



Svensk författningssamling

Lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

SFS 2022:452

Publicerad
den 24 maj 2022

Utfärdad den 19 maj 2022

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² att 3, 12 och 14 §§ lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar ska ha följande 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 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.

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

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

¹ Prop. 2021/22:151, bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289.

² 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.

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

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, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,
4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens 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 arbetstidsmätt på annat sätt,
9. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,
10. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall
 - a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
 - b) regler för skiftbyte,
11. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
12. längden på arbetstagarens betalda semester,
13. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
14. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

Information enligt första stycket och 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. Det gäller uppgifterna i

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

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

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

3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 14 § i den nya lydelsen.

SFS 2022:452

På regeringens vägnar

PETER HULTQVIST

Maria Diamant
(Försvarsdepartementet)