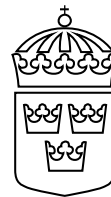


Regeringens proposition

2021/22:151



Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Prop.
2021/22:151

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 10 mars 2022

Magdalena Andersson

Eva Nordmark
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen 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 arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras bestämmelserna i upplysningsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets bestämmelser.

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Det föreslås bl.a. att det införs bestämmelser om att en arbetstagare som huvudregel under anställningen får ha en annan anställning och att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 29 juni 2022.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	5
2	Lagtext	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete	15
2.3	Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	21
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete	23
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar	25
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning	29
3	Ärendet och dess beredning	34
4	Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet	34
4.1	Arbetsvillkorsdirektivets bakgrund och tillkomst	34
4.2	Direktivets syfte och innehåll	35
4.3	Det behövs lagändringar för att genomföra direktivet	36
4.4	Möjligheten att inte tillämpa direktivet för vissa grupper av arbetstagare bör inte utnyttjas	38
4.5	Utvidgat tillämpningsområde för anställningsskyddslagen	43
5	Information om anställningen som ska lämnas vid anställningens början	46
5.1	Ändringar i anställningsskyddslagen	46
5.1.1	Utökad informationsskyldighet	46
5.1.2	När och hur informationen ska lämnas	61
5.2	Ändringar i lagen om husligt arbete	65
5.3	Ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar	68
5.4	Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning	72
6	Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands	75
6.1	Ändringar i anställningsskyddslagen	75
6.2	Ändringar i andra lagar	81
7	Information om ändring av förutsättningarna för anställningen	83
7.1	Ändringar i anställningsskyddslagen	83
7.2	Ändringar i andra lagar	84
8	Längsta varaktighet för provanställning	85
8.1	Det finns inget behov av ändringar i anställningsskyddslagen	85
8.2	Ändringar i andra lagar	90
9	Anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen	92
9.1	Ändringar i anställningsskyddslagen	92

9.2	Ändringar i andra lagar.....	106	Prop.2021/22:151
10	Minsta förutsägbarhet i arbetet.....	107	
10.1	Det behövs inga ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen	107	
10.2	Ändringar i lagen om husligt arbete	114	
10.3	Det behövs inga ändringar i lagen om vilotid för sjömän eller lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete	116	
11	Förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal	117	
12	Begäran om övergång till annan anställningsform.....	127	
12.1	Ändring i anställningsskyddslagen	127	
12.1.1	En skyldighet att lämna ett skriftligt svar	127	
12.1.2	Ingen skyldighet att lämna ett skriftligt svar vid en ny begäran inom tolv månader ...	134	
12.1.3	Möjligheten att undanta offentliganställda ska inte utnyttjas.....	136	
12.1.4	Beräkning av anställningstid	137	
12.2	Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning	138	
12.3	Ändringar i andra lagar.....	139	
13	Obligatorisk utbildning	140	
14	Avvikelser genom kollektivavtal	144	
14.1	Ändringar i anställningsskyddslagen.....	144	
14.2	Ändringar i arbetstidslagen.....	148	
14.3	Ändringar i lagen om husligt arbete	149	
14.4	Ändringar i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete	151	
14.5	Ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar	152	
14.6	Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning om möjlighet att avvika genom kollektivavtal	153	
14.7	Ingen möjlighet till avvikelse från bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal och obligatorisk utbildning.....	154	
15	Bestämmelser för att säkra efterlevnaden	155	
15.1	Det behövs inga ändringar i anställningsskyddslagen ...	155	
15.2	Ändring i lagen om gymnasial lärlingsanställning	160	
15.3	Det behövs inga ändringar i lagen om husligt arbete, arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen eller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar	161	
16	Skydd mot ogynnsam behandling	164	
17	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	169	
17.1	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i anställningsskyddslagen	169	
17.2	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om husligt arbete	171	

Prop.2021/22:151	17.3	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om gymnasial lärlingsanställning	172
	17.4	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar	172
	17.5	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete	173
	18	Konsekvenser	173
	18.1	Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet	173
	18.2	Enskilda och arbetstagare	175
	18.3	Företagen och arbetsgivarna	177
	18.4	Det allmänna	179
	18.5	Arbetsmarknadens parter	180
	18.6	EU och internationella åtaganden	180
	18.7	Övriga konsekvenser	182
	18.8	Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande	183
	19	Författningskommentar	184
	19.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	184
	19.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete	198
	19.3	Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	204
	19.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete	205
	19.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar	206
	19.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning	209
	Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen	214
	Bilaga 2	Sammanfattning av promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)	231
	Bilaga 3	Promemorians lagförslag	232
	Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna	259
	Bilaga 5	Lagrådsremissens lagförslag	260
	Bilaga 6	Lagrådets yttrande	288
		Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 10 mars 2022	291

Regeringens förslag:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).

4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.

6. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

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

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

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och

3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i

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

² Senaste lydelse 2016:1271.

2 §³

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

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

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

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

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

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

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarernas 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 arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarerna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

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

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

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

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

³ Senaste lydelse 2019:528.

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

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

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

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

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

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

3 §⁴

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

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

1. En 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 *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 §.

Information till arbetstagare

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.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

c) vid provanställning: provotidens längd.

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

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

4. *begynnelö*n och andra löneförmåner, som ska anges

⁵ Senaste lydelse 2006:440.

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

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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 arbetstidsmåt på annat sätt,

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

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

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

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

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

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

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

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

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

6 d §⁶

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶ Senaste lydelse 2020:597.

Prop.2021/22:151 *form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.*

av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

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

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

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

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

6 e §⁷

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

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

6 h §

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

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

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

Annan anställning

6 i §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

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

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

Prop.2021/22:151

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

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

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

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

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

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

11 a §³

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

2. en kort specificering eller 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. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

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

² Tidigare 10 § upphävd genom 1995:1240.

³ Senaste lydelse 2018:1719.

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

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

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

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

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning samt i förekommande fall
a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

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

9. längden på arbetstagarens betalda semester,

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

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

6. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

1. andra stycket 3 a,

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

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

4. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

11 b §

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

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

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

2. den valuta som lönen ska betalas i,

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

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

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

11 b §

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

11 c §⁴

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

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

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

Prop.2021/22:151

11 d §

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

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

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

11 e §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

15 §⁵

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

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

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

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

Prop.2021/22:151

Härigenom föreskrivs¹ 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.

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

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

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

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

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

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

² Senaste lydelse 2011:740.

Prop.2021/22:151 organisationen *om de* sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

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

sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

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

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

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

Prop.2021/22:151

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

Genom ett sådant kollektivavtal får också

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

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

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

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

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

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

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

Prop.2021/22:151 undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

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

Prop.2021/22:151

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 §

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

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. *Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.*

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

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

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

14 §

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

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

Informationen ska innehålla följande uppgifter

Informationen ska innehålla *åtminstone* följande uppgifter:

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

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,

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

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

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

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

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

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

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

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

b) *regler för skiftbyte,*

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

12. *längden på arbetstagarens betalda semester,*

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

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

9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

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

Information enligt första stycket och andra stycket 1–10 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde 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.

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

Prop.2021/22:151

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

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

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

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

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

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

6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och

7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

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

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

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

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

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

3. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

5 §

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

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

Prop.2021/22:151 4 §, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

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

5 a §

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

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

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

5 b §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

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 skyldigheten att lämna ett skriftligt svar enligt 5 a §, *eller*

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

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

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

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

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

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

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

3 Ärendet och dess beredning

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 20 juni 2019 direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet), *bilaga 1*.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har en promemoria utarbetats, Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 2*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 3*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (A2020/01307).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 20 januari 2022 att inhämta Lagrådets yttrande över lagförslagen i *bilaga 5*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 6*. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.1.1, 5.1.2, 6.1, 9.1, 12.1.2 och i författningskommentaren. I propositionen har det dessutom gjorts vissa språkliga och redaktionella ändringar i förhållande till lagrådsremissen.

4 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

4.1 Arbetsvillkorsdirektivets bakgrund och tillkomst

Den 14 oktober 1991 antogs rådets direktiv (91/533/EG) om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandena (upplysningsdirektivet). Direktivet anger skyldigheter för arbetsgivare att underrätta arbetstagare om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Europeiska kommissionen (kommissionen) identifierade brister i genomförandet och genomslaget av upplysningsdirektivet vid en utvärdering av direktivet inom ramen för programmet om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (Refit-programmet). Kommissionen inledde därför en process om ett reviderat och utökat direktiv. Den 20 juni 2019 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras bestämmelserna i upplysningsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om anställningsvillkor. Arbetsvillkorsdirektivet innehåller vidare vissa bestämmelser om minimikrav i fråga om arbetsvillkor.

Medlemsstaterna ska senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet.

Enligt artikel 1 syftar direktivet till att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningsvillkor och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Det anges även i artikeln att direktivet fastställer 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.

I de inledande skälen i arbetsvillkorsdirektivet hänvisas till artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna där det föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester. Det hänvisas också till principerna 5 och 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som bl.a. handlar om att arbetstagare har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning, att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras och att arbetstagare har rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet.

I skälen till direktivet anges även att arbetsmarknaden sedan upplysningsdirektivet antogs har genomgått omfattande förändringar med nya anställningsformer och att det på en föränderlig arbetsmarknad finns ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor. Vidare anges att arbetstagare bör ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden.

Arbetsvillkorsdirektivet grundar sig på artiklarna 153.1 b och 153.2 b i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). Av bestämmelserna framgår att direktiv kan antas med minimikrav avseende arbetsvillkor som undviker administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller fem kapitel. I det första kapitlet finns grundläggande bestämmelser om syfte, räckvidd och tillämpningsområde samt vissa definitioner.

Det andra kapitlet innehåller bestämmelser som ändrar och uppdaterar informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet.

Det tredje kapitlet innehåller vissa nya minimikrav i fråga om anställningsvillkor och en bestämmelse om möjlighet att avvika från minimikraven genom kollektivavtal, under förutsättning att det övergripande skyddet av arbetstagare som avses i direktivet iakttas. Flera av bestämmelserna i kapitlet tar sikte på arbetstagare med korta eller osäkra anställningar och anställningar där arbetstidsmättet varierar eller inte är bestämt.

I kapitel 4 finns bestämmelser som syftar till att säkra efterlevnaden av direktivet.

Kapitel 5 innehåller bl.a. övergångsbestämmelser och bestämmelser om ikraftträdande. Av kapitlet framgår även att arbetsvillkorsdirektivet är ett

Prop.2021/22:151 minimidirektiv och att direktivet inte ska utgöra ett giltigt skäl att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare.

4.3 Det behövs lagändringar för att genomföra direktivet

Regeringens bedömning: Det behövs lagändringar för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet.
Direktivet bör genomföras genom ändringar i befintliga lagar.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Det stora flertalet av remissinstanserna instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Sveriges advokatsamfund* anger att de delar av direktivet som avser upplysningsbestämmelser och rättigheter för arbetstagare i olika situationer borde genomföras genom separat lag och förespråkar på sikt en mer fullständig anställningsavtalslag. *Arbetsdomstolen* anser, i likhet med *Ledarna*, att det kan övervägas att genomföra direktivets bestämmelser om informationsskyldighet i en särskild lag. Domstolen anser att det i vart fall bör införas nya rubriker i lagen (1982:80) om anställningsskydd. *Akademikerförbundet SSR* anser att informationsbestämmelserna blir allt svårare att överblicka. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anger att det kan övervägas att införa bestämmelser som genomför direktivet i en lag om anställningsavtalets innehåll. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det bör införas en arbetsrättsbalk. *Arbetsförmedlingen* och *SRAT* anger att de bestämmelser som föreslås i lagen (1982:80) om anställningsskydd riskerar att bli svårlästa. *Svenskt Näringsliv* framhåller att det är av avgörande betydelse att möjligheterna att reglera villkor i kollektivavtal inte beskärs mer än nödvändigt.

Skälen för regeringens bedömning

Det behövs lagändringar för att genomföra direktivet

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller bestämmelser om bl.a. information som en arbetsgivare ska lämna till arbetstagare och minimikrav i fråga om arbetsvillkor t.ex. när det gäller längsta varaktighet för provanställning, parallell anställning, övergång till annan anställningsform och obligatorisk utbildning. Regeringen konstaterar att det i fråga om vissa bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet, t.ex. om viss information till arbetstagare och längsta varaktighet för provanställning, redan finns bestämmelser i svensk rätt som uppfyller direktivet och att direktivet i dessa delar därmed inte föranleder några lagändringar. För andra bestämmelser i direktivet, t.ex. i fråga om parallella anställningar och rätt till skriftligt svar efter begäran om övergång till annan anställningsform, saknas det däremot bestämmelser som motsvarar direktivets krav. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att den nuvarande regleringen i svensk rätt inte tillgodoser arbetsvillkorsdirektivets krav och att det behövs lagändringar för att genomföra det.

Direktivet bör genomföras genom ändringar i befintliga lagar

Bestämmelser om anställningsskydd finns främst i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen.

Arbetsstidslagen (1982:673) gäller enligt 1 § varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Det framgår dock av 2 § arbetsstidslagen att lagen inte gäller bl.a. för arbete som utförs av arbetstagare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll, fartygsarbete eller arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

För vissa grupper av arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen eller arbetsstidslagen gäller olika speciallagar. Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen (2014:421) om gymnasiolärlingsanställning ger i många fall de arbetstagare som omfattas av respektive lag motsvarande rättigheter som de som följer av anställningsskyddslagen och arbetsstidslagen.

När det gäller de bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som avser information till arbetstagare konstaterar regeringen att arbetsvillkorsdirektivet reviderar upplysningsdirektivets bestämmelser om skyldigheter för arbetsgivare att underrätta arbetstagare om bl.a. de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Upplysningsdirektivet anger även miniminivåer för vad upplysningarna till arbetstagaren ska omfatta, hur upplysningarna ska överlämnas och inom vilken tid det ska ske. Upplysningsdirektivets informationsbestämmelser har genomförts främst genom 6 c–6 e §§ anställningsskyddslagen. *Arbetsdomstolen* och *Ledarna* anser att det kan övervägas att genomföra informationsbestämmelserna genom en särskild lag. Domstolen hänvisar till att regleringen om arbetsgivares skyldighet att informera om villkor av betydelse för anställningsförhållandet har blivit allt mer omfattande och att skyldigheterna inte gäller endast arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen utan även andra arbetstagare. Även *Sveriges advokatsamfund* anger att vissa delar av direktivet, bl.a. upplysningsbestämmelser och materiella regler om rättigheter som i olika situationer tillkommer arbetstagare, bör genomföras genom en separat lag medan bestämmelser som genomför de delar av direktivet som avser bl.a. anställningsformer bör placeras i anställningsskyddslagen. Advokatsamfundet anser att den lagtext som i promemorian föreslås i anställningsskyddslagen dels blir onödigt omfattande, dels tar sikte på annat än vad anställningsskyddslagen är avsedd att rikta in sig på. Även *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anser att det bör övervägas om direktivets bestämmelser kan genomföras genom en ny lag.

Innehållet i de bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som avser information anknyter till och är i vissa delar likalydande med artiklar i upplysningsdirektivet som har genomförts genom bestämmelser i anställningsskyddslagen och vissa speciallagar. Att det redan finns bestämmelser i dessa lagar som reglerar frågor som omfattas av arbetsvillkorsdirektivet talar för att bestämmelserna fortsatt bör finnas i de lagarna. Vidare konstaterar regeringen, i likhet med *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, att anställningsskyddslagen bl.a. reglerar ingående

och avslutande av anställningsavtal. Eftersom arbetsgivaren ska lämna informationen i samband med ingående av avtalet finns det en logik i att regleringen om informationen finns i anslutning till övrig reglering om ingående av anställningsavtalet. Regeringen anser att informationsbestämmelserna systematiskt passar in i anställningsskyddslagen och i de andra lagar där informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet är genomförda sedan tidigare.

Regeringen anser mot denna bakgrund att de bestämmelser som behövs till följd av arbetsvillkorsdirektivet, däribland informationsbestämmelserna, bör införas i befintliga lagar och inte i en ny lag. Det är inte heller aktuellt, vilket *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* förespråkar, att införa en arbetsrättsbalk. För att anställningsskyddslagen ska bli mer överskådlig, såsom bl.a. *Arbetsförmedlingen* efterfrågar, anser regeringen i likhet med *Arbetsdomstolen* att nya rubriker bör införas i lagen, bl.a. för de bestämmelser i lagen som avser information till arbetstagare.

Genomförandet bör inte gå utöver vad direktivet kräver och möjligheten att avvika genom kollektivavtal bör värnas

Regeringen strävar efter att vid genomförandet inte införa bestämmelser som går utöver vad direktivet kräver. Avsikten är således att endast genomföra de ändringar i gällande lagstiftning som är nödvändiga för att genomföra direktivet, vilket också minskar risken för negativa konsekvenser för arbetsgivare såsom ökad administrativ börda till följd av ett förändrat regelverk. Att gå längre än vad direktivet kräver skulle även kunna inverka på ingångna avtal i större utsträckning än nödvändigt.

Regeringen anser, i likhet med *Svenskt Näringsliv*, att för att direktivets genomförande ska utgöra ett så litet ingrepp som möjligt på den väl fungerande svenska arbetsmarknaden bör överimplementering undvikas. Regeringen instämmer i att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på tanken att parterna på arbetsmarknaden har en omfattande avtalsfrihet och ett omfattande ansvar för regleringen av anställningsvillkor. Mot den bakgrunden är det en naturlig utgångspunkt att det utrymme som ges i direktivet att låta parterna genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser bör användas så länge dessa bestämmelser inte begränsar skyddet för arbetstagare. Regeringen anser att en lagstiftning som ger parterna avtalsfrihet skapar bättre förutsättningar att anpassa regleringen till förutsättningarna inom olika avtalsområden, vilket är en viktig del i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

4.4 Möjligheten att inte tillämpa direktivet för vissa grupper av arbetstagare bör inte utnyttjas

Regeringens bedömning: Möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet för arbetstagare med en arbetstid som uppgår till högst tre timmar per vecka och för fysiska personer som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll bör inte utnyttjas.

Möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna om minimikrav i fråga om arbetsvillkor för offentligt anställda bör inte utnyttjas.

Möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna i direktivet för arbetstagare som är sjömän och fiskare bör inte utnyttjas, förutom när det gäller bestämmelserna om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, delar promemorians bedömning. Några remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, anser att möjligheten till undantag för arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka bör utnyttjas. Svenskt Näringsliv anger att de möjligheter till undantag som direktivet ger ska användas. *Arbetsgivarföreningen KFO* anger att om ett undantag för arbete om tre timmar per vecka infördes skulle det få en liten inverkan och har därför inget att erinra mot bedömningen. *Arbetsgivarverket* och *Försvarsmakten* har en synpunkt i fråga om genomförandet av artikel 12 om att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform i fråga om offentligt anställda. *Domstolsverket* ansluter sig till Arbetsgivarverkets remissvar. *Försvarsmakten* påpekar vidare att försvars- och säkerhetsområdet ligger utanför Europeiska unionens (EU:s) kompetens. *Sjöbefälsföreningen* anser att artikel 10 om minsta förutsägbarhet i arbetet bör genomföras för sjömän och fiskare.

Skälen för regeringens bedömning

Arbetsvillkorsdirektivets möjligheter att inte tillämpa direktivet för vissa grupper av arbetstagare

Det följer av artikel 1 i arbetsvillkorsdirektivet att medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa direktivet eller vissa av direktivets bestämmelser för vissa grupper av arbetstagare, bl.a. i fråga om arbetstagare som arbetar ett begränsat antal timmar per vecka.

Enligt upplysningsdirektivet är det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Vid genomförandet av det direktivet utnyttjades den möjligheten. 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.

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

Medlemsstaterna får enligt vad som följer av artikel 1.3 i arbetsvillkorsdirektivet besluta att inte tillämpa direktivet för en viss grupp deltidsarbetande arbetstagare. Det gäller anställda 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. Det undantaget ska dock

Prop.2021/22:151 enligt direktivet inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.

Anställningsskyddslagen, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller för arbetstagare oavsett om de är anställda på heltid eller deltid.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* anser att undantaget bör utnyttjas eftersom det skulle innebära en administrativ lättnad i sådana fall då arbetsuppgifter behöver utföras under en begränsad tidsperiod, inte minst för mindre företag. *Arbetsgivarföreningen KFO* anser att ett sådant undantag skulle få en mycket liten inverkan för organisationens medlemmar och har därför inget att erinra mot bedömningen.

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

Möjligheten att inte tillämpa vissa av direktivets bestämmelser för offentligt anställda bör inte utnyttjas

Medlemsstaterna får enligt artikel 1.6 i arbetsvillkorsdirektivet på objektiva grunder bestämma att bestämmelserna i kapitel 3 om minimikrav i fråga om arbetsvillkor inte ska tillämpas på offentligt anställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.

Anställningsskyddslagen gäller för arbetstagare både i offentlig och privat sektor. Dessutom finns vissa särregler för offentligt anställda i t.ex. lagen (1994:260) om offentlig anställning. Även arbetstidslagen och arbetsmiljölagen gäller för arbetstagare i både privat och offentlig anställning. 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-rättsakter, se t.ex. 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.

Regeringen anser, i likhet med *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, att utgångspunkten bör vara att så långt som möjligt följa principen att samma lagregler ska gälla för offentligt och privat anställda.

Arbetsgivarverket och *Försvarsmakten* anser dock att de bestämmelser som genomför artikel 12 om att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform inte bör tillämpas för offentligt anställda, se vidare avsnitt 12.1.3.

Det måste finnas objektiva grunder för att undanta offentligt anställda från vissa av direktivets bestämmelser i kapitel 3 som rör minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Regeringen bedömer i likhet med promemorian att det inte finns några sådana objektiva grunder och direktivets möjlighet att undanta offentligt anställda bör därför inte utnyttjas. I sammanhanget kan nämnas att artikel 14 om möjlighet till avvikelse i kollektivavtal möjliggör att även i fortsättningen genom kollektivavtal anpassa vad som ska gälla för arbetstagare utifrån skilda förhållanden i olika branscher och verksamheter.

Försvarsmakten påpekar att arbetsvillkorsdirektivet inte borde vara tillämpligt på försvars- och säkerhetsområdet eftersom det ligger utanför EU:s kompetens. Regeringen konstaterar att Europeiska unionens fördrag (FEU) anger att unionen ska respektera medlemsstaternas väsentliga statliga funktioner, särskilt funktioner vars syfte är att hävda deras territoriella integritet, upprätthålla lag och ordning och skydda den nationella säkerheten. I synnerhet ska den nationella säkerheten vara varje medlemsstats eget ansvar (artikel 4.2). I 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar regleras förhållandet till anställnings-skyddslagen för vissa arbetstagare inom Försvarsmakten. Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet kommer att föranleda ändringar huvudsakligen i anställningsskyddslagen. Utgångspunkten bör enligt regeringens mening vara att samtliga arbetstagare ska omfattas av direktivets bestämmelser. Det bedöms inte finnas några särskilda skäl för att frånga denna princip när det gäller försvarsområdet. Vidare ges arbetsmarknadens parter möjligheten att avvika genom kollektivavtal och därigenom anpassa regleringen till förutsättningar i olika branscher och verksamheter, däribland på försvarsområdet.

Möjligheten att inte tillämpa direktivet för hushållsarbetare anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll bör inte utnyttjas

Medlemsstaterna får enligt artikel 1.7 i arbetsvillkorsdirektivet besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i vissa av direktivets bestämmelser på fysiska personer i hushåll som fungerar som arbetsgivare där arbetet utförs för dessa hushåll. Det gäller bestämmelserna i artikel 12 om övergång till annan anställningsform, artikel 13 om obligatorisk utbildning och artikel 15.1 a om en gynnsam presumtion när en arbetstagare inte i rätt tid har fått dokument.

Svensk lagstiftning 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 om husligt arbete. Alla hushållsarbetare omfattas dock av arbetsmiljölagen.

Svenskt Näringsliv anser att de möjligheter till undantag som direktivet innehåller bör användas. I samband med att regeringen föreslog att riksdagen skulle godkänna att Sverige skulle ansluta sig till Internationella

Prop.2021/22:151 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.14–17). Det saknas enligt regeringens mening anledning att bedöma behovet av likabehandling annorlunda vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. De möjligheter att inte tillämpa direktivet som finns för denna grupp av arbetstagare bör därför inte utnyttjas.

Genomförande av direktivet för sjömän och fiskare

De bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som avser ytterligare information för arbetstagare som sänds utomlands, parallell anställning, minsta förutsägbarhet i arbetet och övergång till annan anställningsform ska enligt artikel 1.8 inte tillämpas på sjömän och fiskare. I artikel 20.2 i direktivet anges dock 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 direktivet.

Anställningsskyddslagen innehåller inga undantag för sjömän eller fiskare. Däremot finns det vissa särskilda bestämmelser för dessa arbetstagare i annan lagstiftning, exempelvis sjömanslagen (1973:282) och lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. 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. Undantagsmöjligheterna avskaffades senare genom Europaparlamentets och rådets direktiv (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 svensk rätt finns dock undantag från likabehandling av sjömän och fiskare med andra arbetstagare. I stället för arbetstidslagen gäller för dessa lagen om vilotid för sjömän. Den lagen bygger i stor utsträckning på genomförande av EU-rättsakter och är anpassad till de speciella förhållanden som arbete ombord på ett fartyg medför för möjlighet att planera och förutse arbetstidens omfattning och förläggning.

De bestämmelser som finns i arbetstidslagen om bl.a. minsta frist för besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning finns inte i lagen om vilotid för sjömän. *Sjöbefälsföreningen* förespråkar att bestämmelserna i artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet ska genomföras för fiskare och sjömän, eller i vart fall för sjömän som arbetar i skärgårdstrafiken och på vägfärjor, eftersom deras anställnings- och levnadsförhållanden inte skiljer sig från de arbetstagare som ska omfattas av artikel 10. Enligt promemorians bedömning är det inte relevant att införa sådana bestämmelser i lagen om vilotid för sjömän.

Regeringen bedömer att möjligheten att tillämpa förmånligare bestämmelser för sjömän och fiskare inte bör utnyttjas i fråga om arbetstid eftersom det för denna grupp arbetstagare finns en särreglering i fråga om arbetstid. När det gäller de bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som inte avser arbetstid anser dock regeringen, i likhet med *Saco*, att bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet bör genomföras även för arbetstagare som är sjömän och fiskare. Detta gäller särskilt eftersom artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet möjliggör att det genom kollektivavtal ska finnas möjligheter att anpassa regleringen till förhållanden i olika branscher och verksamheter. Därmed kommer dessa grupper arbetstagare även fortsättningsvis att behandlas som andra arbetstagare så långt det är möjligt.

Särskilt om sjömän och information till utstationerade arbetstagare

När det gäller arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser om information till arbetstagare i artikel 7 konstaterar regeringen att det av lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare följer att arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord inte omfattas av den lagen. Det medför att en stor andel arbetstagare som är sjömän inte kommer att omfattas av de bestämmelser i anställningsskyddslagen som genomför artikel 7.2 i arbetsvillkorsdirektivet om information till utstationerade arbetstagare, se avsnitt 6.1. Regeringen anser att detta inte bör föranleda någon särreglering för sjömän i de bestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen för att genomföra direktivet i denna del.

4.5 Utvidgat tillämpningsområde för anställningsskyddslagen

Regeringens 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.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Regioner, Arbetsgivaralliansen KFO, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Saco* är positiva till förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att arbetsgivarbegreppet behöver utredas ytterligare. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att arbetstagare med företagsledande ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen bör undantas från bestämmelserna som genomför direktivet.

Skälen för regeringens förslag

Anställningsskyddslagen behöver anpassas så att fler grupper av arbetstagare omfattas

Arbetsvillkorsdirektivets 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 (artikel 1.2).

