstaterna bör kunna fastställa särskilda regler för att undanta personer som fungerar som arbetsgivare för hushållsarbetare från kraven i detta direktiv, med avseende på följande: för att behandla och besvara en begäran om olika typer av anställning, för att erbjuda kostnadsfri obligatorisk utbildning och för att tillhandahålla gottgörelsemekanismer som baseras på en gynnsam presumtion när det gäller de uppgifter som saknas i den information som ska tillhandahållas arbetstagaren i enlighet med detta direktiv.

(15) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över väsentliga drag i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som arbetstagarna ska informeras om skriftligen. Förteckningen, som medlemsstaterna kan utöka, behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer.

(16) Om arbetstagaren inte har någon fast eller huvudsaklig arbetsplats bör vederbörande få information om eventuella bestämmelser om resor mellan arbetsplatserna.

([6]) Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, 20.5.2009, s. 30).

([7]) Rådets direktiv (EU) 2017/159 av den 19 december 2016 om genomförande av avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 som ingicks den 21 maj 2012 mellan Organisationen för lantbrukskooperativ i Europeiska unionen (Cogeca), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) och Sammanslutningen för de nationella fiskeriföretagsorganisationerna inom Europeiska unionen (Europêche) (EUT L 25, 31.1.2017, s. 12).

(17) Informationen om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren bör kunna bestå i information som i förekommande fall omfattar antal utbildningsdagar per år som arbetstagaren har rätt till och information om arbetsgivarens allmänna utbildningspolicy.

(18) Informationen om de regler som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta vid upphörande av anställningsförhållandet bör kunna omfatta tidsfristen för att väcka ogiltighetstalan mot uppsägning.

(19) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG ([8]), och bör innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern för att på så sätt säkerställa skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

(20) Informationen om ersättning bör omfatta alla lönekomponenter, separat angivna, av den ersättning, i förekommande fall inklusive bidrag i kontanter eller in natura, övertidsersättning, bonusar och andra förmåner, som arbetstagaren direkt eller indirekt mottar för sitt arbete. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Det faktum att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information bör inte utgöra ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.

(21) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, såsom vid behovsavtal, bör arbetsgivarna informera arbetstagarna om hur deras arbetstid kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det kortaste varsel de bör få innan arbetspasset börjar.

(22) Informationen om de sociala trygghetssystemen bör innefatta information om vilka socialförsäkringsinstitutioner som mottar de sociala avgifterna, i förekommande fall, i fråga om förmåner vid sjukdom, moderskaps-, faderskaps- och föräldraförmåner, förmåner vid arbetsolyckor och yrkessjukdomar, ålderdom, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer. Arbetsgivarna bör inte åläggas att tillhandahålla sådan information om valet av socialförsäkringsinstitution görs av arbetstagaren. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör i förekommande fall omfatta det faktum att det finns kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU ([9]) och rådets direktiv 98/49/EG ([10]).

(23) Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. Den grundläggande informationen bör därför nå dem så snart som möjligt och senast inom en kalendervecka från den första arbetsdagen. Resten av informationen bör nå dem inom en månad från den första arbetsdagen. Den första arbetsdagen bör tolkas som den dag då arbetstagaren faktiskt börjar utföra det arbete som anställningsförhållandet omfattar. Medlemsstaterna bör eftersträva att relevant information om anställningsförhållandet tillhandahålls av arbetsgivaren före utgången av avtalets ursprungligen överenskomna varaktighet.

(24) Mot bakgrund av den ökande användningen av digitala kommunikationsverktyg kan den skriftliga information som ska lämnas i enlighet med detta direktiv lämnas med elektroniska medel.

(25) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna kunna tillhandahålla mallar på nationell nivå med relevant och tillräckligt omfattande information om de gällande reglerna. Dessa mallar skulle kunna utvecklas ytterligare på branschnivå och lokal nivå av nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter. Kommissionen kommer att stödja medlemsstaterna i att utarbeta mallar och förlagor, och göra dem allmänt tillgängliga på lämpligt sätt.

([8]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

([9]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (EUT L 128, 30.4.2014, s. 1).

([10]) Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46).

(26) Arbetstagare som sänds utomlands bör få ytterligare information som är specifik för deras situation. För på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer bör informationen kunna grupperas för flera uppgifter före den första avresan, och därefter ändras vid förändringar. Om arbetstagarna räknas som utstationerade arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ([11]) bör de också underrättas om den enda officiella nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat gäller denna skyldighet om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor.

(27) Provanställning ger parterna i anställningsförhållandet möjlighet att kontrollera att arbetstagarna och de befattningar som de anställts för är kompatibla, samtidigt som arbetstagarna får kompletterande stöd. Ett inträde på arbetsmarknaden eller en övergång till en ny befattning bör inte vara förenat med långvarig otrygghet. I enlighet med vad som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör därför provanställningar ha rimlig varaktighet.

(28) Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställning bör i undantagsfall kunna vara längre än sex månader om detta är motiverat med hänsyn till anställningens art, t.ex. en post i ledande eller verkställande ställning eller inom offentlig sektor eller om det ligger i arbetstagarens intresse, t.ex. i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare. Provanställningar bör också kunna förlängas med en period som motsvarar frånvaron om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen, t.ex. på grund av sjukdom eller ledighet, så att arbetsgivaren kan bedöma huruvida arbetstagaren är lämplig för uppgiften i fråga. I fråga om visstidsanställningar som är kortare än 12 månader bör medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd är tillräcklig och står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. I enlighet med nationell rätt eller praxis bör arbetstagare kunna tjäna in anställningsrättigheter under provanställningen.

(29) En arbetsgivare bör varken hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som den arbetsgivaren har fastställt, eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Medlemsstaterna bör kunna fastställa villkor för tillämpning av exklusivitetsrestriktioner, i bemärkelsen restriktioner mot att arbeta för andra arbetsgivare av objektiva skäl, såsom skydd av hälsa och säkerhet för arbetstagare genom bland annat begränsad arbetstid, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

(30) Arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart bör ges en miniminivå av förutsägbarhet där arbetsschemat bestäms huvudsakligen av arbetsgivaren, antingen direkt, t.ex. genom fördelning av arbetsuppgifter, eller indirekt, t.ex. genom arbetsgivaren kräver att arbetstagaren tillgodoser kunders önskemål.

(31) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall under vilka arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen när anställningsförhållandet inleds.

(32) En rimlig minsta varselperiod, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då arbetspasset börjar, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsmönster som är helt eller mestadels oförutsägbara. Varselperiodens längd kan variera utifrån behoven i den berörda sektorn, samtidigt som det säkerställs att arbetstagarna får tillräckligt skydd. Den minsta varselperioden påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG ([12]).

(33) Arbetstagare bör ha möjlighet att tacka nej till ett arbetspass, om det infaller utanför referenstimmarna och referensdagarna eller om arbetstagaren inte har underrättats om arbetspasset i enlighet med den minsta varselperioden, utan att drabbas av negativa konsekvenser för detta avböjande. Arbetstagare bör också ha möjlighet att acceptera arbetspasset, om de så önskar.

([11]) Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

([12]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35).

(34) Om en arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart har kommit överens med sin arbetsgivare om att ta ett visst arbetspass, bör arbetstagaren kunna planera för detta. Arbetstagaren bör skyddas mot inkomstbortfall som beror på att det överenskomna arbetspasset ställs in med kort varsel, genom att få lämplig kompensation.

(35) Behovsavtal eller liknande anställningsavtal, inbegripet nolltimmesavtal, där arbetsgivaren på ett flexibelt sätt kan kalla in arbetstagaren vid behov, är särskilt oförutsägbara för arbetstagaren. Medlemsstater som tillåter sådana avtal bör säkerställa att ändamålsenliga åtgärder vidtas för att förhindra missbruk. Sådana åtgärder skulle kunna vara en begränsad användning av eller varaktighet när det gäller sådana avtal, en presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett garanterat antal avlönade timmar som grundar sig på antalet arbetstimmar under en föregående referensperiod, eller andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

(36) Om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas i enlighet med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Arbetstagarna bör också kunna begära en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om en sådan finns tillgänglig, och få ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Medlemsstaterna bör kunna begränsa hur ofta sådana begäranden görs. När det gäller poster inom offentlig sektor för vilka tillträde sker genom uttagningsprov, bör detta direktiv inte hindra medlemsstaterna från att fastställa att dessa poster inte ska anses vara tillgängliga på enkel begäran från arbetstagaren; dessa poster omfattas således inte av rätten att begära mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor.