Från anställningsskyddslagen tillämpning undantas i dag några grupper som är arbetstagare enligt svensk rätt. När arbetsvillkorsdirektivet genomförs finns därför ett behov av att säkerställa att de bestämmelser i lagen som genomför direktivet också omfattar vissa av de grupper arbetstagare som i dagsläget undantas från anställningsskyddslagen. De grupper som undantas är arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. För arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning gäller lagen om husligt arbete respektive lagen om gymnasial lärlingsanställning. Dessa grupper bör därför även fortsättningsvis undantas från anställningsskyddslagens tillämpningsområde. Direktivets bestämmelser bör i relevanta delar genomföras i dessa särskilda lagar.

I promemorian föreslås att övriga grupper som i dag undantas från tillämpningsområdet bör omfattas av de bestämmelser i anställningsskyddslagen som föreslås införas för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* anser att arbetstagare med företagsledande ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda med särskilt anställningsstöd bör undantas från bestämmelserna som genomför direktivet. *Svenskt Näringsliv* anger att om dessa grupper skulle omfattas av direktivets regler medför det en väsentligt ökad administration. Med hänsyn till gruppernas speciella situation kan det, enligt föreningen, starkt ifrågasättas vilka fördelar som det skulle innebära. Även *Företagarna* ifrågasätter vilken nytta företagsledare och dess familj har av att omfattas av direktivet. Organisationen anger även att viljan hos arbetsgivare att bereda arbete för arbetstagare med anställningsstöd kan minska om den gruppen arbetstagare ska anses omfattas av direktivet.

Regeringen konstaterar att arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser även omfattar 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. Att generellt undanta dessa grupper från direktivets tillämpningsområde, som *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* föreslår, lämnar direktivet inte utrymme för. Av denna anledning bör även de grupper av arbetstagare som är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpning tillförsäkras de rättigheter som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen föreslår därför att

anställningsskyddslagen justeras så att det framgår att de bestämmelser i lagen som genomför direktivet även gäller 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.

Ingen förändring av det svenska arbetstagarbegreppet

I artikel 1.2 i arbetsvillkorsdirektivet fastställs vilken grupp som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Det anges att i direktivet 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 om gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* har fört fram synpunkter om att det svenska arbetstagarbegreppet kan behöva ändras. Svenskt Näringsliv anger att om undantaget i anställningsskyddslagens tillämpningsområde inte kan behållas bör det övervägas att helt undanta arbetstagare med företagsledande ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda med särskilt anställningsstöd från det svenska arbetstagarbegreppet. Även *Företagarna* anger att det finns tungt vägande skäl att undanta företagsledare och dess familj från det nationella arbetstagarbegreppet.

Med anledning av dessa synpunkter vill regeringen framhålla att anställningsskyddslagen omfattar arbetstagare såsom det svenska arbetstagarbegreppet definieras. Enligt det svenska, civilrättsliga arbetstagarbegreppet avses med arbetstagare den som är att betrakta som sådan i enlighet med det arbetstagarbegrepp som kommer till uttryck vid tillämpningen av arbetsrättslig lagstiftning, t.ex. i Arbetsdomstolens praxis i fråga om anställningsskyddslagen.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anser att arbetsgivarbegreppet behöver ges en ordentlig genomlysning under utredningsarbetet. Det föreligger enligt fakulteten en möjlighet att ytterligare förankra arbetsgivarbegreppet i rättsordningen och skapa större klarhet kring rättsläget.

Enligt regeringens uppfattning är den helhetsbedömning som görs enligt rättspraxis för att fastställa om någon är att ses som arbetstagare väl känd på arbetsmarknaden. Det saknas skäl att ändra det svenska arbetstagarbegreppet eftersom det kan få verkningar vid bedömningar som ligger utanför genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen anser inte heller att det inom ramen för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet finns anledning att se över arbetsgivarbegreppet på det sätt som fakulteten efterfrågar.

Ingen ändring av tillämpningsområdet för arbetstidslagen eller arbetsmiljölagen

Även när det gäller arbetstidslagen undantas vissa grupper av arbetstagare. Sådant arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat undantas. Vidare undantas 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. Undantag gäller även för arbete som omfattas av speciallagar, t.ex. lagen om husligt arbete, lagen om vilotid för sjömän och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Arbetstidslagens tillämpningsområde bör enligt regeringens mening inte utvidgas till att gälla arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat och arbete som utförs av arbetstagare som får anses ha företagsledande ställning.

Arbetsmiljöverket 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 således alla arbetstagare till del.

Sammanfattningsvis bedömer regeringen att det inte finns skäl att göra någon ändring i fråga om vilket arbete som ska omfattas av arbetstidslagen eller arbetsmiljölagen.

5 Information om anställningen som ska lämnas vid anställningens början

5.1 Ändringar i anställningsskyddslagen

5.1.1 Utökad informationsskyldighet

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska, utöver den skriftliga information som ska lämnas enligt nuvarande bestämmelser, lämna ytterligare skriftlig information till en arbetstagare.

Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska arbetsgivaren informera om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.

Arbetsgivaren ska även informera om villkor för provanställning, begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och på vilket sätt lönen ska betalas ut.

Information ska även lämnas om anställningens arbetstidsmätt om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden samt vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall.

Vidare ska arbetsgivaren informera om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar och om regler för skiftbyte.

I fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska uppgift om kundföretagens namn och adress lämnas.

Arbetsgivaren ska vidare informera om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall och de

bestämmelser som arbetstagare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Information ska även lämnas om inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Skyldigheten att lämna information ska gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorians förslag har en delvis annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket, Arbetsförmedlingen, Sveriges Kommuner och Regioner, Saco* och *LO* är positiva till förslaget. *Akavia* är positiv till en utökad informationsskyldighet men anser att bestämmelsen i anställningsskyddslagen blir oöverskådlig och svår att tillämpa. *Arbetsgivarföreningen KFO* tillstyrker förslaget men påpekar att informationsskyldigheten om sociala avgifter och tillgång till socialt skydd kommer att bli en börda och att det redan finns bestämmelser om t.ex. underrättelser vid anställningens upphörande. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att direktivets bestämmelse om information till bemanningsanställda i stället bör genomföras genom lagen (2012:854) om utyrning av arbetstagare. Fakulteten har även en synpunkt på hur direktivets krav på uppgift om identitet på parterna bör uttryckas. *Lärarnas Riksförbund* tillstyrker förslaget om att införa en skyldighet att informera arbetstagare om rätt till utbildning men anser att tolkningen av vad som anses utgöra sådan utbildning är för snäv. *Ledarna* anser att det inte bör införas någon bestämmelse om skyldighet att informera om rätt till utbildning. *Arbetsdomstolen* anser att skyldigheten att ge information om rätt till utbildning inte bör gälla när en arbetsgivare erbjuder utbildning inom ramen för arbetsledningsrätten. Domstolen anser även att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal. *Pappersindustriarbetarnas arbetslöshetskassa* är i huvudsak positiv till de informationsbestämmelser som föreslås i promemorian men anser att det bör införas en skyldighet att informera arbetstagare om möjligheten att ansluta sig till en arbetslöshetskassa.

Skälen för regeringens förslag

Skyldighet att lämna information enligt arbetsvillkorsdirektivet

Enligt artikel 4.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivarna är skyldiga att informera om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Av artikel 4.2 framgår vilka uppgifter informationen åtminstone ska omfatta. Förutom grundläggande information om bl.a. arbetsplats, befattning och den dag då anställningen börjar gälla ska information lämnas om bl.a. förfarandet vid upphörande av anställning, uppgifter om villkor för provanställning, begynnelselönen och andra löneförmåner som ska anges separat och om på vilket sätt lönen ska betalas ut. För det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska information lämnas om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.

Informationen ska även innehålla uppgifter om anställningens arbetstidsmåttn om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens

Prop.2021/22:151 normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden samt vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete i förekommande fall. Vidare ska information lämnas om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar och om regler för skiftbyte.

För arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska uppgifter om kundföretags namn och adress lämnas.

Uppgift ska dessutom lämnas om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, de bestämmelser arbetstagare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet och om inbetalning av arbetsgivaravgifter. Vidare ska uppgift lämnas om allt skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Av artikel 3 i arbetsvillkorsdirektivet följer att arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt direktivet 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.

Upplysningsdirektivets genomförande

Upplysningsdirektivet innehåller informationsbestämmelser som har genomförts i svensk rätt genom bestämmelser i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen.

För arbetstagare som omfattas av lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, finns motsvarande informationsbestämmelser i respektive lag.

Enligt 2 § anställningsskyddslagen får avvikelser göras från bestämmelserna om informationsskyldighet genom ett kollektivavtal som har 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.

Det finns bestämmelser om informationsskyldighet i anställningsskyddslagen

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 regleras inte i vilken slags handling informationen ska lämnas.

Av 6 c § andra stycket anställningsskyddslagen framgår vilka uppgifter informationen åtminstone ska innehålla. Information ska lämnas om bl.a. arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel och längden på arbetstagarens betalda semester. Arbetsgivaren ska även lämna

information om huruvida anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning. Arbetstagare som anställs för begränsad tid ska få information om anställningens tillträdesdag, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Vid provanställning ska även provotidens längd anges. Vidare ska information lämnas om uppsägningstider, anställningens slutdag vid anställning för begränsad tid, löneförmåner, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Det framgår av 6 c § tredje stycket anställningsskyddslagen att vissa av de uppgifter som räknas upp i bestämmelsen om det är lämpligt får 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, se 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 arbetstagaren kan tillvarata sina rättigheter i anställningen. Informationen som anges i 6 c § ska som ett minimum lämnas. En arbetstagare som anser att en arbetsgivare inte har informerat om alla villkor av väsentlig betydelse har möjlighet att föra talan om skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen för brott mot informationskyldigheten.

Det ska lämnas ytterligare information om arbetsplats

Enligt artikel 4.2 b i arbetsvillkorsdirektivet ska arbetsgivaren lämna information om arbetsplats. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats. Upplysningsdirektivet innehåller en liknande bestämmelse, men anger inte någon skyldighet att lämna uppgifter då det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats. Enligt samma artikel ska arbetsgivaren lämna information om arbetsgivarens säte eller, i förekommande fall, hemvist.

Enligt 6 c § andra stycket anställningsskyddslagen ska den information som arbetsgivaren ska lämna innehålla uppgift om bl.a. arbetsgivarens adress och arbetsplatsen. Regeringen föreslår att bestämmelsen justeras så att det framgår att informationen ska innehålla uppgift om 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.

Det ska lämnas information om kundföretag

Enligt artikel 4.2 f i arbetsvillkorsdirektivet 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 ingen bestämmelse om detta i anställningsskyddslagen eller i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Enligt promemorians förslag ska en bestämmelse införas i anställningsskyddslagen om att arbetsgivaren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska lämna uppgift om kundföretags namn och adress.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anser att direktivets bestämmelse om information om kundföretag till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i stället bör genomföras genom lagen om uthyrning av arbetstagare. Regeringen anser i likhet med fakulteten att det skulle finnas fördelar med att bestämmelser som avser uthyrning av arbetstagare finns i en och samma lag. Regeringen bedömer dock att det är lämpligt att de bestämmelser som rör skyldighet att lämna den information som krävs för att genomföra direktivet bör finnas samlade i anställningsskyddslagen. På så sätt kan även andra bestämmelser i anställningsskyddslagen tillämpas, såsom information till arbetstagare som sänds utomlands och bestämmelser om möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal. En bestämmelse bör därför införas i anställningsskyddslagen om att en arbetsgivare i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska lämna uppgift om kundföretagens namn och adress.

Det ska lämnas information om provanställning och eventuell rätt till utbildning

Enligt artikel 4.2 g i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas om varaktighet och villkor för en eventuell provanställningsperiod. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 c § andra stycket 3 anställningsskyddslagen ska den information som arbetsgivaren ska lämna innehålla uppgift om en anställning är en provanställning och i så fall även uppgift om provotidens längd. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivet i denna del föreslår regeringen att det i anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om att det vid provanställning även ska lämnas uppgift om eventuella villkor för provanställningen.

Enligt artikel 4.2 h i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas om eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Upplysningsdirektivet innehåller ingen motsvarande bestämmelse. Det finns ingen bestämmelse om detta i anställningsskyddslagen. *Ledarna* anser att en bestämmelse om att arbetsgivaren ska informera om en sådan rätt till utbildning skulle utgöra en överimplementering av direktivet eftersom det inte finns någon generell rätt till kompetensutveckling under pågående anställning. Regeringen anser dock, i likhet med promemorian, att det för att uppfylla direktivets krav behövs en bestämmelse om en skyldighet att i förekommande fall lämna uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Regeringen föreslår därför att en sådan bestämmelse införs i anställningsskyddslagen.

Lärarnas Riksförbund anser att tolkningen av vad som ska anses vara sådan utbildning som arbetsgivaren ska informera om inte ska göras för snäv utan att det bör vara tillräckligt att arbetsgivaren ska tillhandahålla de ekonomiska förutsättningarna för utbildningen för att det ska finnas en rätt att få information. Regeringen bedömer att skyldigheten enligt arbetsvillkorsdirektivet att informera om rätt till utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller inte bör anses begränsad till sådan utbildning som avses i bestämmelsen om obligatorisk utbildning i artikel 13 i direktivet, se avsnitt 13. Som *Arbetsdomstolen* påpekar bör dock informationskyldigheten endast anses ta sikte på när det finns en rätt till utbildning och inte sådana fall då en arbetsgivare erbjuder viss utbildning som det är upp till

arbetsgivaren att inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska ges. Prop. 2021/22:151

Det ska lämnas ytterligare information om de regler som ska följas när ett anställningsförhållande avslutas

Enligt artikel 4.2 j i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav och uppsägningstider, vid upphörande av anställningsförhållandet. Om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, ska information lämnas om 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 3 a anställningsskyddslagen ska vid tillsvidareanställning information lämnas om uppsägningstider. Vid anställning för begränsad tid ska information lämnas om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. De nämnda bestämmelserna i anställningsskyddslagen bedöms överensstämma med den del av artikel 4.2 j i arbetsvillkorsdirektivet som avser information om uppsägningstider. Inga lagändringar bedöms därför nödvändiga i denna del.

Bestämmelserna i artikel 4.2 j i arbetsvillkorsdirektivet om information som ska lämnas om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta bör utifrån bestämmelsens ordalydelse anses ta sikte endast på bestämmelser som reglerar på vilket sätt en uppsägning eller ett avskedande ska göras och inte 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, 28–32, 33, 33 a och 33 c §§ anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 4 § femte stycket är en upplysningsbestämmelse som tydliggör vilka förfaranden som finns för arbetsgivaren vid bl.a. uppsägning och avskedande. I relevanta delar bör de förfaranden som hänvisas till i bestämmelsen 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. Enligt skäl 18 i arbetsvillkorsdirektivet bör informationen 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 §§. I 40–42 §§ anställningsskyddslagen finns bestämmelser om preskription. Det är betydelsefullt att lämna information om denna typ av bestämmelser för att en arbetstagare ska veta vilka förfaranden arbetstagaren ska följa för att kunna angripa en

Prop.2021/22:151 uppsägning eller avskedande. Det regleras också ofta i kollektivavtal hur en uppsägning ska gå till, t.ex. bestämmelser om andra frister och krav på skriftlighet än vad som följer av anställningsskyddslagen. Precis som *Arbetsgivarföreningen KFO* påpekar finns det således redan bestämmelser i anställningsskyddslagen om varsel och underrättelser som en arbetsgivare är skyldig att tillstålla arbetstagarsidan i samband med anställningens upphörande.

Det finns däremot inte i svensk rätt några bestämmelser om att information ska lämnas vid anställningstillfället som motsvarar arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser om det förfarande som arbetsgivare och arbetstagare ska iaktta, inklusive formella krav, vid upphörande av anställningen. Regeringen föreslår därför att det i anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om att arbetsgivaren är skyldig att informera om de bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet.

Det ska lämnas ytterligare information om lön

Enligt artikel 4.2 k i arbetsvillkorsdirektivet 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 en liknande lydelse som dock inte anger något krav att ange alla olika avlöningsförmåner separat eller att uppge hur utbetalning av lön ska ske. Enligt 6 c § andra stycket 4 anställningsskyddslagen ska information lämnas om begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut. Regeringen föreslår att det även ska framgå att uppgift om begynnelselönen och andra förmåner ska anges separat och att uppgift ska lämnas om på vilket sätt lönen ska betalas ut.

Det finns bestämmelser om skyldighet att lämna information om längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka när arbetstiden är förutsägbar

Informationsbestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet är olika beroende på hur arbetsgivaren har valt att förlägga arbetstiden. Svensk rätt gör inte på ett motsvarande 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 artikel 4.2 l i arbetsvillkorsdirektivet anges att om arbetsmönstret är helt eller mestadels förutsägbart ska information lämnas om längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och eventuella regler för övertid och övertidsersättning och, i förekommande fall, eventuella regler för skiftbyten.

I upplysningsdirektivet finns en bestämmelse om att information ska lämnas om längden på arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka som i denna del motsvarar artikel 4.2 l i arbetsvillkorsdirektivet.

Det framgår av 6 c § andra stycket 5 anställningsskyddslagen att information ska lämnas om längden på arbetstagares normala arbetsdag

eller arbetsvecka. Regeringen bedömer därmed att det finns bestämmelser som uppfyller direktivets krav avseende skyldighet att lämna information om längden på en arbetsdag eller arbetsvecka när arbetstiden är förutsägbar och att artikel 4.2 1 i arbetsvillkorsdirektivet i den del som avser information om längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka inte föranleder någon ändring i anställningsskyddslagen.

Det ska lämnas information om arbetstidsmättet när arbetstidens förläggning är oförutsägbar

När det gäller situationen då arbetstidens förläggning gör att det inte går att fastställa någon normal arbetsdag eller arbetsvecka och arbetstidens förläggning därför är helt eller mestadels oförutsägbar, följer det av artikel 4.2 m i arbetsvillkorsdirektivet att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren viss information. Den information som ska lämnas är principen att arbets-schemat är varierande, antalet garanterade avlönade arbetstimmar och lönen för det arbete som utförs 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 av arbetspass.

Vad som avses med informationsbestämmelserna i artikel 4.2 m i arbetsvillkorsdirektivet och vilka situationer de tar sikte på är inte helt tydligt. Bestämmelserna bör anses syfta till att ge arbetstagare förutsägbarhet om omfattningen och förläggningen av arbetstid, garanterad inkomst och när arbete kan äga rum på begäran av arbetsgivare. I svensk rätt finns bestämmelser som ger skydd i dessa situationer men som har en annan uppbyggnad. Vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet bör de bestämmelser som införs utformas på så sätt att direktivets syfte uppnås utan att det skydd som svensk rätt ger undergrävs, däribland den avtalsfrihet som finns för arbetsmarknadens parter.

I de flesta fall framgår vilket arbetstidsmätt 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 vad som framgår av 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 har förlagt arbetstiden mycket oregelbundet. Bestämmelser om mertid finns i 10 och 10 a §§ arbetstidslagen (1982:673). Bestämmelserna är viktiga för att undvika att deltidsarbetande utnyttjas som reservarbetskraft och för att deltidsarbetande ska ha möjlighet att förutse omfattningen av sin arbetstid. För tillämpningen av mertidsreglerna är det av betydelse att det kan fastställas ett arbetstidsmätt.

När det gäller frågan om avlönade arbetstimmar bör det redan genom genomförandet av artikel 4.2 k i arbetsvillkorsdirektivet anses följa vilken

information som ska lämnas vad gäller ersättning. Lönebildning är en nationell fråga och i Sverige är det arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen. Även om frågan om vilken lön som ska utgå i svensk rätt följer av vad som har avtalats och inte enligt lag kan det konstateras att arbetstidsmättet i praxis har tagits som en utgångspunkt för vilken rätt en arbetstagare har till lön.

Regeringen anser i likhet med promemorian att bestämmelsen i artikel 4.2 m i arbetsvillkorsdirektivet om garanterade avlönade arbetstimmar kan anses motsvaras av en skyldighet för arbetsgivare att ange en anställnings arbetstidsmätt 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 arbetstidsmätt som gäller för en anställning om det inte går att fastställa vad som är en normal arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren har förlagt arbetstiden.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att det i anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om en skyldighet för arbetsgivaren att ge information om anställningens arbetstidsmätt då det på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden inte går att fastställa längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka.

Särskilt om information till arbetstagare som är fria att lägga upp sitt arbete

Genomförandet av informationsbestämmelserna bör så långt som möjligt vara likadant oavsett hur en arbetstagares arbetstid förläggs. Informationsbehovet om anställningens omfattning kan dock 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. Arbetsgivare bör för de arbetstagare som är fria att lägga upp sitt arbete, så som gäller i dag, endast vara skyldiga att ange längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka på ett sätt som passar för dessa arbetstagare.

Det ska lämnas information om att förläggnings av arbetstiden kommer att variera

Enligt artikel 4.2 m i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas om principen att arbetsschemat är varierande. Enligt artikel 2 i arbetsvillkorsdirektivet avses 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 bedöms mot denna bakgrund inte finnas någon princip om varierande arbetsschema. Däremot bedöms det 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.

Regeringen föreslår därför att det ska införas en bestämmelse i anställningsskyddslagen om en skyldighet att i förekommande fall lämna information om att förläggningen av ordinarie arbetstid och jourtid kommer att variera mellan olika klockslag och dagar.

Det ska lämnas information om övertid och mertid och ersättning för sådan tid

Det finns inte någon möjlighet för arbetsgivare att ensidigt inom ramen för ett anställningsförhållande ändra arbetstidsmåtten och på så sätt ändra arbetskyldigheten för en arbetstagare. 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. Om ett enskilt anställningsavtal innehåller uttryckliga villkor för när arbete ska utföras gäller detta som ram för arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden. Enligt 12 § arbetstidslagen ska arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. För arbetstagare som inte får besked om när de kan behöva arbeta genom avtal medför 12 § arbetstidslagen att arbetstidens förläggning blir förutsägbar.

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 4.2 l och 4.2 m i gäller att information ska lämnas om eventuella regler för övertid och övertidersättning respektive lönen för det arbete som utförs utöver det antal garanterade timmarna. Det kan med anledning av det konstateras att nuvarande bestämmelse i 6 c § första stycket anställningsskyddslagen om skyldighet att lämna information om alla villkor av väsentlig betydelse kan anses följa att information ska lämnas bl.a. om vilka regler som gäller för övertid och mertid. För att det tydligt ska framgå av anställningsskyddslagen att denna information ska lämnas föreslår regeringen att det ska införas en bestämmelse om att arbetsgivaren är skyldig att informera om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete.

När det gäller skyldigheten enligt arbetsvillkorsdirektivet att informera om ersättning för övertid och mertid kan konstateras att vilken ersättning som ska utgå vid övertid eller mertid liksom villkor om lön i övrigt är en fråga för arbetsmarknadens parter att komma överens om i kollektivavtal. Regeringen föreslår därför att det ska införas en bestämmelse i anställningsskyddslagen om att arbetsgivaren ska informera om ersättning för övertids- eller mertidsarbete i förekommande fall.

Det ska lämnas information om regler för skiftbyte

Enligt artikel 4.2 l i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas om eventuella regler för skiftbyte. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet och inte heller i anställningsskyddslagen. Regeringen föreslår därför att det i anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om att arbetsgivaren i förekommande fall ska informera om regler för skiftbyte.

Det ska lämnas information om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning

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 dock inte i författning något krav om att information ska lämnas om vad som gäller som minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning. För att genomföra direktivets bestämmelse föreslår regeringen att det i anställningsskyddslagen ska införas en bestämmelse om att information ska lämnas om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

Enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 4.2 m iii ska också i tillämpliga fall lämnas information om den frist som gäller för inställande av arbetspass som avses i artikel 10.3 i arbetsvillkorsdirektivet. Av artikel 10.3 följer att medlemsstaterna i fall där de tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation. Regeringen konstaterar i likhet med promemorian att det enligt svensk rätt som utgångspunkt inte är tillåtet för en arbetsgivare att utan kompensation till arbetstagaren ställa in ett arbetspass som tidigare har överenskommit med arbetstagaren, se vidare AD 2020 nr 4 och avsnitt 10.1. Det finns därmed inte någon sådan tidsfrist att informera om.

Det ska lämnas information om att arbetsgivaravgifter betalas

Enligt artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet ska det, 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 anges 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 att det finns kompletterande pensionssystem såsom tjänstepension.

Artikel 4.2 o tycks utgå från ett system där socialavgifter och inbetalningen av dem är knutna till anställningsförhållandet på ett sätt som skiljer sig från det svenska systemet.

I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Hälso- och sjukvården finansieras 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.

Finansieringen av socialförsäkringen sker det via avgifts- och skattebetalningar till Skatteverket. Enligt socialavgiftslagen (2000:980) tas socialavgifter, dvs. arbetsgivaravgifter respektive egenavgifter, ut för att finansiera systemen för social trygghet för personer som omfattas av svensk arbetsbaserad socialförsäkring.

Arbetslöshetsförsäkringen 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 en arbetsmarknadsavgift samt en finansieringsavgift som arbetslöshetskassorna betalar till staten.

Den som betalar ut ersättning för arbete i Sverige ska under vissa förutsättningar betala arbetsgivaravgifter. 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. 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.

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

Det finns således enligt arbetsvillkorsdirektivet ett krav på en informationsbestämmelse om identiteten för den eller de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet. Som *Lagrådet* påpekar förefaller bestämmelsen i direktivet inte särskilt relevant för svenska förhållanden. Regeringen bedömer att informationsskyldigheten för att fylla sitt syfte bör anpassas så att det i anställningsskyddslagen i stället informeras om skyldigheten att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen till staten. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse i anställningsskyddslagen om en skyldighet att lämna information om att arbetsgivaravgifter betalas till staten.

Det ska lämnas information om arbetstagarens tillgång till socialt skydd

I artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet anges en skyldighet att lämna information om allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Detta bör enligt skäl 22 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. *Arbetsgivarföreningen KFO* påpekar att det kommer att innebära en börda för arbetsgivarna att i anställningsavtalet behöva räkna upp den enskilde arbetstagarens olika pensions- och trygghetslösningar. För att uppfylla direktivets krav i denna del anser regeringen att det bör införas en bestämmelse i anställningsskyddslagen om skyldighet att lämna information om det skydd för social trygghet som arbetsgivaren tillhandahåller. För att minska sin arbetsbörda kan arbetsgivarna standardisera sin information. Inom ett kollektivavtalsområde kommer det troligtvis att vara fråga om likalydande information om socialt skydd till en grupp arbetstagare.

Det behövs ingen ändring när det gäller information om medlemskap i arbetslöshetskassa

När det gäller ersättning vid arbetslöshet gäller att en arbetstagare måste välja att bli medlem i en arbetslöshetskassa och göra inbetalningar till den för att kunna få del av den inkomstrelaterade ersättningen. Eftersom detta är ett val som arbetstagaren har bör det enligt promemorians bedömning inte vara en skyldighet för en arbetsgivare att informera om denna möjlighet. *Pappersindustriarbetarnas arbetslöshetskassa* anser att det bör finnas en skyldighet för en arbetsgivare att informera om möjligheten att ansluta sig till en arbetslöshetskassa. Regeringen anser dock, i likhet med promemorian, att det är en rimlig avvägning att inte belasta arbetsgivaren med ett krav att ge information om möjligheten att ansluta sig till en arbetslöshetskassa. Ett sådant krav skulle innebära att informations-skyldigheten skulle gå längre än vad direktivet kräver, vilket enligt regeringens uppfattning bör undvikas. Det bör därför inte införas någon skyldighet att lämna information om möjligheten att gå med i en arbetslöshetskassa.

Det behövs ingen ändring när det gäller information om alla villkor som är av väsentlig betydelse och om identitet

Artikel 14.1 i arbetsvillkorsdirektivet liknar artikel 2 i upplysningsdirektivet. I artikel 14.1 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 direktivens inledande artikel om räckvidd refereras till såväl anställningsavtal som anställningsförhållande. I skäl 23 i arbetsvillkorsdirektivet 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.

Enligt artikel 4.2 a ska arbetsgivaren lämna information om identitet på parterna i anställningsförhållandet. Enligt promemorians bedömning är bestämmelsen i arbetsvillkorsdirektivet om parternas identitet identisk med en bestämmelse i upplysningsdirektivet som uppfylls i svensk rätt genom bestämmelsen i 6 c § andra stycket 1 om att informationen ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens namn och adress och att inga författningsändringar är nödvändiga i denna del. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att lagtexten bör justeras så att lydelsen blir mer lik direktivets formulering på så sätt att den bör ange en skyldighet för arbetsgivaren att lämna information om identitet på parterna i anställningsförhållandet. Regeringen anser dock att den befintliga bestämmelsen i anställningsskyddslagen uppfyller direktivets bestämmelse om en skyldighet för arbetsgivaren att ge information om parternas identitet och att det därmed inte behövs någon ändring i anställningsskyddslagen i denna del.

Det behövs ingen ändring när det gäller information om befattning, arbetsbeskrivning, tillträdesdag och varaktighet

Enligt artikel 4.2 c i arbetsvillkorsdirektivet ska information lämnas antingen om befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser eller en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Upplysningsdirektivet innehåller en liknande bestämmelse. Ordet antingen finns dock inte med i det direktivet. Enligt 6 c § andra stycket 2 anställningsskyddslagen ska det lämnas en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Genom denna lydelse bedöms arbetsvillkorsdirektivets informationsbestämmelse om befattning eller arbetsbeskrivning få ett lämpligt genomförande. Inga författningsändringar bedöms vara nödvändiga i denna del.

Enligt artikel 4.2 d i arbetsvillkorsdirektivet 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 1 anställningsskyddslagen om anställningens tillträdesdag är det inte nödvändigt med några författningsändringar i denna del.

Enligt artikel 4.2 e i direktivet ska vid tidsbegränsade anställningar information lämnas om slutdag eller förväntad varaktighet. Bestämmelsen är snarlik motsvarande bestämmelse i upplysningsdirektivet. Enligt 6 c § andra stycket 3 anställningsskyddslagen ska information lämnas om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning. Vid anställning för begränsad tid ska uppgift lämnas om

Prop.2021/22:151 anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser.

Enligt regeringens bedömning överensstämmer bestämmelsen i arbetsvillkorsdirektivet väl med vad som följer av direktivets bestämmelse och det behövs därmed inte några författningsändringar i denna del.

Det finns bestämmelser om skyldighet att lämna information om semester

Enligt artikel 4.2 i arbetsvillkorsdirektivet 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 5 anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren informera om längden på arbetstagarens betalda semester. Bestämmelsen bedöms överensstämma väl med arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen bedömer därmed att det inte behövs några författningsändringar i denna del.

Det finns bestämmelser om skyldighet att lämna information om tillämpligt kollektivavtal

Enligt artikel 4.2 n i arbetsvillkorsdirektivet 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 liknande bestämmelse. Enligt 6 c § andra stycket 6 anställningsskyddslagen ska information lämnas om tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall. *Arbetsdomstolen* anser att det kan övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal för att tydligt täcka in även den situationen att en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare faktiskt tillämpar ett visst kollektivavtal. Regeringen bedömer dock att den nuvarande bestämmelsen i anställningsskyddslagen överensstämmer väl med arbetsvillkorsdirektivet. Att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om bl.a. tillämpligt kollektivavtal innebär inte bara att information ska lämnas till de arbetstagare som är medlemmar i den arbetstagarorganisation som har träffat kollektivavtalet. Om ett visst kollektivavtal är tillämpligt även på utanförstående arbetstagare, ska en sådan arbetstagare informeras om avtalet. Om en arbetsgivare däremot inte är kollektivavtalsbunden men ändå tillämpar ett kollektivavtal på arbetsplatsen, anser regeringen att det inte bör uppställas ett krav på att arbetsgivaren ska informera om ett kollektivavtal som arbetsgivaren inte är bunden av. Det saknas därmed behov av någon ändring av bestämmelsen.

Lagrådet har påpekat att några av de uppgifter som föreslås omfattas av informationsskyldigheten, bl.a. uppgift om tillämpligt kollektivavtal och vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, enligt lagrådsremissens förslag ska lämnas i förekommande fall. Lagrådet anser att frasen är svårbegriplig. Regeringen anser i likhet med Lagrådet att ”i förekommande fall” inte bör anges i lagtexten om det

är överflödigt. På de ställen där det i fråga om uppgifter som omfattas av skyldigheten att lämna information vid anställningens början föreslås att ”i förekommande fall” ska anges i lagtexten bedömer regeringen att frasen fyller funktionen att inte utsträcka arbetsgivarens informationsskyldighet mer än vad som krävs enligt direktivet. ”I förekommande fall” bör därför anges i lagtexten, se dock regeringens bedömning i avsnitt 6.1 i fråga om skyldigheten att lämna uppgifter till arbetstagare som sänds utomlands.

Inget undantag för korta anställningsförhållanden

Av 6 c § anställningsskyddslagen följer att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna information om ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor. Enligt upplysningsdirektivet är det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Någon motsvarande möjlighet finns inte enligt arbetsvillkorsdirektivet. Skyldigheten att lämna information bör därför gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Informationsbestämmelsernas redaktionella utformning

Bestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen om information som ska lämnas till arbetstagare vid anställningens början är omfattande. *Saco* och *Akavia* påpekar att bestämmelsen blir svåröverskådlig och svår att tillämpa när nya informationsbestämmelser införs i paragrafen. *Arbetsdomstolen* anger att regleringen om arbetsgivarens skyldighet att informera om villkor av betydelse för anställningsförhållandet har blivit alltmer omfattande och att för överskådlighetens skull bör i vart fall en ny rubrik införas före bestämmelsen om information som ska lämnas vid anställningens början. Domstolen anser, i likhet med *Saco*, att även ytterligare rubriker bör införas i lagen. Regeringen instämmer i att nya rubriker bör införas i anställningsskyddslagen för att göra lagen mer överskådlig. Det är dock inte är lämpligt att inom ramen för detta lagstiftningsärende göra några mer omfattande redaktionella justeringar i lagen.

5.1.2 När och hur informationen ska lämnas

Regeringens förslag: Vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa uppgifter ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Uppgift om kundföretagens namn och adress ska lämnas så snart informationen är känd.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag får uppgift om minsta frist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal. Promemorians förslag har en delvis annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* tillstyrker att information ska kunna lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *TCO* ifrågasätter att viss information ska kunna lämnas inom 30 dagar från påbörjat arbete. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det bör utredas om staten kan framställa mallar som kan användas. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att informationsplikten också bör kunna uppfyllas genom hänvisningar till andra källor än lagar, andra författningar och kollektivavtal, såsom personalhandböcker. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens struktur i fråga om de uppgifter som får lämnas i form av hänvisningar.

Skälen för regeringens förslag

När och hur information ska lämnas enligt arbetsvillkorsdirektivet

Enligt artikel 5.1 i arbetsvillkorsdirektivet 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.

Av skäl 23 i direktivet framgår att 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. Den första arbetsdagen bör tolkas som den dag då arbetstagaren faktiskt börjar utföra det arbete som anställningsförhållandet omfattar.

Medlemsstaterna får enligt artikel 5.2 utarbeta mallar eller andra förlagor för den information som ska lämnas.

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.

Informationen ska lämnas inom en viss frist

Enligt 6 c § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om när olika uppgifter ska lämnas. Skyldigheten att lämna information infaller vid olika tidpunkter för olika typer av uppgifter.

I promemorian föreslås 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 artikel 4.2 i övrigt ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta i enlighet med vad direktivet föreskriver. *TCO* har ifrågasatt den föreslagna tidsfristen för lämnande av viss information och anser att informationen bör kunna lämnas senast den

sjunde kalenderdagen efter påbörjat arbete. Organisationen hänvisar till att informationen är av relativt enkel karaktär och att arbetsgivaren har möjlighet att hänvisa till lagar, andra författningar och kollektivavtal. Enligt regeringens mening innebär dock promemorians förslag en väl avvägd tidsfrist som ger utrymme för arbetsgivaren att ge korrekt och relevant information.

När det gäller skyldighet att lämna information om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet enligt artikel 4.1 i arbetsvillkorsdirektivet anger direktivet inte någon tidpunkt för när sådan information ska lämnas. Eftersom det rör sig om villkor som är av väsentlig betydelse och som inte följer av uppräknningen i andra stycket finns risk att det i större omfattning innefattar atypiska och överraskande villkor som bedöms 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 i artikel 4.1 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Regeringen föreslår därför att det av anställningsskyddslagen ska framgå att information om vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa uppgifter ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. De uppgifter som föreslås kunna lämnas senast inom en månad är uppgifter om rätt till utbildning, längden på betald semester, regler i samband med avslutande av anställningen, betalning av arbetsgivaravgifter och skydd för social trygghet samt tillämpligt kollektivavtal. Uppgift om kundföretags namn och adress bör lämnas så snart informationen är känd. Övriga uppgifter bör lämnas senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Informationen ska lämnas på ett visst sätt

Enligt artikel 5.2 i arbetsvillkorsdirektivet får medlemsstaterna utarbeta mallar eller andra förlagor för den information som ska lämnas. Enligt promemorian bör frågan om utarbetandet av mallar i Sverige utgöra en fråga för arbetsmarknadens parter att överenskomma om. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser dock att det mot bakgrund av sjunkande organisationsgrad bör undersökas om staten kan utarbeta mallar som kan tillämpas av oorganiserade arbetsgivare vid fullgörande av skyldigheten att lämna information. Till skillnad från fakulteten anser regeringen att frågan om framställande av mallar för informationslämnande utgör en fråga för arbetsmarknadens parter.

Enligt artikel 5.3 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att information om tillämplig rätt enligt 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, dvs. kungörs elektroniskt på en särskild webbplats. Sverige har inte allmängiltigförklarade kollektivavtal. Därmed bör direktivets krav om att information ska göras

Prop.2021/22:151 allmänt tillgänglig anses uppfyllt. Inga författningsändringar bedöms därför nödvändiga i denna del.

Det ska vara möjligt att lämna information genom hänvisning till författning eller kollektivavtal

Enligt artikel 4.3 i arbetsvillkorsdirektivet får den information som avses i artikel 4.2 g–l och o i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Bestämmelsen i artikel 4.3 innebär att det är möjligt att lämna information genom hänvisning när det gäller en rad uppgifter, dock inte när det gäller grundläggande information om anställningsförhållandet i fråga om avtalsparter, arbetsplats, arbetets beskaffenhet, anställningstid och namn på kundföretaget vid uthyrning av arbetstagare. Det är inte heller möjligt att göra hänvisning till författningar eller kollektivavtal när det gäller information om bl.a. minsta underrättelsefrist när arbetsmönstret är helt eller mestadels oförutsägbart.

Upplysningsdirektivet innehåller en liknande men mer begränsad bestämmelse som har genomförts genom 6 c § tredje stycket anställningsskyddslagen. Det framgår där att de uppgifter som, om det är lämpligt, får lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal är uppgifter om uppsägningstider, uppgifter om de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra, uppgift om begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut samt uppgift om längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

När det införs fler bestämmelser om att arbetsgivare ska lämna information till arbetstagare innebär det generellt att en större börda läggs på arbetsgivaren. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anför att direktivets ökade informationsplikt kommer att öka företagens administration i samband med anställningar och anser att informationen även bör kunna ges genom hänvisningar till andra källor som är tillgängliga för arbetstagaren såsom personalhandböcker eller motsvarande.

Regeringen bedömer att möjligheten för arbetsgivare att lämna information genom att hänvisa till författning eller kollektivavtal är viktig och bör utnyttjas vid genomförandet av direktivet. Denna möjlighet för en arbetsgivare att hänvisa till författning eller kollektivavtal i syfte att fullgöra sin informationsskyldighet bör kunna utnyttjas på olika sätt. I likhet med *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser regeringen att personalhandböcker kan vara av värde som informationskälla för arbetstagare under förutsättning att handböckerna hänvisar till författningar eller de kollektivavtal som är tillämpliga på arbetsplatsen. Det kan innebära en minskad administrativ börda för en arbetsgivare om redan framtagna handböcker riktade till arbetstagare kan användas.

Regeringen anser att det, utöver de uppgifter som får lämnas genom hänvisning till författning eller kollektivavtal enligt nuvarande bestämmelse i anställningsskyddslagen, bör vara möjligt att i enlighet med arbetsvillkorsdirektivet lämna fler uppgifter genom en sådan hänvisning. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen i anställningsskyddslagen som avser vilka uppgifter som får lämnas genom en sådan hänvisning ändras så att det framgår att arbetsgivaren även genom hänvisning får

lämna uppgift om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och, i förekommande fall, ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall, vilka bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagen ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, provotidens längd och villkor för provanställning och att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. *Lagrådet* har väckt frågan vad som är syftet med skyldigheten att informera om att arbetsgivaravgift betalas till staten. Regeringen konstaterar att denna informationsskyldighet, som är avsedd att genomföra artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet, inte riktar sig till arbetsgivaren utan syftar till att upplysa arbetstagen om att arbetsgivaren enligt den svenska lagstiftningen betalar in arbetsgivaravgifter till staten, se vidare ovan avsnitt 5.1.1. Skyldigheten innebär inte att arbetsgivaren ska upplysa om att arbetsgivaravgift har betalats in i det enskilda fallet. Som *Lagrådet* anger är en uppgift från arbetsgivaren att arbetsgivaravgiften betalas till staten inte samma sak som en hänvisning till en lag som ålägger arbetsgivaren att betala arbetsgivaravgifter. Regeringen anser dock att skyldigheten för en arbetsgivare att informera arbetstagen om att arbetsgivaravgift betalas till staten är en sådan uppgift som enligt direktivet får lämnas genom hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal och att denna möjlighet bör utnyttjas i likhet med vad som föreslås i fråga om de övriga uppgifter som omfattas av arbetsgivarens informationsskyldighet där detta är förenligt med direktivet.

Regeringen bedömer, till skillnad från promemorian, att direktivet inte medger att uppgift om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid är en sådan uppgift som får lämnas genom hänvisning.

Regeringen anser i likhet med *Arbetsdomstolen* att bestämmelsen om vilka uppgifter som får lämnas genom hänvisning till författning eller kollektivavtal bör placeras i ett eget stycke.

5.2 Ändringar i lagen om husligt arbete

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska, utöver den skriftliga information som ska lämnas enligt nuvarande bestämmelser i lagen om husligt arbete, lämna ytterligare information.

För det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska information lämnas om att arbetet ska utföras på olika platser.

Arbetsgivaren ska även informera om begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och på vilket sätt lönen ska betalas ut.

Om det inte går att fastställa längden på arbetstagens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden ska arbetsgivaren informera om anställningens arbetstidsmått. Arbetsgivaren ska även informera om vad som ska gälla för övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning och i förekommande fall att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar och om regler för skiftbyte.

Informationen ska även innehålla uppgifter om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, de bestämmelser arbetstagare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet och inbetalning av arbetsgivaravgifter och det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa uppgifter 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.

Nuvarande bestämmelse om att arbetsgivaren ska ge information om provanställning ska tas bort.

Skyldigheten att lämna information ska gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag får uppgift om minsta frist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att skyldigheten att ge information om rätt till utbildning inte bör gälla när en arbetsgivare erbjuder utbildning inom ramen för arbetsledningsrätten. Domstolen anser även att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Det finns informationsbestämmelser i lagen om husligt arbete

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

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. Bestämmelsen innehåller en uppräkningslista av vilka uppgifter informationen åtminstone ska innehålla. Det gäller uppgift om arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag och arbetsplatsen, beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning och de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Vidare anges bl.a. provotidens längd vid provanställning, begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut, längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens

normala arbetsdag eller arbetsvecka och tillämpligt kollektivavtal, i Prop. 2021/22:151 förekommande fall.

Vissa av uppgifterna får om det är lämpligt lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Det ska lämnas ytterligare information

Alla hushållsarbetare bör så långt som möjligt ha ett liknande skydd oberoende av vilken lag som de skyddas av enligt svensk rätt (prop. 2017/18:272 s. 16). Sådana informationsbestämmelser som regeringen föreslår ska införas i anställningsskyddslagen bör därför så långt som möjligt också införas i lagen om husligt arbete. Det finns dock enligt regeringens mening skäl att anpassa informationsbestämmelserna med hänsyn till att arbetet utförs i arbetsgivarens hem. Mot denna bakgrund bör det inte införas någon skyldighet att lämna information om att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.

Eftersom det i lagen om husligt arbete inte finns några materiella bestämmelser om provanställning bör arbetsgivare inte framöver behöva lämna information om vad som ska gälla vid provanställning. Regeringen föreslår därför att nuvarande bestämmelse i lagen om husligt arbete om att arbetsgivaren ska ge information om provanställning tas bort.

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. Det bör införas en skyldighet att i förekommande fall lämna information om övertid och den ersättning som ska utgå för övertidsarbete.

I lagen om husligt arbete finns inte några bestämmelser om mertid och därför bör det inte införas någon bestämmelse om skyldighet att ge information om regler för mertid.

I lagen om husligt arbete finns inte några bestämmelser om jourtid. För att genomföra arbetsvillkorsdirektivets bestämmelse om minsta underrättelsefrist som arbetstagare har rätt till innan arbetspasset börjar föreslår regeringen därför att det i lagen om husligt arbete ska införas en bestämmelse som medför en skyldighet att lämna information om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning. Till skillnad från den bestämmelse som föreslås införas i anställningsskyddslagen föreslås således ingen skyldighet att lämna information om minsta tidsfrist för besked om jourtidens förläggning. Av samma skäl bör skyldigheten att lämna information om minsta frist för besked om arbetstidens förläggning avse den ordinarie arbetstidens förläggning.

Arbetsdomstolen påpekar att informationsskyldigheten om rätt till utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller endast ska gälla när det är fråga om en rätt till utbildning och inte sådana fall då en arbetsgivare erbjuder viss utbildning som det är upp till arbetsgivaren att inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska erbjudas. Vidare anser domstolen att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpligt kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Dessa frågor behandlas i avsnitt 5.1.

En bestämmelse om inom vilken frist som information ska lämnas som motsvarar den som föreslås i anställningsskyddslagen bör införas i lagen om husligt arbete. Regeringen föreslår att vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa av uppgifterna ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. De uppgifter som föreslås kunna lämnas senast inom en månad är uppgifter om rätt till utbildning, längden på betald semester, bestämmelser som ska följas i samband med avslutande av anställningen, betalning av arbetsgivaravgifter, skydd för social trygghet och tillämpligt kollektivavtal. Övriga uppgifter bör lämnas senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Det ska vara möjligt att lämna information genom hänvisning till författning eller kollektivavtal

Regeringen anser att, utöver de uppgifter som får lämnas genom hänvisning till författning eller kollektivavtal enligt nuvarande bestämmelse i lagen om husligt arbete, bör det vara möjligt att i enlighet med arbetsvillkorsdirektivet lämna fler uppgifter genom en sådan hänvisning. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen som avser vilka uppgifter som får lämnas genom en sådan hänvisning ändras så att det framgår att arbetsgivaren genom hänvisning även får lämna uppgift om vad som ska gälla för overtidsarbete och ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall, de bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Uppgift om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid bedöms till skillnad från promemorians förslag inte vara en sådan uppgift som bör få lämnas genom hänvisning, eftersom direktivet enligt regeringens bedömning inte medger det.

Inget undantag för korta anställningsförhållanden

Av 11 a § lagen om husligt arbete följer att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna information om anställningstiden är kortare än tre veckor. Enligt upplysningsdirektivet är det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Någon motsvarande möjlighet finns inte enligt arbetsvillkorsdirektivet. Skyldigheten att lämna information bör därför gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

5.3 Ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska, utöver den skriftliga information som ska lämnas till en arbetstagare enligt nuvarande

bestämmelser i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lämna ytterligare information.

För det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska arbetsgivaren informera om att arbetet ska utföras på olika platser.

Arbetsgivaren ska även informera om eventuella villkor för provanställning, begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och om på vilket sätt lönen ska betalas ut.

Informationen ska vidare innehålla uppgift om anställningens arbetstidsmätt om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden och vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete i förekommande fall.

Vidare ska arbetsgivaren lämna information om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall att förläggningen av arbetstiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar och regler för skiftbyte.

Vidare ska information lämnas om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall, om de bestämmelser arbetstagaren och arbetsgivaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet och om inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

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.

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

Skyldigheten att lämna information ska gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att skyldigheten att ge information om rätt till utbildning inte bör gälla när en arbetsgivare erbjuder utbildning inom ramen för arbetsledningsrätten. Domstolen anser även att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Det finns 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 resa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan. Det framgår av bestämmelsen att informationen ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats, en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel, vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning, anställningens slutdag, uppsägningstider för anställningen, provotidens längd vid provanställning, begynnelse-lön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut, längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

Det framgår vidare av bestämmelsen att uppgifter om uppsägningstider för anställningen, begynnelse-lön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut samt längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, om det är lämpligt, får lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Arbetsdomstolen påpekar att informationsskyldigheten när det gäller rätt till utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller endast ska gälla när det är fråga om en rätt till utbildning och inte sådana fall då en arbetsgivare erbjuder viss utbildning som det är upp till arbetsgivaren att inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska erbjudas. Vidare anser domstolen att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Dessa frågor behandlas i avsnitt 5.1.

Det ska lämnas ytterligare information

Arbete inom Försvarsmakten sker under speciella omständigheter. Därför skiljer sig bestämmelserna för anställning vid Försvarsmakten från de allmänna bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar syftar till en säker och behovsanpassad personalförsörjning inom Försvarsmakten, se propositionen Soldat-anställningar i Försvarsmakten (prop. 2011/23:115 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 bör därför tas i de bestämmelser om information som föreslås i anställningsskyddslagen. Informationsbestämmelserna i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bör dock inte omfatta skyldighet att informera om arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats eller att ange vad som ska gälla för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Anpassningar bör i övrigt göras efter att lagen endast avser tidsbegränsade anställningar.

Av artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet följer bl.a. att kravet att lämna information till en arbetstagare som sänds utomlands gäller om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar överstiger fyra på varandra följande veckor. Regeringen föreslår att det av anställningsskyddslagen ska framgå att om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska informationen lämnas före avresan.

Informationen ska lämnas inom en viss frist

En bestämmelse om inom vilken frist som information ska lämnas som motsvarar den som föreslås i anställningsskyddslagen bör införas i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Regeringen föreslår att vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa av uppgifterna ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Den information som föreslås kunna lämnas senast inom en månad är uppgifter om rätt till utbildning, längden på betald semester, bestämmelser i samband med avslutande av anställningen, betalning av arbetsgivaravgifter, skydd för social trygghet och tillämpligt kollektivavtal. Det föreslås att övriga uppgifter ska lämnas senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Det ska vara möjligt att lämna information genom hänvisning till författning eller kollektivavtal

Regeringen föreslår att det utöver de uppgifter som får lämnas genom hänvisning till författning eller kollektivavtal enligt nuvarande bestämmelse i lagen om försvarsmaktsanställningar ska vara möjligt att i enlighet med arbetsvillkorsdirektivet lämna fler uppgifter genom hänvisning. Regeringen föreslår att en arbetsgivare genom hänvisning även ska kunna lämna uppgift om provotidens längd vid provanställning och eventuella villkor för provanställning, begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut, längden på normal arbetsdag eller arbetsvecka, vad som ska gälla för overtidsarbete och ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall och vilka bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet och att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Uppgift om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid bedöms till skillnad från promemorians förslag inte vara en sådan uppgift som får lämnas genom hänvisning, eftersom direktivet enligt regeringens bedömning inte medger det.

Inget undantag för korta anställningsförhållanden

Av 14 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar följer att Försvarsmakten endast är skyldig att lämna information enligt bestämmelsen om anställningstiden är tre veckor eller mer. Enligt upplysningsdirektivet var det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Någon mot-

Prop.2021/22:151 svarande möjlighet finns inte enligt arbetsvillkorsdirektivet. Skyldigheten att lämna information bör därför gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

5.4 Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska, utöver den skriftliga information som ska lämnas till en arbetstagare enligt nuvarande bestämmelser i lagen om gymnasial lärlingsanställning, lämna ytterligare information.

För det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska arbetsgivaren informera om att arbetet ska utföras på olika platser.

Arbetsgivaren ska även informera om begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och om på vilket sätt lönen ska betalas ut. Informationen ska vidare innehålla uppgift om 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. Information ska även lämnas om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete i förekommande fall.

Vidare ska arbetsgivaren informera om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning och, i förekommande fall, om att förläggningen av arbetstiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar, och om regler för skiftbyte. Informationen ska även innehålla uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall.

Information ska även lämnas om vilka bestämmelser arbetstagaren och arbetsgivaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, om inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

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.

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

Skyldigheten att lämna information ska gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag får uppgift om minsta frist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal. Enligt promemorians förslag får viss information lämnas genom hänvisning till utbildningskontrakt.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* anser att skyldigheten att ge information om rätt till utbildning inte bör gälla när en arbetsgivare

erbjuder utbildning inom ramen för arbetsledningsrätten. Domstolen anser även att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Det finns bestämmelser om information 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 uppgift om arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen, att anställningen avser en gymnasial lärlingsanställning och en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter, anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra, begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut, 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, längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka och tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

Det ska lämnas ytterligare information

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 (1977:1160) ska tillämpas på dem.

För genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet bör en utgångspunkt vara de informationsbestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen. Informationsbestämmelserna bör dock anpassas för att fylla det behov av information som en arbetstagare vars anställning är kopplad till en gymnasieutbildning kan antas ha. Informationsbestämmelserna i lagen om gymnasial lärlingsanställning bör därmed inte 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 när det 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.

Arbetsdomstolen påpekar att informationsskyldigheten om rätt till utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller endast ska gälla när det är fråga om en rätt till utbildning och inte sådana fall då en arbetsgivare erbjuder viss utbildning som det är upp till arbetsgivaren att inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska erbjudas. Dessa frågor behandlas i avsnitt 5.1.

Informationen ska lämnas inom en viss frist

En bestämmelse om inom vilken frist som information ska lämnas som motsvarar den som föreslås i anställningsskyddslagen bör införas i lagen om gymnasial lärlingsanställning. Regeringen föreslår att vissa av uppgifterna ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan vissa av uppgifterna ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. De uppgifter som föreslås kunna lämnas senast inom en månad är uppgifter om rätt till utbildning, längden på betald semester, bestämmelser i samband med avslutande av anställningen, betalning av arbetsgivaravgifter, skydd för social trygghet och tillämpligt kollektivavtal. Det föreslås att övriga uppgifter ska lämnas senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Det ska vara möjligt att lämna information genom hänvisning till författning eller kollektivavtal

Regeringen anser att det utöver de uppgifter som får lämnas genom hänvisning till författning eller kollektivavtal enligt nuvarande bestämmelse i lagen om gymnasial lärlingsanställning bör vara möjligt att i enlighet med arbetsvillkorsdirektivet lämna fler uppgifter genom en sådan hänvisning. Det bör inte längre vara möjligt att lämna information genom hänvisning till utbildningskontrakt, eftersom direktivet enligt regeringens bedömning inte medger det. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen som avser vilka uppgifter som får lämnas i form av hänvisningar ändras så att det framgår att arbetsgivaren om det är lämpligt genom hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar frågorna får lämna uppgift om förutsättningar för anställningens upphörande, längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut, vad som ska gälla för övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall, längden på arbetstagarens betalda semester, de bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, tillämpligt kollektivavtal och att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt det skydd för social trygghet som tillhandahålls av

arbetsgivaren. Uppgift om minsta frist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid bedöms till skillnad från promemorians förslag inte vara en sådan uppgift som får lämnas genom hänvisning, eftersom direktivet enligt regeringens bedömning inte medger det.

Arbetsdomstolen påpekar att det bör övervägas att använda uttrycket tillämpat kollektivavtal i stället för tillämpligt kollektivavtal när det gäller den information som ska lämnas om kollektivavtal. Dessa frågor behandlas i avsnitt 5.1.