(37) Om arbetsgivarna enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för arbetstagarna så att de kan utföra det arbete de är anställda för, är det viktigt att säkerställa att sådan utbildning ges på lika villkor till alla arbetstagare, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön. Sådan utbildning bör räknas som arbetstid och bör om möjligt ske under arbetstid. Denna skyldighet omfattar inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte är skyldig enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal att tillhandahålla den till arbetstagaren. Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot otillbörliga metoder när det gäller utbildning.

(38) Arbetsmarknadsparternas autonomi och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna bör respekteras. Därför bör det vara upp till arbetsmarknadens parter att kunna bedöma att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, än sådana miniminormer som fastställts i detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks.

(39) Det offentliga samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att det finns ett behov av att stärka efterlevnaden av unionens arbetsrätt för att säkerställa dess ändamålsenlighet. Utvärderingen av direktiv 91/533/EEG, som genomförts inom ramen för kommissionens program om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat, visade att förstärkta verkställighetsmekanismer kan göra unionens arbetsrätt mer ändamålsenlig. Samrådet visade också att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner, t.ex. engångssummor eller indragna tillstånd, för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Det visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet med kravet att lämna skriftlig information, dvs. att säkerställa att arbetstagarna informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser som säkerställer användningen av en gynnsam presumtion utifall information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls eller av ett förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om så inte sker. Det bör vara möjligt att låta sådana gynnsamma presumtioner omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställning eller att arbetstagaren har en heltidstjänst, om relevant information saknas. Gottgörelsen skulle kunna vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas av arbetstagaren eller av en tredje part, såsom en arbetstagares företrädare eller en annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, om att information saknas och att fullständig och riktig information ska lämnas i god tid.

(40) Ett omfattande system av bestämmelser om verkställighet av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, i synnerhet när det gäller likabehandling, och de bör tillämpas på det här direktivet i syfte att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning, såsom en tvistemålsdomstol eller arbetsdomstol, samt rätt till gottgörelse, vilket kan inbegripa lämplig kompensation, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

(41) Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör arbetstagarna fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av arbetstagarens rättigheter enligt detta direktiv.

(42) Ett ändamålsenligt genomförande av detta direktiv förutsätter ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling som sker till följd av ett försök att utöva de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, eventuella klagomål till arbetsgivaren eller andra rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att åstadkomma efterlevnad av detta direktiv.

(43) Arbetstagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning eller åtgärder med motsvarande verkan, t.ex. att behovsarbetstagare inte längre tilldelas arbetsuppgifter, eller förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de försökt utöva sådana rättigheter. Om arbetstagare anser att de har sagts upp eller har drabbats av någon åtgärd med motsvarande verkan på dessa grunder, bör arbetstagarna och behöriga myndigheter eller organ kunna kräva att arbetsgivaren lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden.

(44) När arbetstagare som anser att de sagts upp, eller blivit föremål för åtgärder med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat sina rättigheter enligt detta direktiv, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att så inte skett. Medlemsstaterna bör kunna välja att inte tillämpa denna regel i förfaranden där det är upp till en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att undersöka de faktiska omständigheterna, framför allt i system där uppsägning måste godkännas på förhand av en sådan myndighet eller ett sådant organ.

(45) Medlemsstaterna bör fastställa ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv. Sanktionerna kan vara administrativa och finansiella, t.ex. i form av sanktionsavgifter eller betalning av ersättning, liksom andra typer av sanktioner.

(46) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(47) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare har tilldelats på det område som omfattas av detta direktiv. Framför allt bör det inte utgöra en grund för att införa nolltimmesavtal eller liknande typer av anställningsavtal.

(48) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera hur deras införlivandeakt påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.

(49) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.

(50) Medlemsstaterna bör vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa fullgörandet av de skyldigheter som följer av detta direktiv, till exempel genom att utföra inspektioner, på lämpligt sätt.

(51) Mot bakgrund av de betydande ändringar som införs genom detta direktiv i fråga om syftet med, tillämpningsområdet för och innehållet i direktiv 91/533/EEG, är det inte lämpligt att ändra det direktivet. Direktiv 91/533/EEG bör därför upphävas.

(52) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument ([13]), har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte, räckvidd och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

2. I detta direktiv fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

3. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Arbetstid med alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i detta genomsnitt på tre timmar.

4. Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.

([13]) EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter uppfylls. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet.

Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG ([14]).

6. Medlemsstaterna får på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.

7. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 12, 13 och 15.1 a på fysiska personer i hushåll som fungerar som arbetsgivare där arbetet utförs för dessa hushåll.

8. Kapitel II i detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare utan att det påverkar tillämpningen av direktiv 2009/13/EG respektive direktiv (EU) 2017/159. Skyldigheterna enligt artikel 4.2 m och o samt artiklarna 7, 9, 10 och 12 ska inte tillämpas på sjömän och fiskare.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

a) arbetsschema: ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar,

b) referenstimmar och referensdagar: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren,

c) arbetsmönster: formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren.

Artikel 3

Tillhandahållande av information

Arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt detta direktiv skriftligen. Informationen ska tillhandahållas och översändas på papper eller i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet.

([14]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

KAPITEL II

INFORMATION OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET

Artikel 4

Skyldighet att lämna information

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.

2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta åtminstone följande:

a) Identitet på parterna i anställningsförhållandet.

b) Arbetsplats. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats, och dessutom ska arbetsgivarens säte eller, i förekommande fall, hemvist anges.

c) Antingen:

i) befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller

ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

d) Den dag då anställningsförhållandet börjar gälla.

e) Vid tidsbegränsade anställningar, slutdag eller den förväntade varaktigheten.

f) För arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, identitet för kundföretag, när och så snart detta är känt.

g) Varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod.

h) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.

i) Antal dagar betald semester som arbetstagaren har rätt till eller, om detta inte är känt när informationen ges, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.

j) Det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav och uppsägningstider, vid upphörande av anställningsförhållandet, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.

k) Ersättning, inbegripet inledande grundlön och, i förekommande fall, alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, separat angivna, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.

l) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels förutsägbart, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning och, i förekommande fall, eventuella regler för skiftbyten.

m) Om arbetsmönstret är helt eller mestadels oförutsägbart ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om

i) principen att arbetsschemat är varierande, antalet garanterade avlönade arbetstimmar och lönen för det arbete som utförts utöver de garanterade timmarna,

ii) de referenstimmar och referensdagar som arbetstagaren kan komma att behöva arbeta,

iii) den minsta underrättelsefrist som arbetstagaren har rätt till innan arbetspasset börjar och i tillämpliga fall den tidsfrist för inställande som avses i artikel 10.3.

n) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor eller, vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den gemensamma institution med vilket kollektivavtal slutits.

o) Om det hör till arbetsgivarens ansvar, identiteten för den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet och allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

3. Den information som avses i punkt 2 g–l och o får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Artikel 5

Tidpunkt och metod för lämnande av information

1. Om den inte redan tillhandahållits ska den information som avses i artikel 4.2 a–e, g, k, l och m tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett eller flera dokument under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen. Övrig information som avses i artikel 4.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument inom en månad från den första arbetsdagen.

2. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förlagor för de dokument som avses i punkt 1 och göra dem tillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet genom att tillgängliggöra dem på en enda officiell nationell webbplats eller på andra lämpliga sätt.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller allmängiltigförklarade kollektivavtal som ska lämnas av arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler.

Artikel 6

Ändring av anställningsförhållandet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 4.2 och varje ändring av den ytterligare information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland enligt artikel 7 tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.

2. Det dokument som avses i punkt 1 ska inte gälla för ändringar som enbart återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de dokument som avses i artikel 5.1 och, i förekommande fall, artikel 7.

Artikel 7

Ytterligare information för arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, av arbetsgivaren förses med de dokument som avses i artikel 5.1 före arbetstagarens avresa, och dokumenten ska innehålla åtminstone följande ytterligare information:

a) Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras och dess förväntade varaktighet.

b) Den valuta som lönen kommer att utbetalas i.

c) I förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför.

d) Information om huruvida ersättning för hemresan utgår, och om så är fallet, villkoren för arbetstagarens hemresa.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG dessutom informeras om följande:

a) Den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.

b) I förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.

c) En länk till värdmedlemsstatens enda officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU ([15]).