Inget undantag för korta anställningsförhållanden

Av 4 § lagen om gymnasiälärlingsanställning följer att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna information enligt bestämmelsen om anställningstiden är kortare än tre veckor. Enligt upplysningsdirektivet är det möjligt att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Någon motsvarande möjlighet finns inte enligt arbetsvillkorsdirektivet. Skyldigheten att lämna information bör därför gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

6 Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands

6.1 Ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor. Informationen ska lämnas före avresan.

Utöver den information som ska lämnas enligt nuvarande bestämmelser ska information lämnas om vilket land eller vilka länder arbetet ska utföras i. Arbetsgivaren ska även lämna information om det betalas ut ersättning för hemresa och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

När det gäller sådana arbetstagare som utstationeras från Sverige till ett annat land inom EES eller Schweiz enligt lagen om utstationering av arbetstagare, ska arbetsgivaren dessutom lämna information om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt den lagen. I förekommande fall ska information lämnas om ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi. Arbetsgivaren ska 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 bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *LO*, är positiva till förslaget eller har inte några invändningar. Svenskt Näringsliv och Företagarna tillstyrker särskilt att skriftlig information inte ska ges till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta en kortare period än fyra på varandra följande veckor. Svenskt Näringsliv anser vidare att förslaget om att en utstationerad arbetstagare ska ha rätt till viss ytterligare information innebär en överimplementering av direktivets bestämmelser som inte bör genomföras. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på lagtextens utformning.

Skälen för regeringens förslag

Bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet om ytterligare information

I artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att en arbetstagare som sänds till ett annat land för att utföra arbete har rätt till ytterligare information utöver den som ska lämnas till alla arbetstagare enligt artikel 4. Medlemsstaterna ska bl.a. säkerställa att information lämnas om det land eller de länder där arbetet ska utföras, den valuta som lönen kommer att utbetalas i och de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför. Information ska även lämnas om huruvida ersättning för hemresan utgår och, om så är fallet, villkoren för hemresan.

Enligt artikel 7.2 ska medlemsstaterna säkerställa att en utstationerad 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 ges information om den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten. Vidare ska en utstationerad arbetstagare ges information om eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Det ska även ges en länk till värdmedlemsstatens officiella nationella webbplats.

Det finns bestämmelser om information till arbetstagare som sänds utomlands

I 6 d § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, finns en bestämmelse om information till arbetstagare som sänds utomlands. Bestämmelsen har sitt ursprung i artikel 4 i upplysningsdirektivet.

Av 6 d § anställningsskyddslagen följer att arbetsgivaren utöver den information som ska lämnas till alla arbetstagare före avresan ska lämna information till arbetstagaren om åtminstone anställningstiden utomlands, den valuta i vilken lönen ska betalas och, i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen. Information ska även lämnas om villkoren för hemresa. Bestämmelserna i 6 d § andra stycket 1–4 motsvarar de villkor som anges i upplysningsdirektivet. Av 6 c § andra stycket 5 anställningsskyddslagen följer att information även ska lämnas om de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, förkortad utstationeringslagen. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i upplysningsdirektivet.

Av 6 d § tredje stycket anställningsskyddslagen följer att vissa uppgifter om det är lämpligt får lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det är möjligt att avvika från bestämmelsen genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet inte innebär att det tillämpas mindre förmånliga regler för arbetstagarerna än som följer av upplysningsdirektivet.

Det ska lämnas ytterligare information till arbetstagarerna som sänds utomlands för att arbeta

Bestämmelsen i 6 d § anställningsskyddslagen anger vilken information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagarerna som stationeras utomlands. I artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet görs skillnad mellan arbetstagarerna som sänds utomlands för att arbeta och sådana arbetstagarerna som dessutom omfattas av utstationeringsdirektivet, s.k. utstationerade arbetstagarerna. Någon sådan uppdelning finns inte i upplysningsdirektivet eftersom utstationeringsdirektivet ännu inte finns vid upplysningsdirektivets tillkomst. För att genomföra artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet bör bestämmelsen om information till arbetstagarerna som sänds utomlands ändras så att det tydligt framgår att den omfattar både arbetstagarerna som sänds till en annan medlemsstat eller till ett tredjeland för att arbeta och arbetstagarerna som omfattas av utstationeringsdirektivet.

Ingen skyldighet att lämna information vid korta arbetsperioder utomlands

Skyldigheten att lämna information enligt 6 d § anställningsskyddslagen gäller om stationeringen avses pågå längre tid än en månad. Av artikel 7.4 i arbetsvillkorsdirektivet följer att informationen inte behöver lämnas om varaktigheten av arbetsperioden utanför den medlemsstat där arbetstagarerna vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor, om inte medlemsstaterna bestämmer annat.

Regeringen anser, i likhet med *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv*, att möjligheten att göra undantag för korta arbetsperioder utomlands bör utnyttjas även i fortsättningen. Skyldigheten att lämna information bör därför endast gälla om arbetstagarerna sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor.

Information om i vilket land arbete ska utföras ska ges till arbetstagarerna som sänds utomlands

Artikel 7.1 a–d i arbetsvillkorsdirektivet överensstämmer i stort sett med artikel 4 i upplysningsdirektivet. En skillnad är att det av artikel 7.1 a i arbetsvillkorsdirektivet följer att arbetsgivaren före avresan utöver information om anställningstiden utomlands ska lämna information om det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras. Av 6 d § anställningsskyddslagen framgår att information ska lämnas om anställningstiden utomlands. Regeringen föreslår att bestämmelsen ändras så att det framgår att information även ska lämnas om i vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras.

Av artikel 7.1 c i direktivet följer att arbetsgivaren i förekommande fall ska ge arbetstagarerna information om de kontantersättningar och

Prop. 2021/22:151 naturaförmåner som arbetet medför. I 6 d § andra stycket 3 anges att information i förekommande fall ska lämnas om de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen. Regeringen anser i likhet med *Lagrådet* att ”i förekommande fall” inte bör anges i lagtexten på sådana ställen där det är överflödigt. När det gäller uppgift om kontantersättningar och naturaförmåner som arbetet medför bedömer regeringen att orden inte tillför något i sak och att de därmed inte behöver anges i den föreslagna bestämmelsen. Vidare bör en språklig justering göras så att ”utstationeringen” ändras till ”arbetet”.

I artikel 7.1 d i direktivet har det förtydligats att arbetstagaren ska få information om huruvida ersättning för hemresan utgår och, om så är fallet, villkoren för hemresa. Av 6 d § anställningsskyddslagen följer att det i förekommande fall ska ges information om villkoren för hemresa. Regeringen föreslår att bestämmelsen ändras så att det framgår att information ska lämnas om det betalas ut ersättning för hemresa och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

Information om ersättning och andra villkor ska lämnas till utstationerade arbetstagare

Av artikel 7.2 i arbetsvillkorsdirektivet följer att en utstationerad arbetstagare som omfattas av utstationeringsdirektivet dessutom ska ha rätt till viss ytterligare information. Arbetstagaren ska informeras om den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten. Den ersättning som avses i artikeln bedöms vara sådan ersättning som ingår i den s.k. hårda kärnan enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, vilket avser de arbets- och anställningsvillkor som en utstationerad arbetstagare har rätt till enligt värdlandets bestämmelser i bl.a. lagar eller andra författningar eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet.

Enligt 6 d § andra stycket 5 anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren i förekommande fall lämna information om de villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen. Av den paragrafen följer att en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige som utstationerar arbetstagare till ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz ska tillämpa de nationella bestämmelser varigenom värdlandet har genomfört utstationeringsdirektivet. Innebörden av 6 d § anställningsskyddslagen är därmed att information även ska lämnas om andra villkor än ersättningar. Bestämmelsen i anställningsskyddslagen motsvaras inte av någon bestämmelse i upplysningsdirektivet. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att det bedömdes lämpligt att arbetsgivaren lämnar information till arbetstagaren om de villkor som ska tillämpas i värdlandet, se propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 65 f.).

Svenskt Näringsliv påpekar att det av arbetsvillkorsdirektivet framgår att informationsskyldigheten endast avser information om ersättning enligt gällande rätt i värdlandet. Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle en skyldighet att även ange information om andra villkor än ersättningar som kan bli tillämpliga i värdmedlemsstaten bli administrativt betungande för arbetsgivarna. Regeringen konstaterar att det i dag finns en skyldighet att

lämna information om även andra villkor än ersättningar. Om skyldigheten att lämna information skulle begränsas till att endast avse ersättningar, riskerar skyddet för arbetstagare att försämrats. Svenskt Näringsliv anser att skyddsnivån inte skulle påverkas eftersom villkoren för arbetstagare skulle vara densamma även om information om villkoren inte lämnas. Enligt regeringens uppfattning är dock informationen om villkoren betydelsefull för arbetstagares möjligheter att göra gällande sina rättigheter. Dessa möjligheter bör inte försämrats. Dessutom anges i artikel 20 i arbetsvillkorsdirektivet att direktivet inte får utgöra skäl för att sänka skyddet för arbetstagarna. Även av detta skäl bör informations-skyldigheten inte begränsas på det sätt som Svenskt Näringsliv föreslår. Regeringen bedömer därför i likhet med promemorian att det är lämpligt att arbetsgivaren lämnar information även om andra villkor än ersättningar under utstationeringen. Regeringen föreslår därför att det bör framgå att information ska lämnas om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen.

Information om ytterligare ersättning som ska lämnas till utstationerade arbetstagare

Enligt artikel 7.2 b i arbetsvillkorsdirektivet ska en utstationerad arbetstagare i förekommande fall även informeras om eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi.

Enligt artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet ska ersättningar som hör ihop med utstationeringen 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, se propositionen Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering (prop. 2019/20:150 s. 60). Enligt artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet 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 enligt artikel 3.1 första stycket i utstationeringsdirektivet som avser ersättning för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Den ersättningen ingår i de villkor som utstationerande företag ska garantera utstationerade arbetstagare, dvs. den hårda kärnan. Enligt artikel 3.1 andra stycket i utstationeringsdirektivet avser sådana utgifter 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.

Regeringen delar promemorians bedömning att eftersom information om ersättning för resa, kost och logi inom den hårda kärnan ingår i vad arbetstagaren ska få information om enligt artikel 7.2 a bör resa, kost och logi enligt artikel 7.2 b tolkas så att det avser sådan ersättning som avses i artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet, nämligen sådan

Prop. 2021/22:151 ersättning som inte ingår i den hårda kärnan, t.ex. kostnader för resan från utsändningslandet till värdlandet.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att det av bestämmelsen om information till utstationerade arbetstagare i anställningsskyddslagen ska framgå att information i förekommande fall ska lämnas om ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa kost och logi. I likhet med *Arbetsdomstolen* anser regeringen att det är tillräckligt att det i lagtexten anges att uppgifterna ska lämnas i förekommande fall.

Information om en länk till den officiella nationella webbplatsen ska lämnas till utstationerade arbetstagare

Enligt artikel 7.2 c i arbetsvillkorsdirektivet ska en utstationerad arbetstagare 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). Regeringen föreslår att det av bestämmelsen om information till utstationerade arbetstagare i anställningsskyddslagen ska framgå att information om en sådan länk ska lämnas.

Det ska vara möjligt att lämna information genom hänvisning till författning eller kollektivavtal

Enligt artikel 7.3 i arbetsvillkorsdirektivet 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.

Regeringen bedömer i likhet med promemorian att möjligheten att i vissa fall lämna information genom hänvisningar bör utnyttjas. Enligt nuvarande lydelse av 6 d § anställningsskyddslagen får viss information lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal. Det gäller dels information om den valuta som lönen kommer att utbetalas i, dels i förekommande fall de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen. Bestämmelsen bygger på upplysningsdirektivets bestämmelser om informationsskyldighet. Till skillnad från vad som gäller enligt upplysningsdirektivet är det enligt arbetsvillkorsdirektivet inte tillräckligt att lämna informationen i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, utan hänvisningarna ska göras till specifika bestämmelser i regelverken. Vidare saknas enligt arbetsvillkorsdirektivet, till skillnad från vad som följer av upplysningsdirektivet, en möjlighet att lämna information i form av hänvisningar när det gäller kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen. Bestämmelsen om när information får lämnas genom hänvisning i anställningsskyddslagen bör därför ändras i detta avseende. Det bör också för att uppfylla arbetsvillkorsdirektivets krav

införas en möjlighet att lämna uppgifter om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att det av lagtexten ska framgå att uppgifter om den valuta som lönen ska betalas i och uppgifter om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen om det är lämpligt får lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de frågorna.

Formen för tillhandahållande av information

Enligt artikel 7.1 som avser information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland ska de dokument som arbetsgivaren ska förse arbetstagaren med innehålla åtminstone den ytterligare information som anges i artikeln. Av artikel 7.2 som avser information till utstationerade arbetstagare följer att en utstationerad arbetstagare dessutom ska ges den information som anges i artikeln.

Regeringen delar promemorians bedömning att det inte är någon skillnad i sak mellan artikel 7.1 och 7.2 när det gäller i vilken form informationen ska lämnas.

6.2 Ändringar i andra lagar

Regeringens förslag: En bestämmelse ska införas i lagen om husligt arbete om arbetsgivares skyldighet att före avresan lämna skriftlig information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta längre 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.

Vidare ska information lämnas om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, om villkoren för hemresa. Uppgifterna om den valuta som lönen ska betalas i får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning eller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Promemorians förslag och bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt över förslaget eller bedömningen.

Det behövs ändringar i lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete. Det kan inte uteslutas att sådana arbetstagare sänds utomlands för att arbeta på så sätt att artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet aktualiseras. Det kan ske t.ex. 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. Bestämmelsen reglerar när en arbetsgivare med hemvist i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land.

För att genomföra artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet bör det därför införas bestämmelser i lagen om husligt arbete som är likalydande med de bestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen när det gäller arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta men som inte omfattas av 23 § utstationeringslagen.

Inga ändringar behövs i lagen om gymnasial lärlingsanställning eller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

När det gäller arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas dessa inte av anställningsskyddslagen utan av lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Det bör inte kunna bli aktuellt för sådana arbetstagare att sändas utomlands för att arbeta på så sätt att artikel 7 i arbetsvillkorsdirektivet blir relevant för dem. Det behövs därmed inte någon ändring i lagen om gymnasial lärlingsanställning med anledning av direktivet i denna del.

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen (2012:332) 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.

För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar gäller bestämmelserna i anställningsskyddslagen om information till arbetstagare som sänds utomlands förutom vad gäller tidsgränsen för hur länge arbetstagaren måste arbeta utomlands för att ha rätt till informationen. Regeringen föreslår att en bestämmelse om tidsgräns införs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, se avsnitt 5.3. Det behövs enligt regeringens mening inga ytterligare ändringar i lagen med anledning av direktivet i denna del.

7 Information om ändring av förutsättningarna för anställningen

7.1 Ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska så snart som möjligt informera arbetstagaren om ändringar av förutsättningarna för anställningen, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarförbundet KFO* och *LO* är positiva till förslaget. Arbetsgivarförbundet KFO påpekar att det inte behöver lämnas information om ändringar i vissa fall. *Arbetsdomstolen* anger att ändringar i anställningsförhållandet till följd av lag inte tas omhand. Övriga remissinstanser berör inte förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Bestämmelser om ändring av anställningsförhållandet i arbetsvillkorsdirektivet

Enligt artikel 6.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 4.2, dvs. de uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om, tillhandahålls i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dagen då ändringen träder i kraft. Detsamma gäller för varje ändring av den ytterligare information till arbetstagare som sänds till en annan medlemsstat eller ett tredjeland.

Enligt artikel 6.2 ska dokumentet från arbetsgivaren inte gälla för ändringar som enbart återspeglar en ändring av de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i dokumenten.

Tidsfristen för att informera om ändringar av förutsättningarna för anställningen ska ändras

Upplysningsdirektivet innehåller en liknande bestämmelse som bestämmelsen i artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet. Enligt det förstnämnda direktivet är dock tidsfristen för arbetsgivaren att lämna besked om ändringar en månad. Upplysningsdirektivets bestämmelse har genomförts i svensk rätt genom 6 e § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen. Enligt den paragrafen 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.

Prop. 2021/22:151 I promemorian föreslås att arbetsgivaren så snart som möjligt ska informera arbetstagaren om ändringar av förutsättningarna för anställningen, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Arbetsdomstolen anger att ändringar i anställningsförhållandet till följd av lag inte tas om hand av bestämmelsen som föreslås i promemorian. Som konstateras ovan finns i dag endast en skyldighet att lämna information om ändringar i anställningsförhållandet som sker till följd av ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det finns således inte någon skyldighet för en arbetsgivare att lämna information om förändringar i anställningsförhållandet som sker till följd av lagar, andra författningar eller kollektivavtal. Enligt regeringens uppfattning innebär arbetsvillkorsdirektivet ingen förändring i detta avseende. Regeringen anser därför, i likhet med *Arbetsgivarförbundet KFO*, att det av bestämmelsen även fortsättningsvis bör framgå att skyldigheten att lämna information avser ändringar i anställningsförhållandet som sker till följd av ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Det bör dock framgå av bestämmelsen att skriftlig information om en ändring i anställningsförhållandet ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

7.2 Ändringar i andra lagar

Regeringens förslag: Det ska införas bestämmelser i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning om att arbetsgivaren så snart som möjligt ska informera arbetstagaren om ändringar av förutsättningarna för anställningen, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Promemorians förslag och bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt över förslaget eller bedömningen.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Tidsfristen ska ändras i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning

Bestämmelser som motsvarar innehållet 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 11 b § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, och i 5 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. För att genomföra artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet anser regeringen att tidsfristen för att informera om ändringar av förutsättningar för anställningen i dessa lagar bör ändras på motsvarande sätt som föreslås i fråga om anställningsskyddslagen.

Regeringen föreslår därför att ändringar görs i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning så att det framgår att 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 arbetstagaren har informerats om, eller skulle ha informerats om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen till arbetstagaren så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Inga ändringar behövs i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

I 4 § lagen (2012:332) 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 § och 6 d § första stycket 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.

Genom den ändring som föreslås i anställningsskyddslagen kommer bestämmelsen om information om ändring av anställningsförhållandet i anställningsskyddslagen att gälla även för anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar. Regeringen anser att det därmed inte behövs några ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar för att genomföra artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet.

8 Längsta varaktighet för provanställning

8.1 Det finns inget behov av ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelser om längsta varaktighet för provanställning.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO*, *Saco* och *LO*, är positiva till förslaget. *Arbetsdomstolen*, *Försäkringskassan*, *Lärarnas Riksförbund*, *Diskrimineringsombudsmannen*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *Sveriges advokatsamfund* anser att det bör införas eller övervägas en bestämmelse i anställningsskyddslagen om förlängning av prövotiden vid frånvaro.

Bestämmelser om provanställning i arbetsvillkorsdirektivet

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

Enligt 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 artikel 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 medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

I skäl 28 anges bl.a. att provanställningar bör 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 om arbetstagaren är lämplig för uppgiften i fråga.

Enligt 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 om provanställning.

Det finns bestämmelser om provanställning i anställningsskyddslagen

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, innehåller bestämmelser om provanställning som reglerar möjligheten för en arbetsgivare att på prov anställa en person. Enligt 6 § anställningsskyddslagen får en arbetsgivare och en arbetstagare träffa avtal om en tidsbegränsad provanställning om prøvotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter att prøvotiden har löpt ut, ska besked om det lämnas senast vid prøvotidens utgång. Om inget besked lämnas övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

Av förarbetena till bestämmelsen framgår att det ligger i sakens natur att det ska vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren. I bestämmelsen 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 anges att även om regeln om provanställning i sig inte ger utrymme för rättslig prövning av prøvobehovet i det enskilda fallet, medför den en 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 t.ex. om den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden eller om den har varit av obetydlig längd och därför inte gett tillfälle till prövning av arbetstagaren, se propositionen om ny anställningsskyddslag m.m. (prop. 1981/82:71 s. 49 f.).

Av 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen följer att det under vissa förutsättningar är möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om provanställning i 6 §. Om kollektivavtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs 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.

Kollektivavtalen för större delen av arbetsmarknaden innehåller bestämmelser om provanställning och har som huvudregel en provperiod om sex månader, även om det förekommer både kortare och längre provperioder.

Möjligheten enligt domstolspraxis att förlänga provperioden

Det förekommer att provanställningar förlängs så att den faktiska provperioden uppgår till sex månader, t.ex. på grund av sjukdom, olycksfall eller ledighet. Arbetsdomstolen har uttalat att det är klart att en överenskommelse mellan en arbetsgivare och en provanställd arbetstagare om en ny provanställning eller om att provotiden förlängs som huvudregel strider mot anställningsskyddslagen om det inte finns starka sakliga skäl att tillåta en förlängning av provotiden. Arbetsdomstolen har vidare uttalat att det är klart att en arbetsgivare och en provanställd arbetstagare kan träffa en överenskommelse om en ny provanställning, t.ex. om avtalet träffas sedan arbetsgivaren har kommit fram till att arbetstagaren inte klarar de aktuella arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt och därför erbjuder arbetstagaren en helt ny befattning med andra arbetsuppgifter. På motsvarande sätt finns det enligt domstolen i en situation där en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet under stora delar av provotiden starka sakliga skäl för att det ska vara tillåtet för parterna att komma överens om att provotiden förlängs med en period som motsvarar frånvaron. En arbetsgivare och en arbetstagare kan således i en situation där frågan om att avbryta en provanställning har aktualiserats på grund av att arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under stora delar av provotiden utan hinder av anställningsskyddslagen träffa en överenskommelse som innebär att provotiden förlängs med en period som motsvarar frånvaron. Det har då ingen betydelse om parterna beskriver sin överenskommelse som en ny provanställning eller en överenskommelse om att provotiden förlängs (AD 2020 nr 53).

Det behövs inga ändringar i anställningsskyddslagen

Av artikel 8.2 i arbetsvillkorsdirektivet följer bl.a. att medlemsstaterna, i fråga om visstidsanställningar ska säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Direktivet reglerar varaktigheten av en provanställning om anställnings-

Prop. 2021/22:151 förhållandet är förenat med en provanställningsperiod enligt definitionen i nationell rätt eller praxis.

Regeringen konstaterar att det av arbetsvillkorsdirektivet följer att medlemsstaterna ska säkerställa att en provanställningsperiod inte överskrider sex månader om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod. Direktivet föreskriver således ett minimiskydd vid provanställning men inte om det bör finnas bestämmelser om provanställning. Anställningsskyddslagen reglerar provanställning som kan övergå i en tillsvidareanställning. Någon motsvarande möjlighet till provanställning finns inte när det gäller visstidsanställning. Regeringen anser att det saknas anledning att överväga utökade möjligheter till provanställning. Det finns inte heller anledning att låta grupper som för närvarande inte omfattas av anställningsskyddslagens bestämmelser om provanställning omfattas, nämligen arbetstagare med företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetstagarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.

Medlemsstaterna får enligt artikel 8.3 i arbetsvillkorsdirektivet i undantagsfall tillåta 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.

Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen*, *Lärarnas Riksförbund*, *Diskrimineringsombudsmannen* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, anser att det bör regleras i anställningsskyddslagen under vilka omständigheter och på vilket sätt en provanställning kan förlängas vid frånvaro under provotiden. Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anför att grunden för förlängning av provanställning bör framgå av lag eftersom bestämmelsen om provanställning i anställningsskyddslagen ger intryck av att föreskriva en fast tidsrymd om sex månader. Fakulteten anser att eftersom anställningsskyddslagen noga reglerar grunderna för att avsluta en provanställning bör även grunderna för förlängning regleras i lag. *Sveriges advokatsamfund* anger att det är viktigt att det av lagen framgår om det ska vara möjligt att förlänga en provanställning och framhåller att det bör vara möjligt att förlänga en provanställning i motsvarande mån som en arbetstagare har varit frånvarande på grund av t.ex. sjukdom. Även *Försäkringskassan* anser att det bör övervägas att föreskriva att en provanställning kan förlängas med en period som motsvarar arbetstagarens frånvaro.

Som regeringen ovan har konstaterat framgår det av anställningsskyddslagen att provotiden vid en provanställning får vara högst sex månader. Arbetsdomstolen har funnit att det utan hinder av anställningsskyddslagen är möjligt att förlänga en provanställning när en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet under så stora delar av provotiden att provanställningen i annat fall skulle avslutas utan att arbetstagaren har fått chansen att provas. Det finns således en möjlighet för en provanställd arbetstagare och en arbetsgivare att träffa överenskommelse om förlängning av provotiden i sådana undantagsfall där det kan vara befogat med en ny eller förlängd provotid. Regeringen anser därför, i likhet med bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna*, *TCO*, *Saco* och *LO*, att det inte finns

skäl att införa en bestämmelse som anger under vilka förutsättningar en längre provanställning kan vara tillåten.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det inte behövs några ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelser om längsta varaktighet för provanställning.

Förlängning av provotiden med anledning av föräldraledighetsdirektivet

Några remissinstanser har synpunkter på provanställning kopplat till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (föräldraledighetsdirektivet). *Diskrimineringsombudsmannen* anger att en uttrycklig lagregel om förlängning av provotiden behövs för att Sverige ska leva upp till kraven i föräldraledighetsdirektivet och EU-domstolens dom i målet C-174/16 Land Berlin. Ombudsmannen redogör även för att en liknande rätt till förlängning borde kunna göras gällande vid annan ledighet som bygger på unionsrätten. *Lärarnas Riksförbund* anser att det behövs en lagreglering av villkoren för provanställda som är föräldralediga eller sjuklediga för att direktivets syfte om förutsägbara villkor ska anses vara uppfyllt.

Det följer av 16 § föräldraledighetslagen (1995:584) att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Av förarbetena framgår att utrymmet för att på grund av föräldraledighet i förtid avbryta en provanställning är mycket begränsat. Om en arbetstagare under provanställningen har tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när provotiden går ut inte kan bedöma den provanställdes prestationer, kan det anses vara en nödvändig följd av ledigheten att avbryta provanställningen i förtid (prop. 2005/06:185 s. 125 f.).

Enligt artikel 5.4 i föräldraledighetsdirektivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. EU-domstolen uttalade i domen i nämnda mål att en nationell reglering som medger att arbetsgivaren i stället för att förlänga provotiden avslutar en provanställning på grund av att en arbetstagare har varit föräldraledig i sådan utsträckning att det inte går att bedöma arbetstagarens förmåga undergräver effektiviteten och den ändamålsenliga verkan av föräldraledighetsdirektivet.

Som nämns ovan har Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 53 uttalat att en arbetsgivare och en provanställd arbetstagare, i en situation där en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet under stora delen av provotiden, utan hinder av anställningsskyddslagen kan komma överens om att förlänga provotiden med en period som motsvarar frånvaron. I samma avgörande kom domstolen fram till att en arbetstagare som har varit frånvarande på grund av föräldraledighet hade blivit missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen, eftersom arbetsgivaren hade kunnat tillgodose sitt befogade intresse av att pröva arbetstagarens arbetsförmåga genom att i stället för att avbryta anställningen erbjuda en förlängning av provanställningen. Avgörandet klargör att en arbetsgivare enligt svensk

Prop. 2021/22:151 rätt inte behöver avbryta en provanställning i en sådan situation. Att avbryta anställningen är således inte en nödvändig följd av att arbetstagaren nyttjat sin rätt till föräldraledighet. Regeringen anser därmed att det inte heller med anledning av föräldraledighetsdirektivet behövs några ändringar i anställningsskyddslagen.

8.2 Ändringar i andra lagar

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar som anger att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft tidigare får inte det nya anställningsförhållandet inledas med en provanställning.

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om husligt arbete eller lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Promemorians förslag och bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

Remissinstanserna: TCO anser att bestämmelsen om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar inte bör tillämpas på en person som har genomgått s.k. grundutbildning. Övriga remissinstanser berör inte förslaget eller bedömningen särskilt.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Provanställning enligt arbetsvillkorsdirektivet

Enligt artikel 8.2 i 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 anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning.

Medlemsstaterna får enligt artikel 8.3 i undantagsfall föreskriva om 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.

Det finns bestämmelser om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Av 7 § lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar följer bl.a. att gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda. Av 12 § samma lag följer vidare att en tidsbegränsad anställning som avser minst sex år får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Om inte Försvarsmakten eller arbetstagaren vill att anställningen ska fortsätta efter att prøvotiden har löpt ut, ska besked lämnas senast vid prøvotidens utgång. Om ett sådant besked inte lämnas övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som har avtalats vid

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

Enligt 13 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar ska Försvarsmakten underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tidsbegränsad anställning enligt lagen. Av 9 § framgår bl.a. att ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år och att den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande.

Det följer vidare av 13 § samma lag att om arbetstagaren är 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.

En bestämmelse bör införas i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar om att en ny anställning inte får inledas med en provanställning

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

Av de nämnda förarbetena framgår att regleringen så långt möjligt är tänkt att överensstämma med eller likna den som gäller på arbetsmarknaden i övrigt, dvs. främst enligt anställningsskyddslagen. Som anförs ovan finns i anställningsskyddslagen inte några bestämmelser om provanställning vid visstidsanställning. TCO anser att bestämmelsen om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar inte ska tillämpas på personer som har genomgått s.k. grundutbildning. Enligt organisationens mening kan en arbetsgivare avgöra om en person är lämplig för vidare anställning efter genomgången grundutbildning.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar reglerar vad som ska gälla för provanställning vid tidsbegränsade anställningar men utan att ange att avtalet inte får förnyas med en ny provanställning för samma befattning eller arbetsuppgifter. För att uppfylla direktivets krav föreslår regeringen att det införs en bestämmelse i lagen om att det nya anställningsförhållandet inte får inledas med en provanställning när ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft tidigare.

Enligt arbetsvillkorsdirektivet får medlemsstaterna i undantagsfall tillåta längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Vidare får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar innehåller inte någon bestämmelse om när prøvotiden får förlängas. Det uppställs inget krav i direktivet som medför att en sådan bestämmelse behövs. Regeringen bedömer att det saknas skäl att i detta sammanhang införa en bestämmelse om förutsättningar för när prøvotiden får förlängas vid frånvaro.

Det saknas bestämmelser om provanställning i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Det finns därför inte något behov av ändringar i de lagarna.

9 Anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen

9.1 Ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska inte få förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Detta ska dock inte gälla om den andra anställningen

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

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

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag ska det bl.a. framgå att en arbetsgivare får träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning och att lojalitetsplikten gäller även om något avtal inte har träffats. Promemorians förslag anger även illojalt handlande som en av förutsättningarna för när en arbetsgivare får förbjuda en annan anställning.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Regioner, LO, Lärarnas Riksförbund* och *Akavia* är positiva till förslaget. Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen, Försäkringskassan, Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet, Sveriges advokatsamfund, Ledarna* och *Saco*, har synpunkter på utformningen av paragrafen och det sätt som lojalitetsplikten kommer till uttryck. Arbetsdomstolen anser att den bestämmelse som föreslås inte bör reglera rätten att träffa avtal. *TCO, Saco* och *Sveriges advokatsamfund* delar inte promemorians bedömningar om 11 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och anser att paragrafen bör ändras. *Akavia* anser att det bör utredas hur bestämmelsen i lagen om offentlig anställning tillämpas. *Företagarna, Svenskt Näringsliv, TCO, Akademikerförbundet SSR* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* avstyrker hela eller delar av förslaget. Flera av dessa remissinstanser har bl.a. synpunkter på att lojalitetsplikten regleras.

Bestämmelser om annan anställning i arbetsvillkorsdirektivet

I artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser under rubriken parallell anställning. Bestämmelserna reglerar möjligheten att förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning hos en annan arbetsgivare. I artikel 9.1 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som har 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. Enligt 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.

Det saknas bestämmelser i lag eller annan författning om när en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning

I författning finns det inga bestämmelser som tar sikte på en arbetsgivares möjligheter att förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos andra arbetsgivare. Däremot finns det i lag och många kollektivavtal bestämmelser om bisysslor. Dessa bestämmelser påverkar utrymmet för en arbetstagare att ha 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. En arbetstagare har rätt att skaffa sig extrainkomster så länge de huvudsakliga arbetsuppgifterna inte blir eftersatta. Det finns dock vissa inskränkningar som följer av arbetstagarens lojalitetsplikt mot arbetsgivaren.

Det finns även stora skillnader mellan privat och offentligt anställda. Även om lojalitetsplikten gäller alla arbetstagare får den störst betydelse i 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 bör tas hänsyn till att det finns en ömsesidig lojalitetsplikt i anställningsförhållandet

Begreppet lojalitetsplikt används som ett samlingsbegrepp för en viss typ av förhållningsregler som parterna i ett anställningsförhållande har att följa i sin samverkan med varandra. Precis som bl.a. *TCO*, *Saco* och *Ledarna* påpekar är lojalitetsplikten ömsesidig för avtalsparterna i ett anställnings-

Prop. 2021/22:151 förhållande och innebär bl.a. att arbetsgivaren har en skyldighet att visa respekt och hänsyn för arbetstagarens personlighet och integritet vid utövande av sin arbetsledningsrätt. Arbetstagarens lojalitetsplikt kan beskrivas som ett antal biförpliktelser som föreligger vid sidan av arbetstagarens skyldighet att utföra sina arbetsuppgifter. Av rättspraxis följer att 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.

Regeringen anser att den ömsesidiga lojalitetsplikten är en viktig del i anställningsförhållandet och att stor hänsyn bör tas till den vid genomförandet av artikel 9.

Det finns förbud mot konkurrerande verksamhet i avtal och enligt den arbetsrättsliga lojalitetsplikten

Det finns enskilda avtal om konkurrensförbud med olika utformning. Även om det inte skulle finnas någon särskild bestämmelse om förbud i ett kollektivavtal eller i ett enskilt avtal gäller ett konkurrensförbud som har sin grund i lojalitetsplikten.

De flesta rättsfall på området gäller situationen att en arbetstagare har drivit en konkurrerande verksamhet som t.ex. ägare eller styrelseledamot i ett företag och inte det fallet att en arbetstagare har haft en anställning i en konkurrerande verksamhet. Rättspraxis från Arbetsdomstolen om arbetstagare som själva har drivit en konkurrerande verksamhet bör dock kunna ge ledning även när det gäller fallet att en arbetstagare tar anställning i en konkurrerande verksamhet. Det finns inte något hinder för en arbetstagare att under en pågående anställning söka arbete hos en annan arbetsgivare, även om det nya arbetet är inom samma bransch som den befintliga arbetsgivaren.

Av rättspraxis framgår att frågan om ett visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens inte kan avgöras av någon enskild faktor, utan att en helhetsbedömning måste göras.

Den rättspraxis som finns om konkurrerande bisysslor utanför kollektivavtalsförhållanden och lagen om offentlig anställning gäller i regel frågan om sanktioner mot den arbetstagare som har ägnat sig åt konkurrerande verksamhet under anställningen. Ett avtal om konkurrensförbud som på ett oskäligt sätt begränsar arbetstagare kan jämkas med stöd av 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, förkortad avtalslagen.

Arbetstagaren disponerar själv som huvudregel över sin fritid. En begränsning är dock att arbetstagaren inte ska åsidosätta sina huvudsakliga arbetsuppgifter i sin anställning. Ett annat sätt att uttrycka detta är att bisysslorna inte ska verka hindrande för arbetsuppgifterna.

Bedömningen av ett förbud mot konkurrerande bisyssla uppkommer ofta i samband med att en arbetstagare 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. En faktor som är av betydelse vid bedömningen är arbetstagarens ställning i arbetsgivarens verksamhet.

Andra faktorer som har betydelse är vilken sorts verksamhet som arbetsgivaren bedriver, arbetstagarens möjligheter att utnyttja företags-hemligheter och annat internt material hos arbetsgivaren och risken i övrigt för någon sorts skada för arbetsgivaren, se bl.a. AD 1999 nr 144. Enligt *Sveriges advokatsamfund* är rättsläget oklart när det gäller lojalitetsplikten vid deltidsanställning. Advokatsamfundet anser därför att det bör införas en bestämmelse om lojalitetsplikt vid deltidsanställning. Regeringen anser dock att lojalitetsplikten liksom i dag inte bör regleras i lag utan i stället hämta sitt innehåll från framför allt Arbetsdomstolens rättspraxis.

Det finns sanktioner mot arbetsgivare och arbetstagare när lojalitetsplikten inte respekteras

Ett brott mot lojalitetsplikten kan vara så allvarligt att det utgör grund för uppsägning enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen.

En arbetstagare kan under vissa omständigheter även bli skadeståndsskyldig vid brott mot lojalitetsplikten mot arbetsgivaren. Även andra sanktioner kan bli aktuella, t.ex. straffrättsliga sanktioner om arbetstagaren genom sitt handlande gör sig skyldig till brott.

Om arbetstagaren inte följer bestämmelser i anställningsavtalet eller kollektivavtalet med koppling till lojalitetsplikten, exempelvis regler kring bisyssla, kan det ses som avtalsbrott. I sådana fall kan en skadeståndssanktion bli aktuell.

Om en arbetsgivare däremot säger upp en arbetstagare trots att arbetstagarens handlande inte bedöms vara i strid med lojalitetsplikten, kan skadestånd utgå till arbetstagaren på grund av att kraven för uppsägning i anställningsskyddslagen inte är uppfyllda.

Det finns särskilda bestämmelser om bisysslor inom offentlig verksamhet

För statligt anställda och anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund är frågan om förtroendeskadliga bisysslor reglerad i 7–7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning. Bestämmelsen i 7 § har till syfte att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheternas opartiskhet och tillgodose det allmänna intresset av saktighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet, se propositionen Offentliganställdas bisysslor (prop. 2000/01:147 s. 10). En arbetsgivare kan vidare förbjuda arbetstagare att ha bisysslor som bedöms som arbetshindrande eller konkurrerande med stöd av kollektivavtal. En arbetstagare kan få till stånd en domstolsprövning av arbetsgivarens beslut att förbjuda en bisyssla. Det finns en omfattande rättspraxis från Arbetsdomstolen framför allt vad gäller förtroendeskadliga bisysslor.

En arbetstagare får inte ha en anställning eller ett uppdrag eller utöva en verksamhet som kan rubba förtroendet för arbetstagarens eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare, som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § lagen om offentlig anställning, ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Vissa grupper av statligt anställda, såsom ordinarie domare och chefer för myndigheter som

Prop. 2021/22:151 lyder omedelbart under regeringen, ska på eget initiativ anmäla till arbetsgivaren vilka typer av bisysslor de har.

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 bestämmelse om att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning under anställningen ska införas

Enligt artikel 9.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den förstnämnda arbetsgivaren.

Utöver vissa begränsningar i lagen om offentlig anställning och kollektivavtal finns det i svensk rätt ingen generell bestämmelse om när en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Det kan övervägas om det för att genomföra artikel 9 krävs en bestämmelse om när det är tillåtet för en arbetsgivare att förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare för att tillgodose de krav som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Som bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anger kan det tyckas tillräckligt att generalklausulen i 36 § avtalslagen är tillämplig även på sådana avtal som förbjuder en arbetstagare från att under anställningen ha en annan anställning.

TCO anser att även om det finns en tendens att vissa arbetsgivare slentrianmässigt och med angivande av konkurrensskäl ibland hindrar en arbetstagare som varken har förtroendeställning eller hög tjänsteställning att ta annan anställning är inte lagstiftning om lojalitetsplikt rätt väg att gå. Enligt organisationen lämpar sig sådana regleringar bäst i kollektivavtal där olika anpassningar kan göras utifrån branschförhållanden. Regeringen bedömer dock att befintliga bestämmelser i svensk rätt inte tillgodoser arbetsvillkorsdirektivets krav och anser, i likhet med promemorian och bl.a. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *Saco*, att det finns ett behov av en bestämmelse för att genomföra direktivet.

Syftet med direktivets bestämmelse

Ett syfte med artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet är att skydda arbetstagare som arbetar deltid eller som inte har någon på förhand fastställd arbetstid och göra det möjligt för dem att uppnå en heltidsinkomst. På den svenska arbetsmarknaden har andelen visstids- och deltidsanställda minskat något de senaste åren men fortfarande finns grupper av arbetstagare i Sverige som är i behov av arbetsvillkorsdirektivets skydd. Andelen tidsbegränsat anställda uppgick till drygt 13 procent 2020. Vad gäller deltidsanställningar uppgick andelen till 21 procent av alla anställda 2020 (prop. 2021/22:1 utg.omr. 14).

Artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet riktar sig dock till samtliga arbetsstagare. Artikeln innehåller ingen begränsning till arbetstagare som arbetar deltid eller som saknar ett bestämt arbetstidsmätt eller anställningstrygghet. En bestämmelse om ett förbud bör därför enligt regeringen medföra att en arbetsgivare som huvudregel inte får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning oavsett om arbetstagaren har en tillsvidareanställning, någon form av tidsbegränsad anställning, är anställd på deltid eller saknar ett fast arbetstidsmätt.

Svenskt Näringsliv anser att företagsledare inte bör omfattas av en bestämmelse om annan anställning mot bakgrund av de särskilda krav på förtroende och lojalitet som gäller för denna grupp. Regeringen konstaterar att arbetsvillkorsdirektivet även omfattar arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförbar ställning och att direktivet inte ger något utrymme att undanta denna grupp.

Huvudregeln ska vara att arbetsgivaren inte får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning

Flera remissinstanser har synpunkter på hur en bestämmelse om en annan anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen bör utformas. *Juridiska fakulteteten vid Lunds universitet* anser att den bör utformas på ett sådant sätt att utgångspunkten i redan gällande rätt klart framgår vilket innebär att arbetstagarens huvudsakliga förpliktelse är att prestera det arbete som avses i avtalet. Arbetstagaren är enligt fakulteten vidare fri att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare eftersom arbetstagaren själv disponerar sin fritid. Även *Saco* anser att det är viktigt att det av bestämmelsen framgår att en anställning hos en annan arbetsgivare som utgångspunkt inte får förbjudas.

Regeringen delar remissinstansernas uppfattning i denna del. En bestämmelse som genomför artikel 9.1 i arbetsvillkorsdirektivet bör därför utgå från grundprincipen i svensk rätt om att en arbetstagare har rätt att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Förbudet ska rikta sig till arbetsgivaren

Enligt artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta annan anställning hos andra arbetsgivare eller utsätter arbetstagare för ogynnsam behandling. Regeringen anser därför att bestämmelsen bör utgöra en förbudsregel riktad mot arbetsgivaren som anger att en arbetsgivare inte ska få förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning. I likhet med *Arbetsdomstolen* anser regeringen att det i bestämmelsen ska anges att förbudet att ha en annan anställning ska gälla under anställningen.

En arbetsgivare som i strid med bestämmelsen förbjuder en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare riskerar skadeståndsskyldighet. På så sätt bedöms bestämmelsen, i linje med direktivets syfte, även kunna få en avhållande effekt.

Det ska införas ett antal undantag från förbudsbestämmelsen

Av artikel 9.2 i arbetsvillkorsdirektivet följer att medlemsstaterna får fastställa villkor för när arbetsgivarna kan använda s.k. exklusivitetsrestriktioner på objektiva grunder. Det innebär att medlemsstaterna får

Prop. 2021/22:151 införa undantag från huvudregeln om att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha annan anställning. Som exempel på sådana objektiva grunder anges i direktivet hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen och undvikande av intressekonflikter.

Regeringen konstaterar att det i likhet med vad som anges i promemorian kan finnas goda skäl för arbetsgivare att vilja ha restriktioner för när en arbetstagare ska få ha en annan anställning och att det är relativt vanligt med sådana förbud i enskilda anställningsavtal. Till skillnad från TCO anser regeringen att en förbudsregel utan undantag skulle bli alltför begränsande. Den bestämmelse som föreslås bör därför dels ange att en arbetsgivare som huvudregel inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare, dels ange under vilka förutsättningar det trots allt är tillåtet för en arbetsgivare att förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning.

Enligt promemorians förslag bör det framgå av anställningsskyddslagen att en arbetsgivare får träffa avtal med en arbetstagare i fyra olika fall om att arbetstagaren under anställningen inte får ha en annan anställning. Ett antal remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, TCO och *Akademikerförbundet SRR*, avstyrker eller motsätter sig promemorians förslag att reglera möjligheten för en arbetsgivare och en arbetstagare att ingå avtal om förbud mot att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Remissinstanserna har särskilt ifrågasatt att det enligt promemorians förslag ska finnas ett vidare utrymme för att ingå avtal om ett förbud mot att under anställningen ha en annan anställning än vad som följer av rättspraxis från Arbetsdomstolen om uppsägning och avskedande på grund av att en arbetstagare har ägnat sig åt konkurrerande verksamhet eller på något annat sätt brutit mot lojalitetsplikten. Enligt remissinstanserna kan en sådan ordning göra att utrymmet för att förbjuda arbetstagare att ha en annan anställning ökar, vilket inte torde vara avsikten med artikel 9 i direktivet.

Regeringen vill framhålla att avtalsparterna i ett anställningsförhållande kan komma överens om villkoren så länge de följer bestämmelser i kollektivavtal och författning. Sådana avtal kan ingås muntligen som *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* påpekar. Som *Arbetsdomstolen* anger bör i princip avtalsfrihet råda. I likhet med domstolen anser regeringen därför att bestämmelsen inte bör reglera rätten att träffa avtal om bl.a. bisysslor och konkurrensklausuler. Bestämmelsen bör i stället innehålla undantag i förhållande till huvudregeln att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. Undantagen bör ange under vilka omständigheter en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare. De bör utformas så att de anknyter till vad som gäller enligt svensk rättspraxis och kollektivavtal för när en arbetsgivare kan göra gällande sanktioner mot en arbetstagare som under anställningen innehar en annan anställning. Den föreslagna bestämmelsen bör därför inte ge ett utökad utrymme för en arbetsgivare att hindra en arbetstagare att ha en annan anställning.

En annan anställning som är arbetshindrande

Ett undantag bör vara att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning som är arbetshindrande på ett sådant sätt att arbetstagaren inte kan utföra sina arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet. Som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* påpekar innebär ett sådant handlande i första hand ett brott mot en kärnförpliktelse i anställningsavtalet. Enligt regeringens mening bör en arbetsgivare med stöd av den föreslagna bestämmelsen kunna förbjuda en annan anställning som är så pass omfattande eller pågår på sådana tider eller som på något annat sätt gör att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

En annan anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada

Ett annat undantag bör vara att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anser att en sådan möjlighet som föreslås i promemorian om att avtal kan ingås om förbud mot en annan anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada innebär att utrymmet att förbjuda annan anställning blir för omfattande. *Svenskt Näringsliv* påpekar att förtroendet för den anställde är av avgörande betydelse och att det kan finnas en risk för att en arbetsgivare tappar förtroendet för en arbetstagare när arbetstagaren har deltagit i konkurrerande verksamhet, även om handlandet inte har kunnat orsaka skada. Organisationen anser därför att möjligheten att förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning vid konkurrerande verksamhet inte bör innehålla skaderekvisitet kan orsaka skada. Inte heller *Företagarna* anser att bestämmelsen bör innehålla ett sådant skaderekvisit.

Regeringen anser, i likhet med promemorian, att det bör uppställas ett krav på att arbetstagarens handlande att ha en anställning i en konkurrerande verksamhet ska kunna orsaka skada. Ett sådant krav på skada ska behövs enligt regeringens mening för att en arbetsgivare inte ska kunna förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning i situationer där det rör sig om en arbetstagare med låg förtroendeställning, svag anställningstrygghet och med ett lågt arbetstidsmått som vill ha mer än en anställning. Ett sådant krav bedöms även överensstämma med direktivets syfte.

Som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* påpekar inträder möjligheten att förbjuda en annan anställning redan vid en risk för skada enligt promemorians förslag. Sammantaget bör en helhetsbedömning göras i det enskilda fallet för att avgöra om det finns en risk för skada.

Enligt promemorians förslag ska det även finnas en möjlighet att förbjuda en anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som annars får anses illojalt. Regeringen anser av de skäl som redovisas ovan att det bör ställas krav på att arbetstagarens handlande kan orsaka skada. Något utrymme att förbjuda handlanden som inte ens riskerar att orsaka skada bör inte finnas. Regeringen anser därför att ett andra undantag i den föreslagna bestämmelsen bör vara att den andra

Prop. 2021/22:151 anställningen konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada.

En annan anställning som på något annat sätt kan orsaka skada

Ett ytterligare undantag bör vara att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning som på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

Enligt TCO skulle en möjlighet att teckna avtal om förbud mot en annan anställning som på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet öppna upp för arbetsgivare att hävda att det föreligger en risk för skada. Det kan enligt organisationen få till följd att en arbetstagare avstår från en annan anställning av rädsla för att göra sig skyldig till avtalsbrott, oavsett om det finns grund för det eller inte. Enligt regeringens mening kan det uppstå situationer där den andra anställningen inte konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet men där den andra anställningen skadar eller riskerar att skada arbetsgivarens anseende eller förtroendet för arbetsgivaren. Det kan därför finnas skäl för en arbetsgivare att under vissa förutsättningar förbjuda en annan anställning trots att den inte kan anses konkurrerande med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Enligt regeringens mening bör även andra typer av skador kunna omfattas av den föreslagna bestämmelsen.

Det saknas behov av ett undantag för annan anställning som innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt

I promemorian föreslås ett ytterligare undantag om att en arbetsgivare får träffa avtal med en arbetstagare om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det inte bör införas ett sådant undantag, eftersom ett sådant skulle kunna ge sken av att det finns ett utrymme för brott mot lojalitetsplikten utan att det har uppkommit skada för motparten i gängse mening. Inte heller *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* eller *Saco* anser att det bör införas ett sådant undantag. *Akademikerförbundet SSR* ifrågasätter att promemorian har valt att fylla ut bestämmelsen med flera hänvisningar till lojalitetsplikten. Enligt förbundets mening utgör inte en hänvisning till lojalitetsplikten en objektivt grundad exklusivitetsrestriktion i direktivets mening och direktivets skyddssyfte får därmed inte fullt genomslag.

Det kan uppstå situationer när en arbetstagares handlande att ha en annan anställning får anses stå i konflikt med den lojalitetsplikt som finns mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Som konstateras ovan bör det dock vid tillämpningen av de undantag som regeringen föreslår krävas att arbetstagarens handlande kan orsaka skada. Regeringen anser därför, i likhet med bl.a. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, att det av bestämmelsen inte bör framgå att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning som innebär att arbetstagarens handlande i övrigt får anses illojalt mot arbetsgivaren. En sådan bestämmelse skulle kunna tolkas som att det föreligger ett utrymme för brott mot lojalitetsplikten som inte kan orsaka skada.

Det bör inte anges i bestämmelsen att lojalitetsplikten gäller

I promemorian föreslås att det ska framgå av lagtexten att även om något avtal inte har träffats om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, är arbetshindrande, på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet eller innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren, gäller lojalitetsplikten mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Flera remissinstanser, bl.a. *Saco*, *Ledarna*, *Akademikerförbundet SSR*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet*, avstyrker eller har synpunkter på denna del av den föreslagna bestämmelsen. *Saco* anger att en uttrycklig bestämmelse riskerar att tolkas som att en ny grund har tillkommit och att den därmed skulle skapa ovisshet. *Akademikerförbundet SSR* och *Ledarna* anser att hänvisningen till lojalitetsplikten i bestämmelsen är överflödigt eftersom lojalitetsplikten är en allmän rättsgrundsats. *Ledarna* anger vidare att om lojalitetsplikten ska regleras i lag bör det särskilt framgå att den är ömsesidig för arbetsgivare och arbetstagare. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anger att det innebär stora risker att lagfästa lojalitetsplikten eftersom rättsläget kan förskjutas på ett oönskat sätt.

Som bl.a. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* påpekar anser regeringen att det inte är lämpligt att reglera i lag vad som enligt gällande rätt följer underförstått av ett anställningsavtal och att det inte tillför något mer än vad som redan gäller. Regeringen anser därför att det inte bör anges i lagtexten att lojalitetsplikten gäller.

Lagrådet efterlyser en närmare förklaring till att den föreslagna regleringen tar sikte på den situationen att arbetstagaren tar anställning hos annan, vilket även kan vara arbetstagarens eget bolag, men däremot inte det fallet att arbetstagaren bedriver annan verksamhet i form av t.ex. enskild firma. Regeringen konstaterar att begränsningen till situationen då en arbetstagare tar en anställning hos en annan arbetsgivare motiveras av innehållet i och syftet med artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet. Artikel 9 anger att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare annat än om medlemsstaterna har fastställt undantag. Syftet med artikeln är alltså att värna möjligheten att ha flera anställningar. Av skälen till direktivet framgår vidare att direktivets syfte är att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden på en arbetsmarknad som genomgått förändringar med bl.a. nya anställningsformer. Direktivet avser inte att skydda arbetstagare som vid sidan av sin anställning bedriver annan verksamhet i form av t.ex. enskild firma eller att begränsa utrymmet att bedriva sådan verksamhet. Regeringen anser inte att det finns skäl att genomföra direktivet på ett sådant sätt att utrymmet att bedriva verksamhet vid sidan av sin anställning regleras. Ett sådant genomförande skulle gå utöver vad som krävs enligt direktivet. Regeringen kan dock konstatera att utrymmet att bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet begränsas genom rättspraxis om den lojalitetsplikt som finns mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Av artikel 9.1 i arbetsvillkorsdirektivet framgår att en arbetsgivare inte heller får utsätta en arbetstagare för ogynnsam behandling när arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare.

I svensk rätt finns ingen bestämmelse som skyddar en arbetstagare som har en anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen från ogynnsam behandling på det sätt som direktivet föreskriver. Som bl.a. *Svenskt Näringsliv* påpekar skyddas en arbetstagare mot allvarligare missgynnanden som omplacering, uppsägning och avskedande genom bestämmelser i anställningsskyddslagen. När det gäller mindre allvarliga missgynnanden är en arbetstagare skyddad genom den praxis som utvecklats i fråga om god sed på arbetsmarknaden. Det är dock oklart om alla arbetstagare omfattas av detta skydd. För att säkerställa att en arbetstagare skyddas mot all missgynnande behandling till följd av att han eller hon under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare anser regeringen, i likhet med promemorian och bl.a. *LO*, *TCO* och *Sveriges Kommuner och Regioner*, att ett förbud mot missgynnande på grund av att en arbetstagare under anställningen har en annan anställning bör införas för att genomföra artikel 9. Regeringen föreslår därför att det i anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Innebörden av begreppet missgynnade

I promemorian anges att med begreppet missgynnande i direktivet bör avses en behandling som kan sägas medföra skada eller nackdel för arbetstagaren och omfatta samma typ av åtgärder som omfattas av förbudet mot missgynnande i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567) och 16 § föräldraledighetslagen (1995:584). Regeringen delar promemorians bedömning i denna del. Uttrycket missgynnande bör därför 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. I promemorian föreslås att det bör krävas att arbetstagaren missgynnas på grund av att arbetstagaren har en anställning hos en annan arbetsgivare. *LO* anser att ”har samband med” bör användas. Det skulle enligt organisationen ge ett större utrymme för en arbetstagare att angripa en missgynnande behandling än vad som skulle bli följden av promemorians förslag. Missgynnandet skulle då inte endast behöva bero på att arbetstagaren har en annan anställning. Enligt regeringens mening skulle dock ett sådant krav på orsakssamband som *LO* förespråkar begränsa en arbetsgivares handlingsutrymme allt för mycket. Regeringen anser därför, i likhet med promemorian, att det bör krävas ett starkare orsakssamband mellan den missgynnande behandlingen och den omständigheten att arbetstagaren har en annan anställning och att bestämmelsen ska ge skydd mot missgynnande på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning. Det bör i sammanhanget nämnas att

förbudet inte innebär någon begränsning i arbetsgivarens möjlighet att vidta åtgärder mot en arbetstagare på andra grunder. Prop. 2021/22:151

Fråga om bevisbördans placering

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet har väckt frågan om behovet av en bevislätnadsregel. Fakulteten anser att promemorians förslag om skydd mot missgynnade på grund av att arbetstagaren har en annan anställning under anställningen inte i tillräcklig stor utsträckning beaktar det faktum att bevislätnadsregeln innehåller ett subjektivt rekvisit kring arbetsgivarens motiv för missgynnandet. Enligt fakultetens mening krävs det att bestämmelsen förses med en delad bevisbörda enligt vad som är gällande enligt liknande bestämmelser i arbetsrätten, bl.a. i det missgynnandeförbud som finns i föräldraledighetslagen. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* påpekar att förslaget inte närmare berör bevisbördans placering men anger att mot bakgrund av att förbudets konstruktion har hämtats från diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen borde bevisbördan placeras på samma sätt i den föreslagna bestämmelsen.