3. Den information som avses i punkterna 1 b och 2 a får när så är lämpligt lämnas i form av hänvisningar till specifika bestämmelser i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar den informationen.

4. Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor.

KAPITEL III

MINIMIKRAV I FRÅGA OM ARBETSVILLKOR

Artikel 8

Längsta varaktighet för provanställning

1. Om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod enligt definitionen i nationell rätt eller praxis ska medlemsstaterna säkerställa att den perioden inte överskrider sex månader.

2. I fråga om visstidsanställningar ska medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning.

([15]) 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 informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 11).

3. Medlemsstaterna får i undantagsfall föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

Artikel 9

Parallell anställning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte vare sig förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall.

2. Medlemsstaterna får fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda exklusivitetsrestriktioner på objektiva grunder, såsom hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

Artikel 10

Minsta förutsägbarhet i arbetet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, inte av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte följande villkor båda är uppfyllda:

a) Arbetet äger rum inom de fastställda referenstimmar och referensdagar som avses i artikel 4.2 m ii.

b) Arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, som fastställts i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis som avses i artikel 4.2 m iii.

2. Om ett eller båda kraven i punkt 1 inte uppfylls ska arbetstagaren ha rätt att utan ogynnsamma konsekvenser tacka nej till arbetspasset.

3. I fall där medlemsstaterna tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommits med arbetstagaren.

4. Medlemsstaterna får fastställa villkor för tillämpningen av denna artikel i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

Artikel 11

Kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Om medlemsstaterna tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal ska de vidta en eller flera av följande åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder:

a) Begränsad användning och varaktighet av behovsavtal och liknande anställningsavtal.

b) En presumtion, som går att motbevisa, att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period.

c) Andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om dessa åtgärder.

Artikel 12

Övergång till annan anställningsform

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivaren lämnar det motiverade skriftliga svar som avses i punkt 1 inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Artikel 13

Obligatorisk utbildning

Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.

Artikel 14

Kollektivavtal

Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13.

KAPITEL IV

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

Artikel 15

Presumtion och tvistlösning

1. När en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 5.1 eller artikel 6 ska medlemsstaterna säkerställa att åtminstone ett av följande ska gälla:

a) Arbetstagaren ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten, vilka arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa.

b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillämpningen av de presumtioner och mekanismer som avses i punkt 1 ska förutsätta att saken anmälts till arbetsgivaren och arbetsgivaren underlåtit att tillhandahålla den information som saknas inom rimlig tid.

Artikel 16

Rätt till gottgörelse

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.

Artikel 17

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 18

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

2. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen.

3. När de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.

4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda fakta i målet.

6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 19

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL V

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.

3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 21

Införlivande och genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i punkt 1 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

3. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

4. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

5. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 22

Övergångsbestämmelser

De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. Arbetsgivaren ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artiklarna 5.1, 6 och 7 endast på begäran av en arbetstagare som redan är anställd vid tidpunkten. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i artiklarna 8–13.

Artikel 23

Översyn av kommissionen

Senast den 1 augusti 2027 ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen.

Artikel 24

Upphävande

Direktiv 91/533/EEG upphör att gälla med verkan från och med den 1 augusti 2022. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet.

Artikel 25

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 26

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 juni 2019

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
A. TAJANI	G. CIAMBA
Ordförande	*Ordförande*

Arbetsvillkorsdirektivet på engelska

DIRECTIVE (EU) 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 20 June 2019

on transparent and predictable working conditions in the European Union

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty on the Functioning of the European Union, and in particular point (b) of Article 153(2), in conjunction with point (b) of Article 153(1) thereof,

Having regard to the proposal from the European Commission,

After transmission of the draft legislative act to the national parliaments,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee ([1]),

Having regard to the opinion of the Committee of the Regions ([2]),

Acting in accordance with the ordinary legislative procedure ([3]),

Whereas:

(1) Article 31 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union provides that every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity, to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave.

(2) Principle No 5 of the European Pillar of Social Rights, proclaimed at Gothenburg on 17 November 2017, provides that, regardless of the type and duration of the employment relationship, workers have the right to fair and equal treatment regarding working conditions, access to social protection and training, and that the transition towards open-ended forms of employment is to be fostered; that, in accordance with legislation and collective agreements, the necessary flexibility for employers to adapt swiftly to changes in the economic context is to be ensured; that innovative forms of work that ensure quality working conditions are to be fostered, that entrepreneurship and self-employment are to be encouraged and that occupational mobility is to be facilitated; and that employment relationships that lead to precarious working conditions are to be prevented, including by prohibiting abuse of atypical contracts, and that any probationary period is to be of a reasonable duration.

(3) Principle No 7 of the European Pillar of Social Rights provides that workers have the right to be informed in writing at the start of employment about their rights and obligations resulting from the employment relationship, including any probationary period; that prior to any dismissal they are entitled to be informed of the reasons and given a reasonable period of notice; and that they have the right to access to effective and impartial dispute resolution and, in the case of unjustified dismissal, a right to redress, including adequate compensation.

([1]) OJ C 283, 10.8.2018, p. 39.
([2]) OJ C 387, 25.10.2018, p. 53.
([3]) Position of the European Parliament of 16 April 2019 (not yet published in the Official Journal) and decision of the Council of 13 June 2019.

(4) Since the adoption of Council Directive 91/533/EEC [4], labour markets have undergone far-reaching changes due to demographic developments and digitalisation leading to the creation of new forms of employment, which have enhanced innovation, job creation and labour market growth. Some new forms of employment vary significantly from traditional employment relationships with regard to predictability, creating uncertainty with regard to the applicable rights and the social protection of the workers concerned. In this evolving world of work, there is therefore an increased need for workers to be fully informed about their essential working conditions, which should occur in a timely manner and in written form to which workers have easy access. In order adequately to frame the development of new forms of employment, workers in the Union should also be provided with a number of new minimum rights aiming to promote security and predictability in employment relationships while achieving upward convergence across Member States and preserving labour market adaptability.

(5) Pursuant to Directive 91/533/EEC, the majority of workers in the Union have the right to receive written information about their working conditions. Directive 91/533/EEC does not however apply to all workers in the Union. Moreover, gaps in protection have emerged for new forms of employment created as a result of labour market developments since 1991.

(6) Minimum requirements relating to information on the essential aspects of the employment relationship and relating to working conditions that apply to every worker should therefore be established at Union level in order to guarantee all workers in the Union an adequate degree of transparency and predictability as regards their working conditions, while maintaining reasonable flexibility of non-standard employment, thus preserving its benefits to workers and employers.

(7) The Commission has undertaken a two-phase consultation with the social partners, in accordance with Article 154 of the Treaty on the Functioning of the European Union, on the improvement of the scope and effectiveness of Directive 91/533/EEC and the broadening of its objectives in order to establish new rights for workers. This did not result in an agreement among the social partners to enter into negotiations on those matters. However, as confirmed by the outcome of the open public consultations that sought the views of various stakeholders and citizens, it is important to take action at Union level in this area by modernising and adapting the current legal framework to new developments.

(8) In its case law, the Court of Justice of the European Union (Court of Justice) has established criteria for determining the status of a worker [5]. The interpretation of the Court of Justice of those criteria should be taken into account in the implementation of this Directive. Provided that they fulfil those criteria, domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices could fall within the scope of this Directive. Genuinely self-employed persons should not fall within the scope of this Directive since they do not fulfil those criteria. The abuse of the status of self-employed persons, as defined in national law, either at national level or in cross-border situations, is a form of falsely declared work that is frequently associated with undeclared work. Bogus self-employment occurs when a person is declared to be self-employed while fulfilling the conditions characteristic of an employment relationship, in order to avoid certain legal or fiscal obligations. Such persons should fall within the scope of this Directive. The determination of the existence of an employment relationship should be guided by the facts relating to the actual performance of the work and not by the parties' description of the relationship.

[4] Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (OJ L 288, 18.10.1991, p. 32).

[5] Judgments of the Court of Justice of 3 July 1986, *Deborah Lawrie-Blum* v *Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 October 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère* v *Premier ministre and Others*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 July 2015, *Ender Balkaya* v *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 December 2014, FNV *Kunsten Informatie en Media* v *Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; and 17 November 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* v *Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

(9) It should be possible for Member States to provide, where justified on objective grounds, for certain provisions of this Directive not to apply to certain categories of civil servants, public emergency services, the armed forces, police authorities, judges, prosecutors, investigators or other law enforcement services, given the specific nature of the duties that they are called on to perform or of their employment conditions.