En utgångspunkt inom civilrättens område är att om det saknas särskilda bestämmelser som anger hur bevisbördan ska placeras gäller att det är den som påstår sig ha blivit utsatt för en viss handling som har att bevisa att detta har skett. Bevisbördan går därefter över till den part som motsätter sig påståendet, dvs. motparten. Bevisbördans placering i bl.a. diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen avviker från denna huvudregel genom att ge bevislätnader för den part som anser sig ha blivit utsatt för den skadeståndsgrundande handlingen. Enligt regeringens mening kan det övervägas om den föreslagna bestämmelsen om förbud mot missgynnande vid annan anställning under anställningen bör omfattas av samma typ av bevislätnadsregel som finns i dessa två lagar. Regeringen konstaterar att införandet av en sådan bevislätnadsregel skulle kräva närmare utredning och att det därmed saknas förutsättningar att inom ramen för detta lagstiftningsärende införa en sådan regel.

Ingen ytterligare särreglering om bisyssla för offentliganställda arbetstagare

På det statliga området och för arbetstagare i kommuner och regioner är det inte aktuellt att ange under vilka omständigheter en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning under anställningen. Där framgår förbudet mot en annan anställning av bestämmelserna om bisyssla i 7–7 d §§ lagen om offentlig anställning och av kollektivavtal. Lagen om offentlig anställning är en speciallag och gäller före anställningsskyddslagen i den mån det finns avvikelser. I fråga om anställning, uppdrag eller utövande av någon verksamhet som kan rubba förtroendet för en arbetstagares opartiskhet eller som kan skada myndighetens anseende finns således särreglering i lagen om offentligt anställda. Den föreslagna bestämmelsen i anställningsskyddslagen om annan anställning kommer emellertid bli tillämplig även i offentlig sektor, i den mån anställningen inte utgör en förtroendeskadlig bisyssla. Det kommer dock att finnas möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal på samma sätt som inom privat sektor.

Det skulle kunna övervägas om möjligheten att göra undantag för offentliganställda enligt artikel 1.6 i direktivet bör utnyttjas vid genomförandet av artikel 9 för att säkerställa att bestämmelserna om bisyssla i 7–7 d §§ lagen om offentlig anställning inte påverkas. Regeringen konstaterar att syftet med bestämmelsen i 7 § lagen om offentlig anställning om förbud mot förtroendeskadliga uppdrag är att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheternas opartiskhet och tillgodose det allmänna intresset av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet. Bestämmelsen i 7 § 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. Nämda bestämmelse får även anses tillåten till undvikande av intressekonflikter.

Bestämmelserna om bisyssla i lagen om offentlig anställning bedöms i sin nuvarande utformning och tillämpning vara tillåtna enligt det utrymme som medlemsstaterna har enligt artikel 9.2 i direktivet. Detsamma gäller bestämmelserna om bisyssla i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) och bestämmelserna i de andra författningar som fungerar som särskilda förbud mot bisysslor för vissa statstjänstemän som blir aktuella i den mån de omfattar anställning hos en annan arbetsgivare. Något behov av ytterligare särreglering för offentliganställda i denna del bedöms inte finnas. Det saknas därmed behov av att utnyttja undantaget för offentliganställda enligt artikel 1.6 i arbetsvillkorsdirektivet.

Särskilt om statligt anställda arbetstagare och anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen

För arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen, dvs. statligt anställda, gäller 11 § lagen om offentlig anställning. 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. Av anställningsförordningen (1994:373) framgår att möjligheten att fatta ett sådant beslut utövas av regeringen. Det anges inga undantag i 11 § lagen om offentlig anställning för tidsbegränsade anställningar eller deltidsanställningar.

I Villkorsavtalet (VA-T) mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna på central nivå 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.

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 f.). 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. 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 begreppet 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 (AD 2016 nr 76). *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser, genom en tolkning av det funktionella arbetsgivarbegreppet inom staten, att staten i detta sammanhang ska uppfattas som en och samma juridiska person och att artikel 9 därmed inte aktualiseras vid flera anställningar inom staten. Fakulteten anser därför att det inte finns skäl att ändra i 11 § lagen om offentlig anställning till följd av artikel 9 i direktivet.

Regeringens uppfattning är att det är oklart om en ytterligare anställning hos en statlig myndighet ska betraktas som en anställning hos en annan arbetsgivare i direktivets mening. Det finns en risk för att det kan ses som en ogynnsam behandling enligt artikel 9.1 i arbetsvillkorsdirektivet om den första anställningen upphör på grund av att arbetstagaren har en anställning hos en annan myndighet.

Det finns inget behov av ändringar i lagen om offentlig anställning

Av promemorian framgår att företrädare för Arbetsgivarverket, Saco och TCO har angett att det ofta förekommer i praktiken att arbetstagare förenar flera statliga tillsvidareanställningar. De har även uppgett att det skulle kunna störa parternas kollektivavtalsreglering om bestämmelsen i 11 § togs bort. De har vidare uttryckt att bestämmelsen inte i praktiken tillämpas så att en arbetsgivare mot arbetstagarens vilja avslutar en anställning.

Sveriges advokatsamfund, TCO och Saco anser till skillnad från promemorians förslag att bestämmelsen i 11 § lagen om offentlig anställning bör ändras. TCO påpekar att även om bestämmelsen sällan tillämpas av statliga arbetsgivare finns alltså den lagliga möjligheten kvar för statliga arbetsgivare att ensidigt besluta om att göra detta. Saco anför att det förutsätter arbetsgivarens goda vilja att bestämmelsen tillämpas på ett sätt som är till förmån för arbetstagaren. Saco anger vidare att bestämmelsen för att inte riskera att strida mot arbetsvillkorsdirektivet bör ändras på så sätt att det framgår att när en arbetstagare får en ny statlig anställning upphör den första på begäran av arbetstagaren. *Akavia* anser att den befintliga bestämmelsen i 11 § lagen om offentlig anställning kan utgöra ett problem för parallella anställningar inom staten och anser att en närmare undersökning av tillämpningen av bestämmelsen bör göras. *Försäkringskassan* delar promemorians bedömning att bestämmelsen i 11 § lagen om offentlig anställning är problematisk och anser att den borde ses över inom ramen för aktuellt lagstiftningsprojekt.

Med hänsyn till hur 11 § lagen om offentlig anställning tillämpas i praktiken gör regeringen bedömningen att bestämmelsen inte tillämpas på ett sådant sätt att den strider mot förbudet mot ogynnsam behandling avseende parallell anställning i arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen bedömer att det därför inte för närvarande finns något behov av någon ändring i lagen om offentlig anställning.

9.2 Ändringar i andra lagar

Regeringens förslag: Det ska införas bestämmelser i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning om att en arbetsgivare inte ska få förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Detta ska dock inte gälla om den andra anställningen

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

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

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Promemorians förslag och bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt över förslaget eller bedömningen.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete. För att genomföra artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet behövs det en särskild bestämmelse i den lagen. Regeringen föreslår därför att en bestämmelse om annan anställning, likalydande med den bestämmelse som föreslås i anställningsskyddslagen, införs i lagen om husligt arbete.

Om en arbetsgivare bryter mot bestämmelsen, bör det kunna leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 24 § första stycket lagen om husligt arbete. Det kräver ingen ändring i bestämmelsen.

Lagen om gymnasial lärlingsanställning

Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

För att genomföra artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet behövs det en särskild bestämmelse i den lagen. Regeringen föreslår därför att det införs

en bestämmelse, likalydande med den bestämmelse som bör införas i anställningsskyddslagen, i lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen, bör det leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 7 § lagen om gymnasial lärlingsanställning. Regeringen föreslår att det ska framgå av lagen, se avsnitt 15.2.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen (2012:332) 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 bestämmelse i anställningsskyddslagen som föreslås för att genomföra artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet, eftersom direktivet gäller även för dem. Detta bedöms inte kräva någon ändring i 4 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör det leda till skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren enligt 38 § anställningsskyddslagen. Det kräver ingen ändring i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

10 Minsta förutsägbarhet i arbetet

10.1 Det behövs inga ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen med anledning av bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Arbetsgivarföreningen KFO*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *TCO* delar i huvudsak bedömningen men inte beskrivningen av situationen på svensk arbetsmarknad när det gäller behovsanställningar, s.k. intermittenta anställningar och förekomsten av s.k. nolltimmarsavtal. Organisationen anser även att det kan övervägas att införa en särskild lagfäst bevislätnadsregel. *Saco* anger att nolltimmarsavtal förekommer i Sverige och anser även att det bör utredas om befintliga regler i svensk rätt är tillräckliga för att skydda arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser. *Juridiska institutionen vid Göteborgs*

Prop. 2021/22:151 *universitet* anger att oavsett om nolltimmarsavtal förekommer måste lagstiftningen garantera att direktivets skyddsnivåer upprätthålls för de fall sådana avtal ingås. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att de genomförandeåtgärder som anges i promemorian inte är tillräckliga och att ytterligare analys krävs. *Sveriges advokatsamfund* anser att slutsatserna om de rättsliga konsekvenserna av arbetstider i anställningsavtal är tveksamma. *LO* anser att det inte finns någon effektiv sanktionsbestämmelse i svensk rätt som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser och att en sådan bestämmelse därför bör införas.

Skälen för regeringens bedömning

Bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet

Enligt artikel 10.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, inte av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte två villkor är uppfyllda. Det första villkoret är att arbetet äger rum inom fastställda referenstimmar och referensdagar. Det andra villkoret är att 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.

Enligt artikel 10.2 ska arbetstagaren, om inte ett eller båda kraven i artikel 10.1 är uppfyllda, ha rätt att tacka nej till arbetspasset utan ogynnsamma konsekvenser.

Det framgår av artikel 10.3 att i de fall där medlemsstater tillåter en 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 har överenskommit med arbetstagaren.

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

Det övergripande syftet med artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet bör anses vara att ge arbetstagare möjlighet att bättre förutse när de ska arbeta och vilka inkomster de kan räkna med. Det gäller särskilt i fråga om arbetstagare som riskerar att utnyttjas som reservarbetskraft.

Avgränsningar i fråga om arbetstid

Artikel 10 bör 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. Artikel 10 aktualiseras därför inte för arbetstagare som fritt får lägga upp sitt arbete utan att arbetsgivaren närmare styr när arbetet ska utföras, t.ex. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Enligt arbetstidslagen (1982:673) kan arbetstid 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 § arbetstidslagen sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och eventuell jourtid. Ordinarie arbetstid och jourtid ska vara planerad, t.ex. 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. Frågeställningar som rör övertid bör därför enligt regeringens mening inte anses relevanta vid genomförandet av artikel 10.

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

Begreppet arbetstid bör vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet tolkas på samma sätt som enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). Det medför att beredskap eller bakjour inte bör anses som arbetstid enligt arbetsvillkorsdirektivet. Sådana situationer som avses med beredskap och bakjour blir därför enligt regeringens mening inte relevanta för genomförandet av artikel 10.

Det finns bestämmelser som begränsar arbetsgivarens möjlighet att beordra arbete utanför överenskommet arbetsschema

När det gäller villkoret i artikel 10.1 a i arbetsvillkorsdirektivet om att arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart inte får beordras av arbetsgivaren att arbeta om inte arbetet äger rum inom fastställda referensarbetstimmar och referensdagar, konstaterar regeringen att det i svensk författning inte finns några bestämmelser om referensarbetstimmar eller referensarbetsdagar. Förutsägbarheten när det gäller när arbete ska ske tillgodoses på annat sätt. I likhet med promemorian konstaterar regeringen att en utgångspunkt i svensk rätt är att det inte finns någon möjlighet för arbetsgivare att ensidigt inom ramen för ett anställningsförhållande bestämma över och ändra arbetstiden genom att ändra anställningens arbetstidsmätt (AD 1984 nr 28). Den arbetsgivare som önskar att en deltidsanställd ska arbeta mer än vad som följer av anställningsavtalets arbetstidsmätt behöver säkerställa att detta är förenligt med kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet, se AD 1961 nr 22 och propositionen om ny arbetstidslag m.m. (prop. 1981/82:154 s. 120).

Genom bestämmelserna om mertid i 10 och 10 a §§ arbetstidslagen finns begränsningar för hur mycket mertid utöver den ordinarie arbetstiden och jourtiden enligt anställningsavtalet en deltidsanställd arbetstagare får arbeta. I bestämmelserna finns även villkor för att mertid ska få tas ut.

Av särskild betydelse för förutsägbarheten i arbetet för svenska arbetstagare är regleringen 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. Avtalsbestämmelserna och en arbetsgivares möjlighet att

Prop. 2021/22:151 ändra förläggningen av arbetstiden inom ramen för avtal måste dock vara förenliga med bl.a. bestämmelserna i arbetstidslagen 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 (AD 1979 nr 66 och AD 1981 nr 74).

Enligt 27 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, har kollektivavtal 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. Ett kollektivavtal kan dock medge en möjlighet att fylla ut eller avvika från kollektivavtalet i det individuella anställningsavtalet. Om ett kollektivavtal medger att det fylls ut av bestämmelser i det individuella avtalet om villkor för när arbete ska utföras och det individuella avtalet innehåller sådana bestämmelser, gäller bestämmelserna som ram för arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstiden. Detsamma gäller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal men vars anställningsavtal innehåller uttryckliga villkor i fråga om när arbete ska utföras. *Sveriges advokatsamfund* anser att de slutsatser som dras i promemorian om de rättsliga konsekvenserna av att arbetstider är angivna i ett anställningsavtal framstår som tveksamma eller i vart fall ofullständiga. Regeringen bedömer dock i likhet med promemorian att det individuella anställningsavtalet kan utgöra en ram för arbetsgivarens möjlighet att förlägga arbetstid.

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. Enligt bestämmelsen ska besked lämnas om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtiden förläggning minst två veckor i förväg.

Sammantaget anser regeringen att det finns bestämmelser som begränsar arbetsgivarens möjlighet att beordra arbete utanför ett överenskommet schema för arbetstidens förläggning och som därmed tillgodoser syftet att ge förutsägbarhet om när arbete ska ske.

Särskilt om nolltimmarsavtal

I promemorian konstateras att s.k. nolltimmarsavtal i betydelsen anställningsavtal utan några utlovade arbetstimmar men med arbetsplikt för arbetstagaren inte förekommer på den svenska arbetsmarknaden. *Saco* invänder mot promemorians slutsats. Även *TCO* påpekar att det i praktiken förekommer anställningar på svensk arbetsmarknad där en arbetstagare förväntas stå till förfogande när arbetsgivaren har behov av arbetskraft, även om det i strikt juridisk mening inte finns någon skyldighet att stå till förfogande. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anger att oavsett om nolltimmarsavtal förekommer eller inte i Sverige måste lagstiftningen garantera att arbetsvillkorsdirektivets skyddsnivåer upprätthålls för det fall att sådana avtal ingås.

Regeringen noterar att förekomsten av nolltimmarsavtal har kartlagts tillsammans med arbetsmarknadens parter i utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid, se betänkandet *Tid för trygghet* (SOU 2019:5). I betänkandet konstateras att inga företrädare för arbetsmarknadens parter

känner till något exempel på nolltimmarsavtal i bemärkelsen ett anställningsavtal utan arbetstidsmåt men med arbetsplikt för arbetstagaren när arbetsgivaren kallar. I betänkandet anges att det har framkommit att det finns anställningar utan formell arbetsplikt men där möjligheten att ta andra arbeten begränsas av lojalitetsklausuler. I syfte att begränsa en arbetsgivares möjlighet att förbjuda en arbetstagare att ta eller inneha en annan anställning föreslår regeringen att det ska införas bestämmelser i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, som föreskriver när ett sådant förbud är möjligt, se avsnitt 9.1. Därtill konstaterar regeringen, i likhet med promemorian, att nolltimmarsavtalets rättsliga ställning inte är prövad i Sverige. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* påpekar att nolltimmarsavtal inte uttryckligen är otillåtna i svensk rätt. Regeringen vill mot den bakgrunden framhålla att avtalsvillkor får jämkas eller lämna utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till bl.a. avtalets innehåll enligt avtalslagen.

Det finns bestämmelser om arbetstagarens rätt att få information om arbetspass i rimlig tid i förväg

Av artikel 10.1 b i arbetsvillkorsdirektivet följer 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. 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 enligt 22 § arbetstidslagen. Av 23 § arbetstidslagen följer att om beslutet inte har förenats med vite kan en arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud dömas till böter eller fängelse.

Genom kollektivavtal finns dock möjlighet att göra avvikelser från 12 § arbetstidslagen. En arbetsgivare har även en skyldighet att beakta bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160) vid förläggning av arbetstid. Arbetet ska vidare planeras utifrån arbetsmiljöregelverket för att omfattning och förläggning av arbetstid inte ska riskera att leda till ohälsa.

Regeringen anser mot den bakgrunden att det finns bestämmelser som garanterar att en arbetstagare informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg och att arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden sammantaget ges förutsägbarhet på ett sådant sätt att syftet med artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet för arbetstagare tillgodoses.

Det finns bestämmelser som ger skydd mot ogynnsamma konsekvenser

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

Regeringen konstaterar i likhet med promemorian att om det på en arbetsplats förekommer kränkande särbehandling eller trakasserier av

Prop. 2021/22:151 arbetstagare för att arbetstagaren har avböjt arbetspass som arbetstagaren inte har varit skyldig att åta sig bör agerandet anses strida mot hur en verksamhet ska organiseras enligt 13 och 14 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. *Saco* påpekar att Arbetsmiljöverkets regler och föreskrifter är svåra att tillämpa på individnivå och ifrågasätter om befintliga regler är tillräckliga för att skydda arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser i direktivets mening. Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* innebär artikel 16 om gottgörelse för arbetstagare att offentligrättsligt sanktionerade regler i arbetsmiljölagen eller föreskrifter meddelade med stöd av arbetsmiljölagen och arbetstidslagen inte kan åberopas som genomförandeåtgärder i fråga om artikel 10 eftersom dessa regler behandlar förhållandet mellan arbetsgivaren och statliga tillsynsmyndigheter och inte skapar rättigheter för enskilda arbetstagare. Även *LO* påpekar att en enskild arbetstagare inte kan hävda några rättigheter på grund av bestämmelser i arbetstidslagen eller arbetsmiljölagen och anser även att en särskild sanktionsbestämmelse bör införas för att uppfylla direktivets krav.

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

Saco påpekar vidare att begreppet ogynnsamma konsekvenser är otydligt och att det bör förtydligas hur begreppet förhåller sig till ogynnsam behandling i artikel 9 om parallell anställning. I artikeln anges att arbetsgivare inte får förbjuda arbetstagare att ta ställning hos andra arbetsgivare eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling. Vidare finns i artikel 17 i arbetsvillkorsdirektivet bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder till följd av klagomål som har förts fram till arbetsgivaren eller förfaranden som har inletts för att säkerställa efterlevnaden av rättigheter enligt arbetsvillkorsdirektivet. Regeringens uppfattning är att begreppen ogynnsam behandling och ogynnsamma följder till sitt innehåll ligger mycket nära varandra och att en arbetstagare som tackar nej till ett arbetspass inte får utsättas för en ogynnsam behandling som får ogynnsamma konsekvenser för arbetstagaren på arbetsplatsen.

Eftersom artikel 10 rör arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart kan det i sammanhanget även nämnas att det i lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden föreslås förändringar för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning avskaffas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Förslaget innebär bl.a. att en tidsbegränsad anställning snabbare kommer att övergå till en tillsvidareanställning.

Regeringen anser mot den bakgrunden att det finns bestämmelser i svensk rätt som ger skydd mot ogynnsamma konsekvenser av att tacka nej till arbetspass i direktivets mening.

Arbetspass får inte ställas in utan kompensation

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

I promemorian konstateras att en utgångspunkt i svensk rätt är 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 har avtalat och att en arbetsgivare inte genom att arbetsbefria arbetstagaren kan undgå skyldigheten att betala ersättning (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. *Sveriges advokatsamfund* anser att de slutsatser som dras i promemorian om rätt till kompensation när arbetspass ställs in framstår som tveksamma eller i vart fall ofullständiga.

Regeringen anser i likhet med promemorian att det genom allmänna avtalsrättsliga grundsatser och praxis bör anses garanterat att en arbetstagare har rätt till kompensation om arbetsgivaren ställer in ett arbetspass. Regeringen bedömer därmed, i likhet med *LO*, att det inte finns behov av att införa en bestämmelse för att garantera en arbetstagare kompensation för det fall en arbetsgivare ställer in ett arbetspass.

TCO anger att det förekommer situationer där en s.k. intermittent anställd arbetstagare muntligen ingår avtal med en arbetsgivare om arbetspass men där arbetstagaren frångår överenskommelsen utan att den anställde blir ekonomiskt kompenserad eftersom arbetstagaren har svårt att visa att en överenskommelse om arbete har ingåtts. *TCO* anser därför att det kan finnas behov att överväga t.ex. en lagfäst bevislätnadsregel.

Enligt allmänna avtalsrättsliga principer är det den som påstår att ett anställningsförhållande har uppkommit som har bevisbördan för att det förhåller sig på det sättet, se t.ex. AD 1999 nr 5. Det kan därför finnas skäl att ingå avtal om arbete skriftligt. Det gäller även i de fall avtal om arbete ingås för kortare perioder och upprepade gånger med samma arbetsgivare. Enligt regeringens mening finns det dock inte skäl att införa en särskild bevislätnadsregel för de arbetstagare som endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder efter kallelse från arbetsgivaren.

Det finns bestämmelser som tillgodoser syftet att ge förutsägbara arbetsvillkor

Sammanfattningsvis anser regeringen att det finns bestämmelser i svensk lagstiftning som kan anses utgöra sådana villkor för tillämpningen av artikel 10 som avses i den artikeln. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det är otydligt vilka situationer som artikeln tar sikte

Prop. 2021/22:151 på och att ytterligare analys krävs. Med hänsyn till att arbetstidsfrågor på den svenska arbetsmarknaden till största delen regleras i kollektivavtal och till att lönebildning är en nationell fråga som i Sverige hanteras av arbetsmarknadens parter anser regeringen att vissa av de åtgärder som avses i artikel 10 inte bedöms lämpliga för att främja förutsebarhet för arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock i stället andra bestämmelser som bedöms tillgodose syftet att ge arbetstagare förutsägbara arbetsvillkor. Det behövs därmed inte enligt regeringens mening några ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen med anledning av arbetsvillkorsdirektivets bestämmelser om minsta förutsägbarhet i arbetet.

10.2 Ändringar i lagen om husligt arbete

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse i lagen om husligt arbete om att en arbetsgivare som anlitar en arbetstagare till arbete annat än tillfälligt minst två veckor i förväg ska lämna besked till arbetstagaren 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 bestämmelsen om en arbetsgivares skyldighet att lämna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med promemorians förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har yttrat sig särskilt över förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Det ska införas en bestämmelse om att lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning

För hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll gäller inte anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen utan lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete. I 2 och 3–7 §§ lagen om husligt arbete finns bestämmelser om ordinarie arbetstid och om övertid. I 9 § samma lag finns bestämmelser om dygns- och veckovila. Av 8 § följer att arbetstagare som omfattas av lagen också omfattas av arbetsmiljölagen. I 7 och 12 a §§ finns bestämmelser om rätt till ersättning för övertid och om vilken ersättning en arbetstagare har rätt till under sin uppsägningstid.

Flertalet av de grundläggande överväganden som görs ovan bedöms i relevanta delar gälla även för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete. Det gäller t.ex. i fråga om 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 har avtalat.

Lagen om husligt arbete har delvis sin bakgrund i 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 i svensk rätt likabehandlas med arbetstagare i allmänhet när det gäller arbetstidsfrågor. Dock konstaterades att det i lagen om husligt arbete finns en något större flexibilitet i fråga om förläggningen av arbetstiden (prop. 2017/18:272 s. 24).

Arbetsmiljölagen gäller för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete. Arbetsmiljöverket har betydelse för att värna arbetstagares förutsägbarhet i arbetet. Bestämmelserna i det regelverket kan dock inte anses tillräckliga för att ge samma förutsägbarhet om schemaläggning som följer av 12 § arbetstidslagen. För att uppfylla bestämmelsen i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet för arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete föreslår regeringen att det i den lagen införs en bestämmelse om att en arbetsgivare ska lämna besked till arbetstagaren om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. 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. Den nya bestämmelsen bör så långt möjligt utformas med utgångspunkt i bestämmelsen om besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning i 12 § arbetstidslagen.

Till skillnad från arbetstidslagen finns det 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. Exempelvis räknas s.k. väntetid vid personlig assistans som arbetad tid. Besked om schemaläggning enligt lagen om husligt arbete bör därför gälla ordinarie arbetstid.

Arbetsmiljöverket ska ha tillsynsansvar

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över bl.a. bestämmelsen om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning i 12 § arbetstidslagen. Enligt 15 § lagen om husligt arbete utövar Arbetsmiljöverket tillsyn över vissa av den lagens bestämmelser. Undersökningar på arbetsstället får dock göras endast på begäran av en part eller om det finns särskild anledning. Regeringen anser i likhet med promemorian att det är lämpligt att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn även över den föreslagna bestämmelsen om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning. Bestämmelsen bör utformas med utgångspunkt i motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen. I likhet med vad som gäller för 12 § arbetstidslagen bör den bestämmelse som föreslås införas i lagen om husligt arbete inte förenas med möjlighet till en sanktionsavgift vid överträdelse.

Regeringen föreslår att det ska vara möjligt att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagaren iakttas, se avsnitt 14.1.

10.3 Det behövs inga ändringar i lagen om vilotid för sjömän eller lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om vilotid för sjömän eller lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete med anledning av bestämmelserna om minsta förutsägbarhet i arbetet.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Sjöbefälsföreningen* anser att artikel 10 ska genomföras för fiskare och sjömän. Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt yttrat sig över bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning

Det behövs inga ändringar i lagen om vilotid för sjömän

Enligt artikel 1.8 i arbetsvillkorsdirektivet ska de bestämmelser i direktivet som avser bl.a. minsta förutsägbarhet i arbetet inte tillämpas för sjömän och fiskare. Medlemsstaterna får dock tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare. Anställningskyddslagen innehåller inte några undantag för sjömän eller fiskare men det finns särskilda bestämmelser för dessa arbetstagare i bl.a. sjömanslagen (1973:282) och lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. Sådana bestämmelser som finns i arbetstidslagen om minsta frist för besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning finns inte i lagen om vilotid för sjömän. Den lagen är anpassad till de speciella förhållanden som arbete ombord på ett fartyg medför för möjlighet att planera och förutse arbetstidens omfattning och förläggning. Regeringen bedömer att möjligheten att tillämpa förmånligare bestämmelser för sjömän och fiskare inte bör utnyttjas i fråga om arbetstid, eftersom det för denna grupp arbetstagare finns en särreglering i fråga om arbetstid. *Sjöbefälsföreningen* förespråkar att artikel 10 ska genomföras för fiskare och sjömän, och i vart fall för sjöman som arbetar i skärgårdstrafiken och på vägfärjor, eftersom deras anställnings- och levnadsförhållanden inte skiljer sig från de som gäller för arbetstagare som ska omfattas av artikel 10. Denna fråga behandlas i avsnitt 4.4.

Det behövs inga ändringar i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Från arbetstidslagen undantas arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Bestämmelserna i 9 och 16 §§ innehåller bestämmelser som i stort sett motsvarar arbetstidslagen när det gäller frågor om mertid och besked om schema. Regeringen bedömer att kraven i artikel 10 uppfylls genom bestämmelserna i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete på motsvarande sätt som dessa krav uppfylls i fråga om arbetstidslagen. Regeringen bedömer därför att det inte finns behov av några ändringar i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete med anledning av bestämmelserna i direktivet om minsta förutsägbarhet i arbetet.

11 Förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal

Regeringens bedömning: Det finns åtgärder i svensk rätt som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal.

Det behövs inga lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna har inga invändningar eller är positiva till bedömningen. *Saco* har inga invändningar mot bedömningen men anser att utvecklingen på arbetsmarknaden gör att det finns skäl att tillsätta en utredning om skydd för arbetstagare med s.k. intermittenta anställningar. *TCO* delar huvudsakligen promemorians bedömning men anser att det saknas tillräckligt skydd för statligt anställda och att detta bör åtgärdas. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att artikeln om förebyggande av otillbörliga metoder bör anses uppfyllt genom den s.k. omvandlingsregeln i lagen (1982:80) om anställningskydd. *Sveriges advokatsamfund* ifrågasätter bedömningen eftersom de åtgärder som anges i promemorian inte specifikt tar sikte på att skydda utsatta arbetstagare. *LO* anser att artikeln bör genomföras genom att en presumptionsregel införs. *Lärarnas Riksförbund* efterfrågar en närmare analys av om det skydd som finns är tillräckligt för behovsanställda arbetstagare.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Av artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet framgår att om medlemsstaterna tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal ska de vidta åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder. I artikeln anges att medlemsstaterna kan välja mellan tre olika alternativa sätt att vidta åtgärder. Alternativen är att begränsa förekomsten och varaktigheten av behovsavtal, att införa en presumtion att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period eller att tillämpa andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder. Medlemsstaterna har enligt artikeln en skyldighet att vidta en eller flera av åtgärderna för att förebygga otillbörliga metoder. Enligt artikeln ska medlemsstaterna underrätta kommissionen om dessa åtgärder. I skäl 35 i direktivet anges att artikel 11 avser behovsavtal eller liknande avtal, inklusive nolltimmarsavtal, där arbetsgivaren på ett flexibelt sätt kan kalla in arbetstagaren vid behov.

Det är inte tydligt vilka situationer artikel 11 i direktivet tar sikte på. Begreppet behovsavtal finns inte i svensk rätt. Begreppet i den engelska språkversionen, ”on-demand contracts”, tycks inte heller vara ett begrepp som vanligtvis används och återfinns inte bland de benämningar på nya sätt att arbeta som anges i sammanställningen av aktuella och nya anställningsformer i kommissionens konsekvensanalys av förslaget till direktivet, se COM(2017) 797 final, SWD(2017) 478 final.

Det är således i nuläget oklart vad som avses med on-demand contracts i den engelska språkversionen och behovsavtal i den svenska språkversionen. I artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet finns det bestämmelser som syftar till att skapa tydlighet i fråga om när en arbetstagare ska kunna kallas in vid behov inom ramen för en anställning.

Regeringen bedömer att det främst är situationen när arbetstagare kallas in vid behov för korta tidsbegränsade anställningar som aktualiseras vid genomförandet av artikel 11, även om det mot bakgrund av vad som anges i skäl 35 om nolltimmarsavtal inte kan uteslutas att artikeln också tar sikte på åtgärder för att begränsa anställningar utan fastställt arbetstidsmätt där arbetstagare har en skyldighet att arbeta vid behov när arbetsgivaren kallar.

Alternativet begränsad användning och varaktighet av behovsavtal och liknande anställningsavtal

Bland de tre alternativ som medlemsstaterna kan välja enligt artikel 11 för att förebygga otillbörliga metoder vid behovsavtal anges i artikel 11 a begränsad användning och varaktighet av behovsavtal. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det finns åtgärder i svensk rätt som uppfyller direktivet. Fakulteten anser att det alternativ som anges i artikel 11 a bör väljas vid genomförandet eftersom den mest verkningsfulla bestämmelsen för att motverka otillbörliga metoder är den s.k. omvandlingsregeln som finns i 5 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen. Enligt bestämmelsen ska en allmän visstidsanställning eller ett vikariat under vissa förutsättningar övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd under viss angiven tid hos arbetsgivaren.

Regeringen anser i likhet med fakulteten att bestämmelsen i 5 a § anställningsskyddslagen begränsar användning och varaktighet i behovsanställning på ett sådant sätt som avses i direktivet. Svensk rätt uppfyller också de kraven på åtgärder för att förebygga missbruk av tidsbegränsade anställningar enligt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Det är oklart vad som utöver omvandlingsregeln i anställningsskyddslagen kan anses innefattas i sådana åtgärder som avses i artikel 11 a i direktivet. Regeringen bedömer därför att ett annat av de alternativ som anges i artikel 11 bör väljas för genomförandet. På så sätt kan flera åtgärder beaktas vid genomförandet.

Alternativet en presumtion att det finns ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar

I artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet anges som ett annat alternativ som en åtgärd att förebygga otillbörliga metoder för behovsavtal eller liknande anställningsavtal en presumtion för att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period. Presumtionen ska gå att motbevisa. Ordet arbetstimmar får i detta sammanhang anses innebära faktiskt arbetade timmar.

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

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

Det finns varken i anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen (1982:673) bestämmelser om att arbetstagare har rätt till ett visst arbetstidsmått. Om omfattningen av anställningen som ska övergå i en tillsvidareanställning inte framgår gör domstolen en utredning med utgångspunkt i bl.a. de förhållanden som tidigare har gällt, se t.ex. AD 2017 nr 50 och AD 1977 nr 6. I förarbetena till arbetstidslagen nämns att utredningar om den tillämpade arbetstidens längd kan behöva göras vid tvist enligt anställningsskyddslagen, se propositionen Om en ny arbetstidslag m.m. (prop. 1981/82:154 s. 69). Enligt regeringens bedömning bör detta dock troligen inte anses vara detsamma som en sådan presumtion om att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period. Regeringen anser mot den bakgrunden att det inte är lämpligt att införa en presumtion, som LO förespråkar, eftersom det redan finns skydd för visstidsanställda enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Alternativet andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder

I artikel 11 c i arbetsvillkorsdirektivet anges ett tredje alternativ för att förebygga otillbörliga metoder för behovsavtal eller liknande anställningsavtal. Alternativet innebär att medlemsstaterna får vidta andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder. Enligt regeringens bedömning finns det bestämmelser i svensk rätt som förebygger otillbörliga metoder i fråga om behovsavtal och liknande anställningsavtal. Nedan redogörs för sådana bestämmelser i den svenska lagstiftningen.

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Ett viktigt fundament på den svenska arbetsmarknaden är den anställningstrygghet som tillsvidareanställningar för med sig. Huvudregeln enligt 4 § anställningsskyddslagen är att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Det innebär att parterna i ett anställningsförhållande måste ha avtalat om en tidsbegränsad anställning för att en sådana ska anses gälla. Den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd har som utgångspunkt bevisbördan för att så är fallet (AD 2017 nr 50 och AD 2012 nr 44).

Arbetsgivaren ska enligt 6 c § anställningsskyddslagen lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet. Informationen ska bl.a. innehålla uppgifter om att anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid. I det senare fallet ska informationen innehålla uppgift om 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 (AD 2012 nr 44).

Av 4 § anställningsskyddslagen följer att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i vissa angivna fall. Enligt 36 § samma lag ska ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid med nämnda bestämmelse i anställningsskyddslagen förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå till dess tvisten slutligt har avgjorts.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i vissa fall

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, exempelvis när en arbetstagare är ledig på grund av vård av sjukt barn eller ledig för att studera. Tidsbegränsade anställningar kan vara en viktig väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som kan stå långt ifrån arbetsmarknaden, t.ex. unga och nyanlända.

Av 5 § anställningsskyddslagen följer att avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning i vissa fall. Vidare är det möjligt att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal, både på central och lokal nivå.

Ett begrepp som har använts för en viss typ av tidsbegränsad anställning är intermitterant anställning. En sådan anställning benämns i det allmänna språkbruket också t.ex. behovsanställning, timanställning eller sms-anställning. Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 2008 nr 81 angett att en intermitterant 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.

En arbetstagarare som har en intermitterent anställning är anställd i någon tidsbegränsad anställning med grund i lag, förordning eller kollektivavtal. En person kan således i princip ha en intermitterent anställning i flera typer av tidsbegränsade anställningar.

Underrättelse till den lokala arbetstagarorganisationen

En kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete inom kollektivavtalsområdet ska enligt 28 § anställningsskyddslagen i vissa fall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Syftet med bestämmelsen är att den avtalsbärande arbetstagarorganisationen förlöpande ska kunna följa förekomsten av olika anställningsformer och i kraft av sin rätt enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad 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

Anställningsskyddslagen innehåller bestämmelser om arbetstagarares rätt till information om anställningsvillkoren. Enligt 6 c § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren, om anställningstiden inte är kortare än tre veckor, lämna skriftlig information till arbetstagararen 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.

Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet kommer att medföra att information ska lämnas tidigare och i större omfattning än i dag, vilket kommer att innebära att arbetstagarare med korta tidsbegränsade anställningar, såsom s.k. intermitteranta anställningar, kommer att omfattas av den informationsskyldighet som åligger en arbetsgivare enligt direktivet.

Information till arbetstagarare om lediga anställningar och sammanlagd arbetstid

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

Av 6 g § anställningsskyddslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att lämna skriftlig information om arbetstagararens sammanlagda anställningstid. Informationen ska lämnas inom tre veckor efter det att arbetstagararen har begärt det. Bestämmelsen gäller både för arbetstagarare med tillsvidareanställningar och för arbetstagarare med tidsbegränsade anställningar.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § anställningsskyddslagen lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av omvandlingsreglerna i 5 a § samma lag. 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. 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 att bl.a. säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förbyggnad av missbruk enligt visstidsdirektivet, se propositionen Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62 s. 15). 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 bestämmelser om tillgodoräknande av arbetstid inom koncerner eller i samband med företagsöverlåtelser som ska tillämpas vid omvandling enligt 5 a §.

I sammanhanget kan även nämnas att det i lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden föreslås förändringar för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning avskaffas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Förslaget innebär bl.a. att en tidsbegränsad anställning betydligt snabbare kommer att övergå till en tillsvidareanställning.

Besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

Enligt 4 § anställningsskyddslagen avslutas 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 § anställningsskyddslagen följer att besked enligt 15 § samma lag ska vara skriftliga samt innehålla viss annan information. En arbetsgivare ska enligt 30 a § anställningsskyddslagen varsla den lokala arbetstagarorganisation som den arbetstagare som får beskedet tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Rätt till ledighet för att söka arbete

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

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 har varit sammanhängande. Arbetstagare får också tillgodoräkna sig tid hos annan arbetsgivare under de förutsättningar som följer av 3 § anställningsskyddslagen.

Enligt 25 § anställningsskyddslagen måste arbetstagaren vidare ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Kravet på tillräckliga kvalifikationer har sammanfattats bl.a. i avgörandet AD 2012 nr 86. Kravet anses innebära att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för anställningen som är i fråga. 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.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket anställningsskyddslagen och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket anställningsskyddslagen 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.

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

Enligt 26 § anställningsskyddslagen 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. Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning är skadeståndssanktionerade enligt 38 § anställningsskyddslagen.

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 syfte 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, dvs. det ovannämnda visstidsdirektivet och rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Lagens förbud mot diskriminering omfattar i likhet med diskrimineringslagen (2008:567) direkt och indirekt diskriminering och lagen är tvingande. Detta 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. Enligt förarbetena kan det t.ex. 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.

Anställningsskyddslagen tillämpas även på statliga anställningar. Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Det framgår av 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen. Skickligheten ska enligt 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Kravet på sakliga bedömningsgrunder gäller för såväl tillsvidareanställningar som tidsbegränsade anställningar. I 9 § anställningsförordningen (1994:373) finns vissa särskilda bestämmelser om 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.

TCO anger att statligt anställda mot bakgrund av regeringsformen och anställningsförordningen i praktiken saknar företrädesrätt till återanställning och i vissa fall rätten att en tidsbegränsad anställning övergår till tillsvidareanställning. Organisationen anser att statligt anställda därför inte kan anses ha tillräckligt skydd i direktivets mening. Regeringen kan konstatera att för statliga anställningar gäller särskild reglering i regeringsformen samt i andra författningar. En statlig myndighet som fattar beslut om anställning ska enligt 1 kap. 9 § regeringsformen beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Statliga myndigheters beslut om anställningar får överklagas till Statens överklagandenämnd eller Överklagandenämnden för högskolan. Statliga myndigheter som beslutar om anställning står vidare under tillsyn av Riksdagens ombudsmän (JO) och Justitiekanslern. I 6–8 §§ anställningsförordningen finns särskilda förfarandebestämmelser som gäller vid statliga anställningar. Även om nämnda bestämmelser inte främst är skyddsregler för arbetstagare anser regeringen, till skillnad från TCO, att det inte behövs författningsändringar för att Sverige ska uppfylla bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet om kompletterande åtgärder vid behovsavtal när det gäller statliga anställningar.

Även i andra författningar än anställningsskyddslagen finns det 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. Ett annat exempel är lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar i fråga om gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarsmakten. Ett ytterligare exempel är anställning enligt lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Visstidsanställningen är då kopplad till det utbildningskontrakt som ska finnas för gymnasiala lärlingar i enlighet med 16 kap. 11 § skollagen (2010:800). Arbetstagare som omfattas av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, har ett anställningsskydd som är anpassat till det speciella förhållandet att arbetet utförs i arbetsgivarens hem.

Prop. 2021/22:151 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.

Kollektivavtal med regleringar om tidsbegränsade anställningar

I SOU 2019:5 redovisas hur skyddet för arbetstagare med intermittenta anställningar regleras i kollektivavtal i olika branscher. Kartläggningen visar att nästan alla centrala kollektivavtal som har ingått i kartläggningen innehåller någon form av reglering som berör arbetstagare med s.k. intermittenta anställningar. Dessa regleringar ser olika ut och innehåller olika former av skydd för de med tidsbegränsad anställning.

Inom den statliga sektorn tillämpas anställningsskyddslagen med undantag för de fall när det finns särbestämmelser. Det finns också bestämmelser i kollektivavtal om möjlighet att avvika genom kollektivavtal från anställningsskyddslagens bestämmelser om anställningsformer. Det finns t.ex. ett särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar som syftar till att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Inom den kommunala och regionala sektorn tillämpas i grunden anställningsskyddslagens regler i fråga om ingående och upphörande av anställningen. Enligt 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.

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 en rapport från Ratio från 2018 anges att det i flertalet av 70 undersökta kollektivavtal inom privat sektor finns överenskommelser om särskilda bestämmelser för visstidsanställningar, Uddén Sonnégård, Hur flexibelt är anställningsskyddet i kollektivavtalen?, Ratio (Arbetsmarknadsprogrammet rapport nr. 8), s. 15–17.

Det finns åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal

Ovan har lämnats en redogörelse för presumtionen att anställningsavtal gäller tills vidare liksom för de skyddsregler i anställningsskyddslagen 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 i fråga om behovsavtal eller liknande anställningsavtal.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anger att flera av de bestämmelser som anges i promemorian inte framstår som åtgärder till förebyggande av otillbörliga metoder, utan snarast som bestämmelser som tillämpas på tidsbegränsade anställningar och som anger vad som sker när bestämmelserna inte har efterlevts. *Lärarnas Riksförbund* efterfrågar att

en närmare analys av om det skydd som föreligger enligt befintlig rätt är tillräckligt för behovsanställda. *Saco* anser att utvecklingen på arbetsmarknaden gör att det finns skäl att tillsätta en utredning om skydd för arbetstagare med intermittenta anställningar. Även *Sveriges advokatsamfund* ifrågasätter om de åtgärder som anges är tillräckliga eftersom de inte specifikt tar sikte på att skydda utsatta arbetstagare.

Regeringen bedömer att de bestämmelser som finns i den svenska lagstiftningen utgör sådana åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal i enlighet med artikel 11 c i arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen vill särskilt understryka att huvudregeln enligt svensk rätt är tillsvidareanställning om inget annat är avtalat. Som Juridiska fakulteten vid Lunds universitet påpekar ger även omvandlingsreglerna i 5 a § anställningsskyddslagen ett skydd för arbetstagare som har kortare anställningar. Andra bestämmelser i anställningsskyddslagen som tar sikte på tidsbegränsat anställda arbetstagare är de bestämmelser som reglerar den information som arbetsgivare ska lämna till arbetstagare om lediga anställningar och sammanlagd anställningstid. Regeringen vill därmed framhålla att flera bestämmelser i anställningsskyddslagen skyddar visstidsanställda och sammantaget utgör ett skydd för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Sammanfattningsvis bedömer regeringen att svensk rätt uppfyller kraven i artikel 11. Det finns därmed inte något behov av lagändringar med anledning av bestämmelsen om kompletterande åtgärder vid behovsavtal i direktivet.

12 Begäran om övergång till annan anställningsform

12.1 Ändring i anställningsskyddslagen

12.1.1 En skyldighet att lämna ett skriftligt svar

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

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

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Promemorians förslag har en delvis annan redaktionell utformning. Enligt promemorians förslag framgår av lagtexten i fråga om begäran om högre sysselsättningsgrad att en arbetsgivare är skyldig att lämna ett skriftligt svar efter en begäran som avser högst heltid.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarföreningen KFO, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Saco* tillstyrker förslaget. *Arbetsdomstolen* och *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anser att de föreslagna bestämmelserna bör samordnas med befintliga bestämmelser i anställningsskyddslagen och har vissa synpunkter på utformningen. *TCO* anser att det bör utvecklas hur befintliga regler i anställningsskyddslagen förhåller sig till de föreslagna bestämmelserna samt att det bör finnas en skyldighet för en arbetsgivare att lämna en skriftlig motivering till en arbetstagare som har gjort gällande sin företrädesrätt. *Svenskt Näringsliv* anser att skyldigheten att ge ett motiverat skriftligt svar endast ska gälla om en annan anställningsform eller arbete med en högre sysselsättningsgrad finns tillgängligt hos arbetsgivaren. *Företagarna* anger att möjligheten till en längre tidsfrist för mindre företag bör utnyttjas. *LO* påpekar att det av bestämmelsen bör framgå hur svaret ska formuleras för att en arbetsgivare ska uppfylla sin skyldighet. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det ska kunna prövas om det svar som en arbetsgivare lämnar är motiverat i direktivets mening. *Ledarna* anser att regleringen är obehövlig mot bakgrund av att direktivet snarast föreskriver en rätt för en arbetstagare att anmäla sin vilja att anställas med en annan anställningsform eller med högre sysselsättningsgrad.

Skälen för regeringens förslag

Övergång till en annan anställningsform enligt arbetsvillkorsdirektivet

Enligt artikel 12.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som i förekommande fall har avslutat sin provanställning, 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 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. Det finns dock en möjlighet för medlemsstaterna att under vissa förutsättningar föreskriva om längre tidsfrister och möjligheten att lämna muntliga svar när det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag.

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, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas, fastställer regler om arbetsvillkor för arbetstagare som avviker från dem som avses i bl.a. artikel 12.

Bestämmelser i anställningsskyddslagen om information till tidsbegränsat anställda

Det finns inga bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, som ger rätt till ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform. Det finns däremot andra

bestämmelser som på olika sätt stärker visstidsanställdas och deltidsanställdas rättigheter.

Enligt 5 a § anställningsskyddslagen övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning under en viss sammanlagd tidsperiod. För att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning ska arbetstagaren ha varit anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod eller i sammanlagt mer än två år under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna har följt på varandra.

Enligt 6 f § anställningsskyddslagen ska arbetsgivare informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Denna informationskyldighet 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).

Enligt 6 g § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Av paragrafen följer att arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt ett avtal om tidsbegränsad anställning ska lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av bestämmelsen i 5 a § om när en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Vidare följer av bestämmelsen att för varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran har framställts.

En arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska få ett skriftligt svar

Av artikel 12 följer att en arbetstagare ska kunna begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Direktivet ger utrymme för tolkning av vad som avses med en sådan anställningsform med förutsägbara och trygga anställningsvillkor.

Kommissionen angav i motiveringen i sitt förslag till direktiv som presenterades i december 2017 att bestämmelsen återspeglar princip 5 a i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Enligt principen ska övergång till tillsvidareanställning främjas. Däremot anges inget specifikt om att övergång till en högre sysselsättningsgrad eller heltidsanställning ska främjas.

Även om det inte i direktivet uttryckligen anges att en arbetstagare ska kunna begära en annan sysselsättningsgrad, utan enbart en annan anställningsform, tyder uttryckssättet en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor enligt regeringens mening på att det inte endast är anställningsformen i sig som ska vara tryggare och mer

Prop. 2021/22:151 förutsägbar, utan även andra villkor som är förenade med anställningen. I skäl 36 i direktivet 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. Regeringen anser att artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet, läst tillsammans med skäl 36, bör tolkas så att en arbetstagare ska kunna begära både en annan anställningsform och en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt svar.

Det finns inte i svensk rätt någon skyldighet för arbetsgivare att ge ett skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. För att uppfylla direktivets krav anser regeringen därför, i likhet med bl.a. *Saco*, att det bör införas en skyldighet för en arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Ett skriftligt svar bör lämnas både till en arbetstagare med tidsbegränsad anställning som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och till en arbetstagare som är anställd tills vidare på deltid som begär en högre sysselsättningsgrad. Regeringen föreslår därför att det bör framgå av anställningsskyddslagen att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren.

Regeringen bedömer i likhet med promemorian att skyldigheten att ge ett skriftligt svar endast bör gälla vid en begäran om högre sysselsättningsgrad som avser högst heltid, vilket motsvarar 40 timmar i veckan. Av arbetstidslagen (1982:673) följer att ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar i veckan. I vissa fall får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Regeringen bedömer till skillnad från promemorian att det inte uttryckligen behöver framgå av bestämmelsen att skyldigheten endast gäller vid en begäran om högst heltid.

En förutsättning för rätt till skriftligt svar ska vara att arbetstagaren har varit anställd minst sex månader och inte är provanställd

Regeringen anser att alla arbetstagare som är anställda i en tidsbegränsad anställning enligt 5 § anställningsskyddslagen ska kunna begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt svar, oavsett om de är anställda på heltid eller deltid. Även arbetstagare som är tidsbegränsat anställda med stöd av ett kollektivavtal bör ha denna rätt, liksom arbetstagare som är anställda med stöd av en speciallag där anställningsskyddslagen är tillämplig i vissa delar, t.ex. obehöriga lärare med tidsbegränsad anställning enligt 2 kap. skollagen (2010:800).

Av artikel 12.1 i arbetsvillkorsdirektivet följer att det endast är arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som i förekommande fall har avslutat sin provanställning, som kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor och få ett motiverat skriftligt svar. Regeringen föreslår därför i likhet med promemorian att en förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett

skriftligt svar är att han eller hon har varit anställd i minst sex månader hos samma arbetsgivare.

Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet anser att det är onödigt att särskilt undanta provanställda eftersom gränsen för provanställning är densamma som gränsen för när rättigheten till skriftlig information kan aktualiseras, dvs. sex månader. Som regeringen tidigare har konstaterat så kan en arbetsgivare och en arbetstagare i en situation där frågan om att avbryta en provanställning har aktualiserats på grund av att arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under stora delar av provotiden utan hinder av anställningsskyddslagen träffa en överenskommelse som innebär att provotiden förlängs med en period som motsvarar frånvaron. Regeringen föreslår därför i likhet med promemorian att ytterligare en förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon inte är provanställd när begäran görs.

Svaret ska innehålla skälen för ställningstagandet

Direktivet uppställer ett krav på ett motiverat skriftligt svar. I promemorian föreslås att det skriftliga svaret ska innehålla skälen för arbetsgivarens ställningstagande.

LO anser att artikel 12 inte genomförs på ett korrekt sätt om inte krav ställs på de skäl som arbetsgivaren ska ange och hänvisar till att det av direktivet framgår att arbetstagaren ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar som tar hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Organisationen anser att skälen ska vara sakliga och relevanta och att det uttryckligen bör framgå av regleringen. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det bör kunna prövas om det svar som arbetsgivaren har lämnat utgör ett motiverat svar i direktivets mening. Enligt fakulteten är det inte fråga om att pröva argumentens bärkraft eller relevans, utan endast om att avgöra om arbetsgivaren har uppfyllt sin skyldighet att motivera sitt beslut på ett sätt som kan vara meningsfullt och till nytta för mottagaren av svaret.

Direktivets krav på att arbetsgivaren ska ge ett motiverat skriftligt svar innebär enligt regeringens mening att svaret ska innehålla skäl för arbetsgivarens ställningstagande. Det följer däremot inte av direktivet att det ska göras en materiell prövning av de skäl som anges för arbetsgivarens ställningstagande. Regeringen anser därmed i likhet med promemorian att det inte i lagen bör uppställas några krav på hur skälen ska vara formulerade eller vilka omständigheter som ska anges.

Det bör inte krävas att anställningen som begärs ska vara tillgänglig

Svenskt Näringsliv anser att skyldigheten enligt direktivet att ge ett motiverat skriftligt svar endast gäller om en annan anställningsform är tillgänglig. Föreningen anser därför att skyldigheten att lämna ett skriftligt motiverat svar endast ska gälla om en annan anställningsform eller arbete med högre sysselsättningsgrad finns tillgängligt hos arbetsgivaren.

Regeringen anser i likhet med promemorian att det kan 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 skulle behöva ges om en annan anställning med andra

Prop. 2021/22:151 anställningsvillkor finns tillgänglig. Regeringen anser därför att en arbetstagare ska kunna begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt svar, oavsett om den anställning som begärs finns tillgänglig eller inte. Om arbetsgivaren inte har en vakans av det slag som arbetstagaren begär, t.ex. en tillsvidareanställning, kan det lämpligen anges som skäl för det ställningstagande som anges i det skriftliga svaret.

Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad

Enligt artikel 12.2 i arbetsvillkorsdirektivet ska arbetsgivaren 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.

I promemorian görs bedömningen att denna möjlighet till undantag i fråga om vissa grupper av arbetsgivare inte bör utnyttjas. Anställningskyddslagen gäller som utgångspunkt oberoende av om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person och oavsett hur många arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren. Enligt promemorian bör samma princip tillämpas även i detta fall, vilket innebär att möjligheten att bestämma att tidsfristen för ett skriftligt svar ska vara tre månader i stället för en månad för vissa arbetsgivare inte bör utnyttjas. Av samma skäl görs i promemorian bedömningen att inte heller möjligheten att för vissa arbetsgivare endast kräva ett muntligt svar vid upprepade förfrågningar från samma arbetstagare bör utnyttjas.