(10) The requirements laid down in this Directive with regard to the following matters should not apply to seafarers or sea fishermen, given the specificities of their employment conditions: parallel employment where incompatible with the work performed on board ships or fishing vessels, minimum predictability of work, the sending of workers to another Member State or to a third country, transition to another form of employment, and providing information on the identity of the social security institutions receiving the social contributions. For the purposes of this Directive, seafarers and sea fishermen as defined, respectively, in Council Directives 2009/13/EC ([6]) and (EU) 2017/159 ([7]) should be considered to be working in the Union when they work on board ships or fishing vessels registered in a Member State or flying the flag of a Member State.

(11) In view of the increasing number of workers excluded from the scope of Directive 91/533/EEC on the basis of exclusions made by Member States under Article 1 of that directive, it is necessary to replace those exclusions with a possibility for Member States not to apply the provisions of this Directive to an employment relationship with predetermined and actual working hours that amount to an average of three hours per week or less in a reference period of four consecutive weeks. The calculation of those hours should include all time actually worked for an employer, such as overtime or work supplementary to that guaranteed or anticipated in the employment contract or employment relationship. From the moment when a worker crosses that threshold, the provisions of this Directive apply to him or her, regardless of the number of working hours that the worker works subsequently or the number of working hours provided for in the employment contract.

(12) Workers who have no guaranteed working time, including those on zero-hour and some on-demand contracts, are in a particularly vulnerable situation. Therefore, the provisions of this Directive should apply to them regardless of the number of hours they actually work.

(13) Several different natural or legal persons or other entities may in practice assume the functions and responsibilities of an employer. Member States should remain free to determine more precisely the persons who are considered to be wholly or partly responsible for the execution of the obligations that this Directive lays down for employers, as long as all those obligations are fulfilled. Member States should also be able to decide that some or all of those obligations are to be assigned to a natural or legal person who is not party to the employment relationship.

(14) Member States should be able to establish specific rules to exclude individuals acting as employers for domestic workers in the household from the requirements laid down in this Directive, with regard to the following matters: to consider and respond to requests for different types of employment, to provide mandatory training that is free of cost, and to provide for redress mechanisms that are based on favourable presumptions in the case of information that is missing from the documentation that is to be provided to the worker under this Directive.

(15) Directive 91/533/EEC introduced a list of essential aspects of the employment contract or employment relationship of which workers are to be informed in writing. It is necessary to adapt that list, which Member States can enlarge, in order to take account of developments in the labour market, in particular the growth of non-standard forms of employment.

(16) Where the worker has no fixed or main place of work, he or she should receive information about arrangements, if any, for travel between the workplaces.

([6]) Council Directive 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC (OJ L 124, 20.5.2009, p. 30).

([7]) Council Directive (EU) 2017/159 of 19 December 2016 implementing the Agreement concerning the implementation of the Work in Fishing Convention, 2007 of the International Labour Organisation, concluded on 21 May 2012 between the General Confederation of Agricultural Cooperatives in the European Union (Cogeca), the European Transport Workers' Federation (ETF) and the Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the European Union (Europêche) (OJ L 25, 31.1.2017, p. 12).

(17) It should be possible for information on the training entitlement provided by the employer to take the form of information that includes the number of training days, if any, to which the worker is entitled per year, and information about the employer's general training policy.

(18) It should be possible for information on the procedure to be observed by the employer and the worker if their employment relationship is terminated to include the deadline for bringing an action contesting dismissal.

(19) Information on working time should be consistent with Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council ([8]), and should include information on breaks, daily and weekly rest periods and the amount of paid leave, thereby ensuring the protection of the safety and health of workers.

(20) Information on remuneration to be provided should include all elements of the remuneration indicated separately, including, if applicable, contributions in cash or kind, overtime payments, bonuses and other entitlements, directly or indirectly received by the worker in respect of his or her work. The provision of such information should be without prejudice to the freedom for employers to provide for additional elements of remuneration such as one-off payments. The fact that elements of remuneration due by law or collective agreement have not been included in that information should not constitute a reason for not providing them to the worker.

(21) If it is not possible to indicate a fixed work schedule because of the nature of the employment, such as in the case of an on-demand contract, employers should inform workers how their working time is to be established, including the time slots in which they may be called to work and the minimum notice period that they are to receive before the start of a work assignment.

(22) Information on social security systems should include information on the identity of the social security institutions receiving the social security contributions, where relevant, with regard to sickness, maternity, paternity and parental benefits, benefits for accidents at work and occupational diseases, and old-age, invalidity, survivors', unemployment, pre-retirement and family benefits. Employers should not be required to provide that information where the worker chooses the social security institution. Information on the social security protection provided by the employer should include, where relevant, the fact of coverage by supplementary pension schemes within the meaning of Directive 2014/50/EU of the European Parliament and of the Council ([9]) and Council Directive 98/49/EC ([10]).

(23) Workers should have the right to be informed about their rights and obligations resulting from the employment relationship in writing at the start of employment. The basic information should therefore reach them as soon as possible and at the latest within a calendar week from their first working day. The remaining information should reach them within one month from their first working day. The first working day should be understood to be the actual start of performance of work by the worker in the employment relationship. Member States should aim to have the relevant information on the employment relationship provided by the employers before the end of the initially agreed duration of the contract.

(24) In light of the increasing use of digital communication tools, information that is to be provided in writing under this Directive can be provided by electronic means.

(25) In order to help employers to provide timely information, Member States should be able to provide templates at national level including relevant and sufficiently comprehensive information on the legal framework applicable. Those templates could be further developed at sectoral or local level, by national authorities and the social partners. The Commission will support Member States in developing templates and models and make them widely available, as appropriate.

([8]) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ L 299, 18.11.2003, p. 9).

([9]) Directive 2014/50/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights (OJ L 128, 30.4.2014, p. 1).

([10]) Council Directive 98/49/EC of 29 June 1998 on safeguarding the supplementary pension rights of employed and self-employed persons moving within the Community (OJ L 209, 25.7.1998, p. 46).

(26) Workers sent abroad should receive additional information specific to their situation. For successive work assignments in several Member States or third countries, it should be possible for the information for several assignments to be collated before the first departure and subsequently modified in the case of any changes. Workers who qualify as posted workers under Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council ([11]) should also be notified of the single official national website developed by the host Member State where they are able to find the relevant information on the working conditions applying to their situation. Unless Member States provide otherwise, those obligations apply if the duration of the work period abroad is longer than four consecutive weeks.

(27) Probationary periods allow the parties to the employment relationship to verify that the workers and the positions for which they were engaged are compatible while providing workers with accompanying support. An entry into the labour market or a transition to a new position should not be subject to prolonged insecurity. As established in the European Pillar of Social Rights, probationary periods should therefore be of a reasonable duration.

(28) A substantial number of Member States have established a general maximum duration of probation of between three and six months, which should be considered to be reasonable. Exceptionally, it should be possible for probationary periods to last longer than six months, where justified by the nature of the employment, such as for managerial or executive positions or public service posts, or where in the interests of the worker, such as in the context of specific measures promoting permanent employment, in particular for young workers. It should also be possible for probationary periods to be extended correspondingly in cases where the worker has been absent from work during the probationary period, for instance because of sickness or leave, to enable the employer to assess the suitability of the worker for the task in question. In the case of fixed-term employment relationships of less than 12 months, Member States should ensure that the length of the probationary period is adequate and proportionate to the expected duration of the contract and the nature of the work. Where provided for in national law or practice, workers should be able to accrue employment rights during the probationary period.

(29) An employer should neither prohibit a worker from taking up employment with other employers, outside the work schedule established with that employer, nor subject a worker to adverse treatment for doing so. It should be possible for Member States to lay down conditions for the use of incompatibility restrictions, which are to be understood as restrictions on working for other employers for objective reasons, such as for the protection of the health and safety of workers including by limiting working time, the protection of business confidentiality, the integrity of the public service or the avoidance of conflicts of interests.

(30) Workers whose work pattern is entirely or mostly unpredictable should benefit from a minimum level of predictability where the work schedule is determined mainly by the employer, be it directly, such as by allocating work assignments, or indirectly, such as by requiring the worker to respond to clients' requests.

(31) Reference hours and days, which are to be understood as time slots during which work can take place at the request of the employer, should be established in writing at the start of the employment relationship.

(32) A reasonable minimum notice period, which is to be understood as the period of time between the moment when a worker is informed of a new work assignment and the moment when the assignment starts, constitutes another necessary element of predictability of work for employment relationships with work patterns which are entirely or mostly unpredictable. The length of the notice period may vary according to the needs of the sector concerned, while ensuring the adequate protection of workers. The minimum notice period applies without prejudice to Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council ([12]).

(33) Workers should have the possibility to refuse a work assignment if it falls outside of the reference hours and days or if they were not notified of the work assignment in accordance with the minimum notice period, without suffering adverse consequences for this refusal. Workers should also have the possibility to accept the work assignment if they so wish.

([11]) Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (OJ L 18, 21.1.1997, p. 1).

([12]) Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities (OJ L 80, 23.3.2002, p. 35).

(34) Where a worker whose work pattern is entirely or mostly unpredictable has agreed with his or her employer to undertake a specific work assignment, the worker should be able to plan accordingly. The worker should be protected against loss of income resulting from the late cancellation of an agreed work assignment by means of adequate compensation.

(35) On-demand or similar employment contracts, including zero-hour contracts, under which the employer has the flexibility of calling the worker to work as and when needed, are particularly unpredictable for the worker. Member States that allow such contracts should ensure that effective measures to prevent their abuse are in place. Such measures could take the form of limitations to the use and duration of such contracts, of a rebuttable presumption of the existence of an employment contract or employment relationship with a guaranteed amount of paid hours based on hours worked in a preceding reference period, or of other equivalent measures that ensure the effective prevention of abusive practices.

(36) Where employers have the possibility to offer full-time or open-ended employment contracts to workers in non-standard forms of employment, a transition to more secure forms of employment should be promoted in accordance with the principles established in the European Pillar of Social Rights. Workers should be able to request another more predictable and secure form of employment, where available, and receive a reasoned written response from the employer, which takes into account the needs of the employer and of the worker. Member States should have the possibility to limit the frequency of such requests. This Directive should not prevent Member States from establishing that, in the case of public service positions for which entry is by competitive examination, those positions are not to be considered to be available on the simple request of the worker, and so fall outside the scope of the right to request a form of employment with more predictable and secure working conditions.

(37) Where employers are required by Union or national law or collective agreements to provide training to workers to carry out the work for which they are employed, it is important to ensure that such training is provided equally to all workers, including to those in non-standard forms of employment. The costs of such training should not be charged to the worker or withheld or deducted from the worker's remuneration. Such training should count as working time and, where possible, should be carried out during working hours. That obligation does not cover vocational training or training required for workers to obtain, maintain or renew a professional qualification as long as the employer is not required by Union or national law or collective agreement to provide it to the worker. Member States should take the necessary measures to protect workers from abusive practices regarding training.

(38) The autonomy of the social partners and their capacity as representatives of workers and employers should be respected. It should therefore be possible for the social partners to consider that in specific sectors or situations different provisions are more appropriate, for the pursuit of the purpose of this Directive, than certain minimum standards set out in this Directive. Member States should therefore be able to allow the social partners to maintain, negotiate, conclude and enforce collective agreements which differ from certain provisions contained in this Directive, provided that the overall level of protection of workers is not lowered.

(39) The public consultation on the European Pillar of Social Rights showed the need to strengthen enforcement of Union labour law to ensure its effectiveness. The evaluation of Directive 91/533/EEC conducted under the Commission's Regulatory Fitness and Performance Programme confirmed that strengthened enforcement mechanisms could improve the effectiveness of Union labour law. The consultation showed that redress systems based solely on claims for damages are less effective than systems that also provide for penalties, such as lump sums or loss of permits, for employers who fail to issue written statements. It also showed that employees rarely seek redress during the employment relationship, which jeopardises the goal of the provision of the written statement, which is to ensure that workers are informed about the essential features of the employment relationship. It is therefore necessary to introduce enforcement provisions which ensure the use of favourable presumptions where information about the employment relationship is not provided, or of a procedure under which the employer may be required to provide the missing information and may be subject to a penalty if the employer does not do so, or both. It should be possible for such favourable presumptions to include a presumption that the worker has an open-ended employment relationship, that there is no probationary period or that the worker has a full-time position, where the relevant information is missing. Redress could be subject to a procedure by which the employer is notified by the worker or by a third party such as a worker's representative or other competent authority or body that information is missing and to supply complete and correct information in a timely manner.

(40) An extensive system of enforcement provisions for the social *acquis* in the Union has been adopted since Directive 91/533/EEC, in particular in the fields of equal treatment, elements of which should be applied to this Directive in order to ensure that workers have access to effective and impartial dispute resolution, such as a civil or labour court and a right to redress, which may include adequate compensation, reflecting the Principle No 7 of the European Pillar of Social Rights.

(41) Specifically, having regard to the fundamental nature of the right to effective legal protection, workers should continue to enjoy such protection even after the end of the employment relationship giving rise to an alleged breach of the worker's rights under this Directive.

(42) The effective implementation of this Directive requires adequate judicial and administrative protection against any adverse treatment as a reaction to an attempt to exercise rights provided for under this Directive, any complaint to the employer or any legal or administrative proceedings aimed at enforcing compliance with this Directive.

(43) Workers exercising rights provided for in this Directive should enjoy protection from dismissal or equivalent detriment, such as an on-demand worker no longer being assigned work, or any preparations for a possible dismissal, on the grounds that they sought to exercise such rights. Where workers consider that they have been dismissed or have suffered equivalent detriment on those grounds, workers and competent authorities or bodies should be able to require the employer to provide duly substantiated grounds for the dismissal or equivalent measure.

(44) The burden of proof with regard to establishing that there has been no dismissal or equivalent detriment on the grounds that workers have exercised their rights provided for in this Directive, should fall on employers when workers establish, before a court or other competent authority or body, facts from which it may be presumed that they have been dismissed, or have been subject to measures with equivalent effect, on such grounds. It should be possible for Member States not to apply that rule in proceedings, in which it would be for a court or other competent authority or body to investigate the facts, in particular in systems where dismissal has to be approved beforehand by such authority or body.

(45) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive penalties for breaches of the obligations under this Directive. Penalties can include administrative and financial penalties, such as fines or the payment of compensation, as well as other types of penalties.

(46) Since the objective of this Directive, namely to improve working conditions by promoting more transparent and predictable employment while ensuring labour market adaptability, cannot be sufficiently achieved by the Member States but can rather, by reason of the need to establish common minimum requirements, be better achieved at Union level, the Union may adopt measures, in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty on European Union. In accordance with the principle of proportionality as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective.

(47) This Directive lays down minimum requirements, thus leaving untouched Member States' prerogative to introduce and maintain more favourable provisions. Rights acquired under the existing legal framework should continue to apply, unless more favourable provisions are introduced by this Directive. The implementation of this Directive cannot be used to reduce existing rights set out in existing Union or national law in this field, nor can it constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers in the field covered by this Directive. In particular, it should not serve as grounds for the introduction of zero-hour contracts or similar types of employment contracts.

(48) In implementing this Directive Member States should avoid imposing administrative, financial and legal constraints in a way which would hold back the creation and development of micro, small and medium-sized enterprises. Member States are therefore invited to assess the impact of their transposition act on small and medium-sized enterprises in order to ensure that they are not disproportionately affected, giving specific attention to micro-enterprises and to the administrative burden, and to publish the results of such assessments.

(49) The Member States may entrust the social partners with the implementation of this Directive, where the social partners jointly request to do so and provided that the Member States take all the necessary steps to ensure that they can at all times guarantee the results sought under this Directive. They should also, in accordance with national law and practice, take adequate measures to ensure the effective involvement of the social partners and to promote and enhance social dialogue with a view to implementing the provisions of this Directive.

(50) Member States should take any adequate measure to ensure fulfilment of the obligations arising from this Directive, for example by carrying out inspections, as appropriate.

(51) In view of the substantial changes introduced by this Directive with regard to the purpose, scope and content of Directive 91/533/EEC, it is not appropriate to amend that directive. Directive 91/533/EEC should therefore be repealed.

(52) In accordance with the Joint Political Declaration of 28 September 2011 of Member States and the Commission on explanatory documents ([13]), Member States have undertaken to accompany, in justified cases, the notification of their transposition measures with one or more documents explaining the relationship between the components of a directive and the corresponding parts of national transposition instruments. With regard to this Directive, the legislator considers the transmission of such documents to be justified,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Purpose, subject matter and scope

1. The purpose of this Directive is to improve working conditions by promoting more transparent and predictable employment while ensuring labour market adaptability.

2. This Directive lays down minimum rights that apply to every worker in the Union who has an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in each Member State with consideration to the case-law of the Court of Justice.

3. Member States may decide not to apply the obligations in this Directive to workers who have an employment relationship in which their predetermined and actual working time is equal to or less than an average of three hours per week in a reference period of four consecutive weeks. Time worked with all employers forming or belonging to the same enterprise, group or entity shall count towards that three-hour average.

4. Paragraph 3 shall not apply to an employment relationship where no guaranteed amount of paid work is predetermined before the employment starts.

([13]) OJ C 369, 17.12.2011, p. 14.

5. Member States may determine which persons are responsible for the execution of the obligations for employers laid down by this Directive as long as all those obligations are fulfilled. They may also decide that all or part of those obligations are to be assigned to a natural or legal person who is not party to the employment relationship.

This paragraph is without prejudice to Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council [14].

6. Member States may provide, on objective grounds, that the provisions laid down in Chapter III are not to apply to civil servants, public emergency services, the armed forces, police authorities, judges, prosecutors, investigators or other law enforcement services.

7. Member States may decide not to apply the obligations set out in Articles 12 and 13 and in point (a) of Article 15(1) to natural persons in households acting as employers where work is performed for those households.

8. Chapter II of this Directive applies to seafarers and sea fishermen without prejudice to Directives 2009/13/EC and Directive (EU) 2017/159, respectively. The obligations set out in points (m) and (o) of Article 4(2), and Articles 7, 9, 10 and 12 shall not apply to seafarers or sea fishermen.

Article 2

Definitions

For the purposes of this Directive, the following definitions apply:

(a) 'work schedule' means the schedule determining the hours and days on which performance of work starts and ends;

(b) 'reference hours and days' means time slots in specified days during which work can take place at the request of the employer;

(c) 'work pattern' means the form of organisation of the working time and its distribution according to a certain pattern determined by the employer.

Article 3

Provision of information

The employer shall provide each worker with the information required pursuant to this Directive in writing. The information shall be provided and transmitted on paper or, provided that the information is accessible to the worker, that it can be stored and printed, and that the employer retains proof of transmission or receipt, in electronic form.

[14] Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (OJ L 327, 5.12.2008, p. 9).

CHAPTER II

INFORMATION ABOUT THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Article 4

Obligation to provide information

1. Member States shall ensure that employers are required to inform workers of the essential aspects of the employment relationship.

2. The information referred to in paragraph 1 shall include at least the following:

(a) the identities of the parties to the employment relationship;

(b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the worker is employed at various places or is free to determine his or her place of work, and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;

(c) either:

(i) the title, grade, nature or category of work for which the worker is employed or

(ii) a brief specification or description of the work;

(d) the date of commencement of the employment relationship;

(e) in the case of a fixed-term employment relationship, the end date or the expected duration thereof;

(f) in the case of temporary agency workers, the identity of the user undertakings, when and as soon as known;

(g) the duration and conditions of the probationary period, if any;

(h) the training entitlement provided by the employer, if any;

(i) the amount of paid leave to which the worker is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave;

(j) the procedure to be observed by the employer and the worker, including the formal requirements and the notice periods, where their employment relationship is terminated or, where the length of the notice periods cannot be indicated when the information is given, the method for determining such notice periods;

(k) the remuneration, including the initial basic amount, any other component elements, if applicable, indicated separately, and the frequency and method of payment of the remuneration to which the worker is entitled;

(l) if the work pattern is entirely or mostly predictable, the length of the worker's standard working day or week and any arrangements for overtime and its remuneration and, where applicable, any arrangements for shift changes;

(m) if the work pattern is entirely or mostly unpredictable, the employer shall inform the worker of:

(i) the principle that the work schedule is variable, the number of guaranteed paid hours and the remuneration for work performed in addition to those guaranteed hours;

(ii) the reference hours and days within which the worker may be required to work;

(iii) the minimum notice period to which the worker is entitled before the start of a work assignment and, where applicable, the deadline for cancellation referred to in Article 10(3);

(n) any collective agreements governing the worker's conditions of work or in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of such bodies or institutions within which the agreements were concluded;

(o) where it is the responsibility of the employer, the identity of the social security institutions receiving the social contributions attached to the employment relationship and any protection relating to social security provided by the employer.

3. The information referred to in paragraph 2(g) to (l) and (o) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those points.

Article 5

Timing and means of information

1. Where not previously provided, the information referred to in points (a) to (e), (g), (k), (l) and (m) of Article 4(2) shall be provided individually to the worker in the form of one or more documents during a period starting on the first working day and ending no later than the seventh calendar day. The other information referred to in Article 4(2) shall be provided individually to the worker in the form of a document within one month of the first working day.

2. Member States may develop templates and models for the documents referred to in paragraph 1 and put them at the disposal of worker and employer including by making them available on a single official national website or by other suitable means.

3. Member States shall ensure that the information on the laws, regulations and administrative or statutory provisions or universally applicable collective agreements governing the legal framework applicable which are to be communicated by employers is made generally available free of charge in a clear, transparent, comprehensive and easily accessible way at a distance and by electronic means, including through existing online portals.

Article 6

Modification of the employment relationship

1. Member States shall ensure that any change in the aspects of the employment relationship referred to in Article 4(2) and any change to the additional information for workers sent to another Member State or to a third country referred to in Article 7 shall be provided in the form of a document by the employer to the worker at the earliest opportunity and at the latest on the day on which it takes effect.

2. The document referred to in paragraph 1 shall not apply to changes that merely reflect a change in the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements cited in the documents referred to in Article 5(1), and, where relevant, in Article 7.

Article 7

Additional information for workers sent to another Member State or to a third country

1. Member States shall ensure that, where a worker is required to work in a Member State or third country other than the Member State in which he or she habitually works, the employer shall provide the documents referred to in Article 5(1) before the worker's departure and the documents shall include at least the following additional information:

(a) the country or countries in which the work abroad is to be performed and its anticipated duration;

(b) the currency to be used for the payment of remuneration;

(c) where applicable, the benefits in cash or kind relating to the work assignments;

(d) information as to whether repatriation is provided for, and if so, the conditions governing the worker's repatriation.

2. Member States shall ensure that a posted worker covered by Directive 96/71/EC shall in addition be notified of:

(a) the remuneration to which the worker is entitled in accordance with the applicable law of the host Member State;

(b) where applicable, any allowances specific to posting and any arrangements for reimbursing expenditure on travel, board and lodging;

(c) the link to the single official national website developed by the host Member State pursuant to Article 5(2) of Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council ([15]).

3. The information referred to in point (b) of paragraph 1 and point (a) of paragraph 2 may, where appropriate, be given in the form of a reference to specific provisions of laws, regulations and administrative or statutory acts or collective agreements governing that information.

4. Unless Member States provide otherwise, paragraphs 1 and 2 shall not apply if the duration of each work period outside the Member State in which the worker habitually works is four consecutive weeks or less.

CHAPTER III

MINIMUM REQUIREMENTS RELATING TO WORKING CONDITIONS

Article 8

Maximum duration of any probationary period

1. Member States shall ensure that, where an employment relationship is subject to a probationary period as defined in national law or practice, that period shall not exceed six months.

2. In the case of fixed-term employment relationships, Member States shall ensure that the length of such a probationary period is proportionate to the expected duration of the contract and the nature of the work. In the case of the renewal of a contract for the same function and tasks, the employment relationship shall not be subject to a new probationary period.

([15]) Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') (OJ L 159, 28.5.2014, p. 11).

3. Member States may, on an exceptional basis, provide for longer probationary periods where justified by the nature of the employment or in the interest of the worker. Where the worker has been absent from work during the probationary period, Member States may provide that the probationary period can be extended correspondingly, in relation to the duration of the absence.

Article 9

Parallel employment

1. Member States shall ensure that an employer neither prohibits a worker from taking up employment with other employers, outside the work schedule established with that employer, nor subjects a worker to adverse treatment for doing so.

2. Member States may lay down conditions for the use of incompatibility restrictions by employers, on the basis of objective grounds, such as health and safety, the protection of business confidentiality, the integrity of the public service or the avoidance of conflicts of interests.

Article 10

Minimum predictability of work

1. Member States shall ensure that where a worker's work pattern is entirely or mostly unpredictable the worker shall not be required to work by the employer unless both of the following conditions are fulfilled:

(a) the work takes place within predetermined reference hours and days as referred to in point (m)(ii) of Article 4(2); and

(b) the worker is informed by his or her employer of a work assignment within a reasonable notice period established in accordance with national law, collective agreements or practice as referred to in point (m)(iii) of Article 4(2).

2. Where one or both of the requirements laid down in paragraph 1 is not fulfilled, a worker shall have the right to refuse a work assignment without adverse consequences.

3. Where Member States allow an employer to cancel a work assignment without compensation, Member States shall take the measures necessary, in accordance with national law, collective agreements or practice, to ensure that the worker is entitled to compensation if the employer cancels, after a specified reasonable deadline, the work assignment previously agreed with the worker.

4. Member States may lay down modalities for the application of this Article, in accordance with national law, collective agreements or practice.

Article 11

Complementary measures for on-demand contracts

Where Member States allow for the use of on-demand or similar employment contracts, they shall take one or more of the following measures to prevent abusive practices:

(a) limitations to the use and duration of on-demand or similar employment contracts;

(b) a rebuttable presumption of the existence of an employment contract with a minimum amount of paid hours based on the average hours worked during a given period;

(c) other equivalent measures that ensure effective prevention of abusive practices.

Member States shall inform the Commission of such measures.

Article 12

Transition to another form of employment

1. Member States shall ensure that a worker with at least six months' service with the same employer, who has completed his or her probationary period, if any, may request a form of employment with more predictable and secure working conditions where available and receive a reasoned written reply. Member States may limit the frequency of requests triggering the obligation under this Article.

2. Member States shall ensure that the employer provides the reasoned written reply referred to in paragraph 1 within one month of the request. With respect to natural persons acting as employers and micro, small, or medium enterprises, Member States may provide for that deadline to be extended to no more than three months and allow for an oral reply to a subsequent similar request submitted by the same worker if the justification for the reply as regards the situation of the worker remains unchanged.

Article 13

Mandatory training

Member States shall ensure that where an employer is required by Union or national law or by collective agreements to provide training to a worker to carry out the work for which he or she is employed, such training shall be provided to the worker free of cost, shall count as working time and, where possible, shall take place during working hours.

Article 14

Collective agreements

Member States may allow the social partners to maintain, negotiate, conclude and enforce collective agreements, in conformity with the national law or practice, which, while respecting the overall protection of workers, establish arrangements concerning the working conditions of workers which differ from those referred to in Articles 8 to 13.

CHAPTER IV

HORIZONTAL PROVISIONS

Article 15

Legal presumptions and early settlement mechanism

1. Member States shall ensure that, where a worker has not received in due time all or part of the documents referred to in Article 5(1) or Article 6, one or both of the following shall apply:

(a) the worker shall benefit from favourable presumptions defined by the Member State, which employers shall have the possibility to rebut;

(b) the worker shall have the possibility to submit a complaint to a competent authority or body and to receive adequate redress in a timely and effective manner.

2. Member States may provide that the application of the presumptions and mechanism referred to in paragraph 1 is subject to the notification of the employer and the failure of the employer to provide the missing information in a timely manner.

Article 16

Right to redress

Member States shall ensure that workers, including those whose employment relationship has ended, have access to effective and impartial dispute resolution and a right to redress in the case of infringements of their rights arising from this Directive.

Article 17

Protection against adverse treatment or consequences

Member States shall introduce the measures necessary to protect workers, including those who are workers' representatives, from any adverse treatment by the employer and from any adverse consequences resulting from a complaint lodged with the employer or resulting from any proceedings initiated with the aim of enforcing compliance with the rights provided for in this Directive.

Article 18

Protection from dismissal and burden of proof

1. Member States shall take the necessary measures to prohibit the dismissal or its equivalent and all preparations for dismissal of workers, on the grounds that they have exercised the rights provided for in this Directive.

2. Workers who consider that they have been dismissed, or have been subject to measures with equivalent effect, on the grounds that they have exercised the rights provided for in this Directive, may request the employer to provide duly substantiated grounds for the dismissal or the equivalent measures. The employer shall provide those grounds in writing.

3. Member States shall take the necessary measures to ensure that, when workers referred to in paragraph 2 establish, before a court or other competent authority or body, facts from which it may be presumed that there has been such a dismissal or equivalent measures, it shall be for the employer to prove that the dismissal was based on grounds other than those referred to in paragraph 1.

4. Paragraph 3 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to workers.

5. Member States shall not be required to apply paragraph 3 to proceedings in which it is for the court or other competent authority or body to investigate the facts of the case.

6. Paragraph 3 shall not apply to criminal proceedings, unless otherwise provided by the Member State.

Article 19

Penalties

Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of national provisions adopted pursuant to this Directive or the relevant provisions already in force concerning the rights which are within the scope of this Directive. The penalties provided for shall be effective, proportionate and dissuasive.

CHAPTER V

FINAL PROVISIONS

Article 20

Non-regression and more favourable provisions

1. This Directive shall not constitute valid grounds for reducing the general level of protection already afforded to workers within Member States.

2. This Directive shall not affect Member States' prerogative to apply or to introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to workers or to encourage or permit the application of collective agreements which are more favourable to workers.

3. This Directive is without prejudice to any other rights conferred on workers by other legal acts of the Union.

Article 21

Transposition and implementation

1. Member States shall take the necessary measures to comply with this Directive by 1 August 2022. They shall immediately inform the Commission thereof.

2. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

3. Member States shall communicate to the Commission the text of the main measures of national law which they adopt in the field covered by this Directive.

4. Member States shall, in accordance with their national law and practice, take adequate measures to ensure the effective involvement of the social partners and to promote and enhance social dialogue with a view to implementing this Directive.

5. Member States may entrust the social partners with the implementation of this Directive, where the social partners jointly request to do so and provided that Member States take all necessary steps to ensure that they can at all times guarantee the results sought under this Directive.

Article 22

Transitional arrangements

The rights and obligations set out in this Directive shall apply to all employment relationships by 1 August 2022. However, an employer shall provide or complement the documents referred to in Article 5(1) and in Articles 6 and 7 only upon the request of a worker who is already employed on that date. The absence of such a request shall not have the effect of excluding a worker from the minimum rights established in Articles 8 to 13.

Article 23

Review by the Commission

By 1 August 2027, the Commission shall, after consulting the Member States and the social partners at Union level and taking into account the impact on micro, small and medium-sized enterprises, review the implementation of this Directive and propose, where appropriate, legislative amendments.

Article 24

Repeal

Directive 91/533/EEC shall be repealed with effect from 1 August 2022. References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive.

Article 25

Entry into force

This Directive shall enter into force on the twentieth day following its publication in the *Official Journal of the European Union*.

Article 26

Addressees

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels, 20 June 2019.

For the European Parliament	*For the Council*
The President	*The President*
A. TAJANI	G. CIAMBA

Upplysningsdirektivet

391L0533

RÅDETS DIREKTIV

av den 14 oktober 1991

om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

(91/533/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag(1),

med beaktande av Europaparlamentets yttrande(2),

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande(3), och

med beaktande av följande:

Utvecklingen i medlemsstaterna av nya arbetsformer har medfört att allt fler typer av anställningsförhållanden förekommer.

Vissa medlemsstater har därför ansett det nödvändigt att ställa formella krav på anställningsförhållandet. Dessa föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.

De olika medlemsstaternas lagstiftning på detta område uppvisar väsentliga skillnader på sådana grundläggande punkter som arbetsgivarens skyldighet att skriftligen underrätta arbetstagare om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Skillnader i medlemsstaternas lagstiftning kan ha direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Artikel 117i fördraget föreskriver att medlemsstaterna skall enas om behovet att främja bättre arbetsvillkor och högre levnadsstandard för arbetstagare så att medlemsstaternas lagstiftning kan harmoniseras utan att äventyra förbättringarna.

I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, antagen vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989 av 11 medlemsstaters stats- och regeringschefer, föreskrivs i punkt 9 följande:

> "Anställningsvillkoren för varje arbetstagare i Europeiska gemenskapen skall anges i lag, kollektivavtal eller anställningsavtal i den ordning som gäller i varje land."

Det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.

För att bibehålla viss grad av flexibilitet i anställningsförhållanden, bör medlemsstaterna kunna utesluta vissa fall av anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd.

Skyldigheten att lämna upplysningar kan uppfyllas genom skriftligt avtal, anställningsbesked eller en eller flera andra handlingar, eller, om sådana saknas, ett skriftligt meddelande undertecknat av arbetsgivaren.

Om arbetstagaren skall arbeta utomlands måste han, utöver huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, få den information som behövs i samband med förflyttningen.

(1) EGT nr C 24, 31.1.1991, s. 3.
(2) EGT nr C 240, 16.9.1991, s. 21.
(3) EGT nr C 159, 17.6.1991, s. 32.

För att skydda arbetstagares rätt att få skriftliga besked måste varje förändring av huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet meddelas skriftligen.

Medlemsstaterna måste garantera att arbetstagare har möjlighet att hävda de rättigheter detta direktiv ger.

Medlemsstaterna skall införa de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller att se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga regler, i vilket fall det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som enligt detta direktiv skall uppnås.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Räckvidd

1. Detta direktiv är tillämpligt på varje arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras genom eller omfattas av gällande lagstiftning i en medlemsstat.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte gäller arbetstagare med anställningsavtal eller anställningsförhållande

a) — om högst en månad, eller

— med en arbetsvecka om högst åtta timmar, eller

b) av tillfällig eller särskild beskaffenhet, under förutsättning att sakliga skäl motiverar att dessa fall undantas från tillämpningen av direktivet.

Artikel 2

Skyldighet att lämna information

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad "arbetstagaren", om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:

a) Parternas identitet.

b) Arbetsplatsen. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser, och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.

c) i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser,

ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.

e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.

f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.

g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.

h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske.

i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

j) I förekommande fall även

i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, och

ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget, namnet på det behöriga organ med vilket kollektivavtal slutits.

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Artikel 3

Hur information skall lämnas

1. De upplysningar som avses i artikel 2.2 får, senast två månader efter anställningens början, lämnas till arbetstagaren i form av

a) ett skriftligt anställningsavtal, eller

b) ett anställningsbesked, eller

c) en eller flera handlingar av vilka en innehåller åtminstone alla de upplysningar som avses i artikel 2.2 a, b, c, d, h och i.

2. Om ingen av de handlingar som avses i punkt 1 överlämnas till arbetstagaren inom den föreskrivna tiden, är arbetsgivaren skyldig att inom två månader från anställningens början ge arbetstagaren en skriftlig underrättelse som är undertecknad av arbetsgivaren och som innehåller åtminstone de upplysningar som avses i artikel 2.2.

När de handlingar som avses i punkt 1 innehåller endast en del av de upplysningar som krävs, skall den underrättelse som avses i första stycket omfatta återstående upplysningar.

3. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör att gälla inom två månader från anställningens början, måste de uppgifter som avses i artikel 2 och i denna artikel göras tillgängliga för arbetstagaren inom denna tidrymd.

Artikel 4

Utlandsstationerade arbetstagare

1. Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i ett annat land eller i andra länder än den medlemsstat vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, skall de handlingar som avses i artikel 3 vara arbetstagaren till handa före avresan och innehålla åtminstone följande ytterligare upplysningar:

a) Anställningstiden utomlands.

b) Den valuta i vilken lönen betalas.

c) I förekommande fall, de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen.

d) I förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

2. De upplysningar som avses i punkt 1.b och c får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

3. Punkt 1 och 2 gäller inte om anställningstiden utanför det land vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, är högst en månad.

Artikel 5

Ändring i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

1. Varje ändring i de förhållanden som avses i artikel 2.2 och 4.1 måste redovisas i en handling som arbetsgivaren ger arbetstagaren snarast möjligt och senast inom en månad efter det att förändringen träder i kraft.

2. Den handling som avses i punkt 1 är inte obligatorisk i händelse av ändring av de lagar och andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de handlingar som avses i artikel 3 och i förekommande fall de tillägg som gjorts i enlighet med artikel 4.1.

Artikel 6

Form för och bevis på anställningsavtal och anställningsförhållanden samt regler om förfarandet

Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och rättspraxis om

— formen för ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande,

— bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll,

— tillämpliga formella föreskrifter.

Artikel 7

Gynnsammare bestämmelser

Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagare eller att främja eller tillåta avtal som är gynnsammare för arbetstagare.

Artikel 8

Skydd av rättigheter

1. Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt detta direktiv, genom rättsligt förfarande i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter skall kunna driva sina anspråk.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillgång till sådana förfaranden som avses i punkt 1 skall förutsätta att arbetstagaren först anmält saken till arbetsgivaren och denne underlåtit att svara inom 15 dagar efter anmälan.

Sådan formell anmälan får dock inte under några omständigheter krävas i de fall som avses i artikel 4 och inte heller för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal eller anställningsförhållande eller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal som rör anställningsförhållandet.

Artikel 9

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall senast den 30 juni 1993 utfärda de lagar och andra författningar som behövs för

att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter vid denna tidpunkt inför de nödvändiga föreskrifterna genom avtal. I det senare fallet är medlemsstaterna skyldiga att vidta de åtgärder som behövs för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som detta direktiv föreskriver.

De skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit.

2. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att såvitt avser anställningsförhållanden som löper när de bestämmelser som har antagits träder i kraft, se till att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran inom två månader efter begäran av arbetstagaren lämnar denne de handlingar som avses i artikel 3, i förekommande fall kompletterade i enlighet med artikel 4.1.

3. När en medlemsstat antar bestämmelser till följd av punkt 1 skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs.

Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

4. Medlemsstaterna skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit för att följa detta direktiv.

Artikel 10

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 14 oktober 1991.

På rådets vägnar

B. de VRIES

Ordförande

Departementsserien 2020

Kronologisk förteckning

1. Ett nytt brott om olovlig befattning med betalningsinstrument. Genomförande av non-cash-direktivet. Ju.
2. Uppenbart ogrundade ansökningar och fastställande av säkra ursprungsländer. Ju.
3. Konkurrensverkets befogenheter. N.
4. Klimatdeklaration för byggnader. Fi.
5. Kompletterande bestämmelser till utträdesavtalet mellan Förenade kungariket och EU i fråga om medborgarnas rättigheter. Ju.
6. Material och produkter avsedda att komma i kontakt med livsmedel. N.
7. Inkomstpensionstillägg. S.
8. En ny växtskyddslag. N.
9. Utökad målgrupp för Allmänna arvsfonden. S.
10. Ny lag om källskatt på utdelning. Fi.
11. Säkerhetsskyddsreglering för Regeringskansliet, utlandsmyndigheterna och kommittéväsendet. Ju.
12. Registrering av kontantkort, m.m. Ju.
13. Stärkt skydd för vissa geografiska beteckningar och ändringar i den kännetecknensrättsliga regleringen av ond tro. Ju.
14. Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. A.

Departementsserien 2020

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. [14]

Finansdepartementet

Klimatdeklaration för byggnader. [4]

Ny lag om källskatt på utdelning. [10]

Justitiedepartementet

Ett nytt brott om olovlig befattning med betalningsinstrument. Genomförande av non-cash-direktivet. [1]

Uppenbart ogrundade ansökningar och fastställande av säkra ursprungsländer. [2]

Kompletterande bestämmelser till utträdesavtalet mellan Förenade kungariket och EU i fråga om medborgarnas rättigheter. [5]

Säkerhetsskyddsreglering för Regeringskansliet, utlandsmyndigheterna och kommittéväsendet. [11]

Registrering av kontantkort, m.m. [12]

Stärkt skydd för vissa geografiska beteckningar och ändringar i den kännetecknensrättsliga regleringen av ond tro. [13]

Näringsdepartementet

Konkurrensverkets befogenheter. [3]

Material och produkter avsedda att komma i kontakt med livsmedel. [6]

En ny växtskyddslag. [8]

Socialdepartementet

Inkomstpensionstillägg. [7]

Utökad målgrupp för Allmänna arvsfonden. [9]

En departementspromemoria arbetas fram inom Regeringskansliet. Den publiceras i departementsserien, förkortad Ds.

NORSTEDTS JURIDIK | KARNOV GROUP

106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 kundservice@nj.se www.nj.se

ISBN 978-91-38-25066-2 ISSN 0284-6012