Företagarna anser att befintliga regler om företrädesrätt i svensk rätt är svåra att tillämpa för mindre företag och att möjligheten enligt direktivet att ha en längre tidsfrist än en månad och att endast kräva ett muntligt svar vid upprepade förfrågningar från samma arbetstagare för fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag bör utnyttjas. Regeringen anser i likhet med promemorian att det inte i detta fall bör göras någon skillnad mellan arbetsgivare beroende på antalet anställda. Inte heller bör det göras någon skillnad beroende på om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person. Enligt regeringens uppfattning framstår inte skyldigheten att lämna ett skriftligt motiverat svar inom en månad som särskilt betungande mot bakgrund av att svaret endast ska ange skälen för arbetsgivarens ställningstagande. Möjligheten enligt direktivet att bestämma tidsfristen för ett motiverat skriftligt svar till tre månader i stället för en månad för vissa arbetsgivare bör därför inte utnyttjas. Av samma skäl bedömer regeringen att möjligheten att tillåta att vissa arbetsgivare ger muntligt svar vid upprepade förfrågningar från samma arbetstagare inte bör utnyttjas. Att tillåta muntliga svar skulle enligt regeringens mening inte heller medföra någon större förenkling för arbetsgivaren. Genom de förutsättningar som bör uppställas i den föreslagna bestämmelsen för när en skyldighet att lämna ett skriftligt svar uppkommer kommer det även att finnas en begränsning för hur ofta skyldigheten kan aktualiseras. Det kommer därmed att finnas ett skydd för

Förhållandet till andra bestämmelser i anställningsskyddslagen

Några remissinstanser har väckt frågan hur rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad förhåller sig till befintliga bestämmelser i anställningsskyddslagen. *TCO* anser att det saknas en beskrivning av hur förslaget förhåller sig till bestämmelsen i 25 a § anställningsskyddslagen om deltidsanställdas företrädesrätt till en högre sysselsättningsgrad och bestämmelsen i 32 § anställningsskyddslagen om en skyldighet för en arbetsgivare att förhandla om arbetsgivaren avser att anställa någon annan än den som har anmält företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. *Arbetsdomstolen* anser att det bör ske en samordning med bestämmelserna i 15 och 16 §§ anställningsskyddslagen om skyldighet att ge besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta och bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad. Domstolen anser att de föreslagna bestämmelserna bör placeras i anslutning till dessa bestämmelser. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anser att den föreslagna bestämmelsen har ett dubbelt syfte, dvs. dels att arbetstagaren ges en rätt att begära en högre sysselsättningsgrad eller annan anställningsform, dels att arbetsgivaren har en skyldighet att svara på arbetstagarens begäran genom ett skriftligt svar. Enligt institutionens mening bör den del av bestämmelsen som avser begäran om högre sysselsättningsgrad eller en annan anställningsform samordnas med bestämmelserna om företrädesrätt. Institutionen anger att för det fall den del av bestämmelsen som avser begäran om en högre sysselsättningsgrad eller en annan anställningsform samordnas med bestämmelserna i 25 a § anställningsskyddslagen bör det övervägas hur konkurrens mellan flera arbetstagare som begär samma tjänst ska hanteras.

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att arbetstagaren vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har enligt 25 a § första stycket anställningsskyddslagen 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. 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. Företrädesrätten gäller både tillsvidareanställda och visstidsanställda arbetstagare och det finns ingen kvalifikationstid för att ha rätt att anmäla rätt till en högre sysselsättningsgrad enligt bestämmelsen. 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.

Regeringen konstaterar att den bestämmelse som föreslås om att en arbetstagare ska ha rätt till skriftligt svar efter en begäran om en högre

Prop. 2021/22:151 sysselsättningsgrad skiljer sig från bestämmelsen i 25 a § anställningsskyddslagen. Den föreslagna bestämmelsen syftar till att ge den arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad information om t.ex. skälet till att arbetstagaren inte har fått en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad. En arbetsgivare har enligt den föreslagna bestämmelsen däremot inte någon skyldighet att ge en arbetstagare en högre sysselsättningsgrad även om en sådan anställning skulle vara ledig. Som nämns ovan innebär bestämmelsen i 25 a § anställningsskyddslagen däremot en rättighet för en deltidsanställd arbetstagare att bli erbjuden en ledig anställning med ett högre arbetstidsmått om denne bl.a. har anmält företräde och har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Den bestämmelsen medför därmed en skyldighet för en arbetsgivare som avser att nyanställa personal att pröva om behovet av arbetskraft kan tillgodoses genom deltidsanställda arbetstagare.

TCO anser att det av den nya bestämmelsen även bör följa en skyldighet för en arbetsgivare att ge ett skriftligt motiverat svar till den arbetstagare som har gjort gällande sin företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen, även om arbetstagaren inte har varit anställd i sex månader eller är provanställd. Regeringen anser dock att den föreslagna bestämmelsen om övergång till en annan anställningsform inte bör kopplas samman med bestämmelserna om företrädesrätt i anställningsskyddslagen och att den föreslagna bestämmelsen är tillräcklig för att genomföra direktivet.

För det fall att den föreslagna bestämmelsen skulle placeras i anslutning till befintliga liknande bestämmelser i anställningsskyddslagen skulle det enligt regeringens mening finnas en risk för att det sker en sammanblandning till nackdel för de arbetstagare som önskar en anställning med tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Det skulle exempelvis kunna uppstå en situation där en arbetstagare som har begärt en högre sysselsättningsgrad också tror sig ha anmält företrädesrätt till en högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen. Eftersom bestämmelserna har olika syften anser regeringen, till skillnad från Arbetsdomstolen, att den bestämmelse som föreslås om arbetsgivarens skyldighet att ge ett skriftligt svar när en arbetstagare har begärt en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad bör placeras i anslutning till de övriga bestämmelser i anställningsskyddslagen som avser information till arbetstagare.

12.1.2 Ingen skyldighet att lämna ett skriftligt svar vid en ny begäran inom tolv månader

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

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag är arbetsgivaren inte skyldig att

lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från den senaste begäran.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att antalet gånger som en anställd kan begära en ny anställningsform bör begränsas till en gång per period om tolv månader. *Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet* anser att det är oklart om en arbetstagares begäran om endast högre sysselsättningsgrad fritar arbetsgivaren från skyldighet att lämna ett skriftligt svar om samma arbetstagare begär en annan anställningsform.

Skälen för regeringens bedömning

En arbetsgivare ska inte vara skyldig att lämna ett skriftligt svar om en ny begäran görs inom tolv månader

Enligt artikel 12.1 i arbetsvillkorsdirektivet får medlemsstaterna sätta en gräns för hur ofta en begäran som utlöser skyldigheten att lämna ett motiverat skriftligt svar kan göras. I promemorian görs bedömningen, mot bakgrund av att det innebär en viss administrativ börda för arbetsgivaren att lämna ett motiverat skriftligt svar, att möjligheten att sätta en gräns för hur ofta arbetstagaren ska kunna begära och få ett sådant svar bör utnyttjas och att tidsgränsen bör vara sex månader.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* anger att svensk rätt redan innehåller ett strikt regelverk avseende anställdas möjligheter att få andra former av anställningar hos en arbetsgivare och att dessa regler är svåra att tillämpa och administrativt betungande. De anser att denna börda skulle öka ytterligare om det införs en ny bestämmelse om skyldighet att ge ett motiverat skriftligt svar. *Svenskt Näringsliv* anser därför att antalet gånger som en anställd kan begära en ny anställningsform bör begränsas till en gång per period om tolv månader.

Regeringen anser i likhet med *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* att det innebär en 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. Enligt promemorians förslag bör det av anställningsskyddslagen framgå att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från det att arbetstagaren senast har gjort en begäran. Regeringen anser att den administrativa bördan för arbetsgivare inte bör vara mer betungande än nödvändigt. Skyldigheten för arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar bör därför lämpligen begränsas till en gång per tolv månader. Det bör därför av anställningsskyddslagen framgå att om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar. *Lagrådet* anger att bestämmelsen hade varit enklare att förstå om det var så att arbetsgivaren under de första sex månaderna inte behövde lämna ett skriftligt svar och att tolv månadersperioden började löpa först från den första begäran som arbetsgivaren besvarar skriftligen. Regeringen delar *Lagrådets* uppfattning att utformningen bör justeras i förhållande till *lagrådsremissens* förslag. Avsikten är dock att den period om tolv månader inom vilken arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ett skriftligt svar tidigast ska börja löpa från den tidpunkt då arbetstagaren har varit anställd

Prop. 2021/22:151 hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd. En arbetstagare som gör en begäran innan han eller hon har varit anställd i sex månader som arbetsgivaren besvarar skriftligen bör alltså ha möjlighet att göra en ny begäran när en anställningstid om sex månader är uppnådd. Regeringen anser att detta tydligt bör framgå av bestämmelsen och föreslår därför att det i bestämmelsen ska anges att om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar.

Juridiska institutionen vid Göteborgs universitet anser att det är oklart om en arbetstagares begäran om endast högre sysselsättningsgrad också fritar arbetsgivaren från skyldighet att lämna ett skriftligt svar och motivering i fråga om samma arbetstagares begäran om en annan anställningsform. Som regeringen tidigare har konstaterat bör artikel 12.1 i arbetsvillkorsdirektivet tolkas så att en arbetstagare ska kunna begära både en annan anställningsform och en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt motiverat svar. Enligt regeringens mening innebär detta dock inte att det ska vara möjligt att dela upp sin begäran till att endast avse en begäran om högre sysselsättningsgrad och därmed få möjlighet att begära annan anställningsform utan att beakta tidsgränsen om tolv månader för att få ett motiverat skriftligt svar. En sådan skyldighet skulle enligt regeringens mening bli allt för betungande för arbetsgivaren.

12.1.3 Möjligheten att undanta offentliganställda ska inte utnyttjas

Regeringens bedömning: Direktivets möjlighet att göra undantag för offentliganställda bör inte utnyttjas.
--

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket, Försäkringskassan, Försvarsmakten* och *Skatteverket* anser att direktivets möjlighet att undanta offentliganställda borde utnyttjas.

Skälen för regeringens bedömning: Medlemsstaterna får enligt artikel 1.6 i arbetsvillkorsdirektivet på objektiva grunder bestämma att bestämmelserna i kapitel 3 om minimikrav i fråga om arbetsvillkor inte ska tillämpas på bl.a. offentliganställda.

Arbetsgivarverket påpekar att vid statliga anställningar får endast hänsyn tas till förtjänst och skicklighet enligt regeringsformen och lagen (1994:260) om offentlig anställning. Ett svar från en statlig myndighet till en arbetstagare kommer därför endast att innehålla en hänvisning till bestämmelser i dessa lagar. I syfte att undvika en bestämmelse som endast finns för syns skull anser *Arbetsgivarverket* att undantaget i artikel 1.6 för offentliganställda bör utnyttjas. *Försvarsmakten* ställer sig bakom vad *Arbetsgivarverket* anför i sitt remissvar om undantag för offentliganställda och påpekar att en begäran om en högre sysselsättningsgrad eller en annan anställningsform troligtvis skulle resultera i att *Försvarsmakten* ger ett standardsvar som skulle vara till begränsad nytta för arbetstagaren och bli resurskrävande för *Försvarsmakten* att upprätthålla och administrera.

Försvarsmakten anser därför att undantaget för offentligt anställda bör tillämpas på samtliga anställda inom Försvarsmakten men framför allt på anställda enligt lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. *Försäkringskassan* och *Skatteverket* anser att rätten till ett skriftligt svar vid begäran om en annan anställningsform eller sysselsättningsgrad utgör en chimär för arbetstagare inom det statliga området eftersom ett motiverat svar endast skulle hänvisa till de särskilda bestämmelser som gäller vid beslut om anställning inom staten.

Som flera remissinstanser påpekar innebär regleringen för det statliga området att det i svaret till en arbetstagare som begär en tillsvidareanställning eller högre sysselsättningsgrad kan bli fråga om att endast göra en hänvisning till gällande rätt. Eftersom det sakliga innehållet i ett sådant svar bör kunna standardiseras och antalet förekommande fall inte kan förväntas vara särskilt många bör det inte vara alltför resurskrävande för en myndighet som arbetsgivare att administrera svaren.

Mot denna bakgrund saknas det enligt regeringens mening behov av att utnyttja möjligheten till undantag för offentligt anställda i arbetsvillkorsdirektivet i detta fall.

12.1.4 Beräkning av anställningstid

Regeringens förslag: Beräkning av arbetstiden vid tillämpning av bestämmelsen om skyldighet att lämna ett skriftligt svar vid begäran om övergång till en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska ske med stöd av bestämmelsen om beräkning av arbetstid i anställningsskyddslagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig om förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Skyldigheten att lämna ett skriftligt svar vid begäran om övergång till annan anställningsform enligt artikel 12.1 i arbetsvillkorsdirektivet gäller när arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare gör en begäran. Det finns ingen begränsning i direktivet 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 har uppkommit inom ramen för flera olika anställningar och under obegränsad tid bakåt i tiden.

Bestämmelser om beräkning av arbetstid finns i 3 § anställningsskyddslagen. Enligt regeringens mening bör arbetstagaren även få tillgodoräkna sig anställningstid hos en annan arbetsgivare på motsvarande sätt som gäller i andra situationer enligt anställningsskyddslagen. Det medför bl.a. att arbetstagaren får räkna tid hos en annan arbetsgivare vid byte av arbetsgivare inom samma koncern eller vid en verksamhetsövergång, enligt de förutsättningar som anges i bestämmelsen. Regeringen föreslår att det ska framgå av anställningsskyddslagen att beräkning av arbetstiden vid tillämpning av bestämmelsen om skyldighet att ge skriftligt svar vid begäran om övergång till en annan anställningsform eller en högre

12.2 Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse i lagen om gymnasial lärlingsanställning som anger att om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

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

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

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag avser bestämmelsen även en skyldighet att lämna svar efter en begäran från en arbetstagare som är anställd tills vidare. Enligt promemorians förslag är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från den senaste begäran.

Remissinstanserna: *Statens skolverk* tillstyrker förslagen gällande gymnasial lärlingsanställning men har vissa kommentarer gällande förslaget till ny bestämmelse. Ingen av remissinstanserna i övrigt har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstagare som är anställda i gymnasiala lärlingsanställningar omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Lagen om gymnasial lärlingsanställning gäller för avtal om tidsbegränsad anställning som får ingås mellan en elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning enligt 16 kap. 11 § skollagen (2010:800) och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt.

För att genomföra artikel 12 bör det införas en bestämmelse i lagen om gymnasial lärlingsanställning som tar sin utgångspunkt i motsvarande bestämmelse som föreslås i anställningsskyddslagen. *Statens skolverk* ställer sig frågande till att det i den bestämmelse som föreslås i promemorian anges vad som gäller för en arbetstagare som är anställd tills vidare eftersom en gymnasial lärlingsanställning är en tidsbegränsad anställning som upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutas.

Vid införandet av en särskild anställningsform för elever som deltar i en gymnasial lärlingsutbildning konstaterade regeringen att möjligheten till anställning redan under utbildningen kan underlätta för företag att på ett

tidigt stadium säkra sin kompetensförsörjning och på sikt leda till en tillsvidareanställning för en arbetstagare efter avslutad utbildning, se propositionen Gymnasial lärlingsanställning (prop. 2013/14:80 s. 16). Som *Statens skolverk* påpekar kan en arbetstagare som är anställd i en gymnasial lärlingsanställning inte få en tillsvidareanställning inom ramen för lagen om gymnasial lärlingsanställning. En arbetsgivare kan dock ha andra anställningar i sin verksamhet som en arbetstagare kan ha intresse av att få. Exempelvis skulle en arbetstagare som är i slutskedet av sin gymnasiala lärlingsanställning kunna vilja begära en annan tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning enligt anställningsskyddslagen. Regeringen anser mot den bakgrunden att det enligt den föreslagna bestämmelsen om att lämna ett skriftligt svar bör vara möjligt att både begära en högre sysselsättningsgrad och en annan anställningsform.

Eftersom det saknas möjlighet att vara provanställd enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning bör det inte uppställas som en förutsättning för rätt till skriftligt svar att arbetstagaren inte är provanställd.

Om en arbetsgivare bryter mot bestämmelsen bör det kunna leda till skadeståndsskyldighet enligt 7 § lagen om gymnasial lärlingsanställning. Regeringen föreslår därför att det av lagen ska framgå att en arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen blir skadeståndsskyldig, se avsnitt 15.2.

12.3 Ändringar i andra lagar

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse i lagen om husligt arbete som anger att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

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

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

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Promemorians förslag och bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning med undantag för att arbetsgivaren enligt promemorians förslag inte är skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren gör en ny begäran inom sex månader från den senaste begäran.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt över förslaget eller bedömningen.

Det ska införas en bestämmelse om skyldighet att lämna skriftligt svar i lagen om husligt arbete

Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete. För att genomföra artikel 12 bör en särskild bestämmelse införas i den lagen. Eftersom det inte är möjligt att vara provanställd enligt lagen om husligt arbete bör det dock inte uppställas som en förutsättning för rätt till ett skriftligt svar att arbetstagaren inte är provanställd. I övrigt bör bestämmelsen vara likalydande med den föreslagna bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen bör det kunna leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket lagen om husligt arbete. Detta kräver ingen ändring i lagen.

Inga ändringar behövs i 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. Detta kräver ingen ändring i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

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

13 Obligatorisk utbildning

Regeringens bedömning: Det behövs inga lagändringar med anledning av bestämmelsen om obligatorisk utbildning.
--

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Företagarna, TCO, Saco och Sveriges Kommuner och Regioner* är positiva till bedömningen. TCO anger att arbetsgivare har ett ansvar för att kompetensutveckla arbetstagare. *Ledarna* anser att det bör framgå av lag att när en arbetsgivare åtar sig en skyldighet att tillhandahålla utbildning krävs att utbildningen ska vara kostnadsfri. *Lärarnas Riksförbund* anser att tolkningen av vad som ska anses vara en utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren är för snäv. *Saco* anger att det är oklart vilken bedömning som görs när det gäller utbildning i kollektivavtal.

Obligatorisk utbildning enligt arbetsvillkorsdirektivet

Av artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet följer att 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 att utföra, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning är kostnadsfri för arbetstagarna. Deltagande i sådan utbildning ska räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid.

Arbetsvillkorsdirektivet ställer således krav på medlemsstaterna att säkerställa att obligatorisk utbildning är kostnadsfri och att deltagande räknas som arbetstid, men medför inte något krav på medlemsstaterna att införa skyldigheter för arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla arbetstagarna på arbetsplatsen.

Enligt 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.

Det finns ingen generell skyldighet för arbetsgivare att utbilda arbetstagarna

Det finns i den arbetsrättsliga lagstiftningen, såsom lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, ingen generell skyldighet för arbetsgivare att utbilda eller på annat sätt kompetensutveckla arbetstagare. Utgångspunkten är att en arbetsgivare bedömer om det i verksamheten finns behov av kompetensutveckling och, om det bedöms finnas behov av sådan, hur den ska ske och vilka resurser som ska läggas på den. Det är även arbetsgivaren som avgör vilka arbetstagare som ska kompetensutvecklas, t.ex. genom att genomgå en utbildning som bekostas av arbetsgivaren. Begränsningar av arbetsgivarens rätt att bestämma i dessa frågor kan dock följa av bl.a. diskrimineringslagstiftningen.

En arbetsgivare kan enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen om omplacering, turordning eller företrädesrätt behöva acceptera att en arbetstagare får ett arbete som arbetstagaren inte omedelbart fullt ut kan utföra utan viss upplärningstid eller utbildning. TCO anser att arbetsgivare har ett ansvar för att kompetensutveckla arbetstagare. Ansvaret har enligt TCO sin grund i den personliga anställningsrelationen och den ömsesidiga lojalitetsplikten och syftar ytterst till att undvika uppsägningar enligt anställningsskyddslagen.

Regeringen instämmer i att kravet på tillräckliga kvalifikationer för att ges företräde i exempelvis en uppsägningssituation innebär att arbetsgivaren enligt gällande bestämmelser kan behöva se till att arbetstagare utvecklar sin kompetens. Utgångspunkten är dock enligt regeringen att det i enlighet med arbetsgivarens arbets- och företagsledningsrätt är upp till arbetsgivaren att bedöma om det i verksamheten finns behov av kompetensutveckling och i så fall vilka resurser som ska läggas på det. Regeringens uppfattning är att det i sådana fall inte finns en direkt skyldighet för en arbetsgivare att tillhandahålla kompetensutveckling för arbetstagare. Det rör sig typiskt sett om situationer då en arbetstagare

Prop. 2021/22:151 behöver kvalificera sig för ett annat arbete än det som arbetstagaren är anställd för. Regeringen bedömer att det i sådana fall inte är fråga om sådan utbildning som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

Bestämmelser i arbetsmiljöregelverket om obligatorisk utbildning

I 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) finns övergripande bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för information och utbildning. En arbetsgivare ska enligt arbetsmiljölagen se till att en arbetstagare får god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs och att arbetstagare upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. En arbetsgivare ska förvissa sig om att en arbetstagare har den utbildning som behövs och vet vad han eller hon har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

Det finns också föreskrifter som Arbetsmiljöverket har meddelat om utbildning som arbetsgivare ska tillhandahålla för att arbetstagare ska kunna utföra sitt arbete utan att riskera ohälsa eller att skadas, t.ex. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om buller (AFS 2005:16) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om vibrationer samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2005:15).

Arbetsmiljöregelverket innehåller således bestämmelser som medför en skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra sitt arbete utan att riskera ohälsa eller att skadas. Utbildningen behövs för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för att utföra och det bedöms därmed vara fråga om sådan obligatorisk utbildning som avses i direktivet.

Kostnader för att uppfylla arbetsmiljökrav ska enligt förarbetena till arbetsmiljölagen ses som produktionskostnader och därför bäras av arbetsgivaren, se propositionen angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö (prop. 1973:130 s. 148) och propositionen Arbetsmiljölagen m.m. (prop. 1976/77:149 s. 192 f.). I de fall en arbetstagare genomgår utbildning som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla för att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljöregelverket ska utbildningen bekostas av arbetsgivaren. Deltagande i sådan utbildning som enligt arbetsmiljöregelverket är obligatorisk för arbetsgivaren att tillhandahålla bör anses som arbetstid.

Regeringen bedömer därmed att befintliga bestämmelser i arbetsmiljöregelverket om obligatorisk utbildning uppfyller direktivets krav.

Krav på utbildning och kompetens i författning som inte omfattas av direktivets bestämmelser om obligatorisk utbildning

I promemorian anges att det i svensk rätt är vanligt med krav på utbildning, viss kompetens, certifikat eller legitimation eller motsvarande för att få utföra vissa yrken eller arbetsuppgifter. Att det i författning anges 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 dock enligt promemorian inte anses falla inom ramen för bestämmelserna om obligatorisk utbildning i arbetsvillkorsdirektivet, om det inte också av författning framgår att det är just arbetsgivaren som ska tillhandahålla den utbildning som ger arbetstagaren behörigheten. Om det saknas krav i författning på att arbetsgivaren ska

tillhandahålla utbildningen, ska utbildningen enligt promemorian inte omfattas av direktivets krav. Det gäller även om det i författning helt lämnas åt arbetsgivaren att fastställa vilken teoretisk kunskap och praktisk färdighet som ger den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift.

Det anges också i promemorian att det endast bör vara 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 som är relevant i sammanhanget. Vidare bör det enligt promemorian inte heller anses vara fråga om sådan utbildning som avses i direktivet om själva syftet med anställningen är utbildning. Sammanfattningsvis görs i promemorian bedömningen att det utöver den reglering som finns på arbetsmiljöområdet inte finns några författningsbestämmelser som medför skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla utbildning för att arbetstagare ska kunna utföra det arbete som de är anställda för.

Ledarna anser att för det fall det krävs att utbildningen ska vara kostnadsfri när en arbetsgivare åtar sig en skyldighet att tillhandahålla utbildning bör detta framgå av lag. *Lärarnas Riksförbund* anser att promemorians tolkning av vad som får anses vara en utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren är för snäv. För att en utbildning ska anses vara obligatorisk i direktivets mening bör det enligt förbundet vara tillräckligt att de anställda har ett åtagande att fullfölja utbildningen för att kunna utföra det arbete som de har anställts för. Regeringen anser att det är en lämplig avgränsning att det ska finnas krav i författning på att arbetsgivaren ska tillhandahålla utbildning för att det ska anses vara fråga om obligatorisk utbildning i direktivets mening och att det inte bör göras en mer vidsträckt tolkning av uttrycket än vad som görs i promemorian.

Krav på utbildning och kompetens i kollektivavtal

För vissa grupper arbetstagare finns det trygghets- eller omställningsavtal som bygger på frivilliga överenskommelser som har ingåtts av arbetsmarknadens parter. Syftet med dessa avtal är att öka tryggheten för arbetstagarna och att förbättra deras möjligheter till en ny anställning. I vissa fall erbjuds även stöd till kompetensutveckling för att förebygga uppsägningar på sikt.

Det finns ett stort antal kollektivavtal som rör kompetensutveckling som vanligen är framtagna inom olika branscher där arbetsgivaren ansvarar för att genomföra utvecklingsinsatser samtidigt som arbetstagarnas egna ansvar lyfts fram. Ett sådant exempel är Utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Det finns ytterligare exempel på kollektivavtal som rör kompetensutveckling i t.ex. Transportavtalet och Bussbranschavtalet.

Arbetsmarknadens parter uppgav under framtagandet av promemorian att det är ovanligt med branschspecifika och tekniska krav på utbildning i kollektivavtal, se Ds 2020:14 s. 211.

Det behövs inga lagändringar med anledning av bestämmelsen om obligatorisk utbildning i arbetsvillkorsdirektivet

Regeringen bedömer i likhet med *Saco* att det utöver den reglering som finns på arbetsmiljöområdet inte finns några lagbestämmelser som medför en sådan skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla utbildning för att

Prop. 2021/22:151 arbetstagare ska kunna utföra det arbete de är anställda för som avses i direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning. *Saco* anser att det är oklart i promemorian vilken bedömning som görs i fråga om obligatorisk utbildning enligt kollektivavtal.

Det har inte framkommit att det i kollektivavtal förekommer bestämmelser om sådan obligatorisk utbildning som avses i direktivet. Mot denna bakgrund anser regeringen att det för närvarande inte behövs några lagändringar för att genomföra bestämmelsen i arbetsvillkorsdirektivet om obligatorisk utbildning.

14 Avvikelser genom kollektivavtal

14.1 Ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från bestämmelsen om en provanställnings längd och bestämmelserna om annan anställning och skyldighet för en arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad, 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 men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Avvikelser ska få göras från informationsbestämmelserna, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flertalet av remissinstanserna, bl.a. *TCO*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Saco*, instämmer i eller har inga synpunkter på promemorians förslag. *Medlingsinstitutet* tillstyrker möjligheterna till avvikelser genom kollektivavtal från de föreslagna lagbestämmelserna. *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. *Arbetsgivarföreningen KFO* anser att det saknas en definition av den lägsta gränsen för när kollektivavtalsavvikelse kan medges. *Saco* och *Akavia* är positiva till förslaget men påpekar att det innebär att Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) ges en rätt att överpröva kollektivavtalslösningar.

Avvikelse genom kollektivavtal enligt arbetsvillkorsdirektivet

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.

I skäl 38 anges att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att bedöma om 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.

En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal bör införas

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. Som flera remissinstanser, bl.a. *Ledarna* och *TCO*, påpekar är det viktigt att använda sig av möjligheterna till avvikelser genom kollektivavtal för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Befintliga och framtida kollektivavtalslösningar bör i så hög utsträckning som möjligt kunna tillämpas i stället för de lagbestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen anser därmed att det utrymme som direktivet lämnar till avvikelse genom kollektivavtal bör utnyttjas och att det bör införas en möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de svenska bestämmelser som genomför artiklarna 8–12 i arbetsvillkorsdirektivet. Avvikelsemöjligheten bör gälla provanställning, annan anställning och skyldighet för arbetsgivare att lämna skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

Det övergripande skyddet för arbetstagare måste respekteras i kollektivavtalet

I artikel 14 anges att det övergripande skyddet för arbetstagare måste iaktas om arbetsmarknadens parter tillåts ingå kollektivavtal med avvikande villkor. Enligt promemorian kan direktivets krav på övergripande skydd för arbetstagare tolkas som att ett kollektivavtal med avvikande bestämmelser måste säkerställa att skyddet för arbetstagare i varje enskild fråga som regleras måste vara minst lika starkt som det skydd som arbetsvillkorsdirektivet föreskriver i frågan. En alternativ tolkning av uttrycket som också lyfts i promemorian skulle kunna vara att kollektivavtalet sammantaget måste ge ett skydd som motsvarar det sammantagna skyddet i direktivet, dvs. även om skyddet för arbetstagare i en enskild fråga som regleras i kollektivavtalet är svagare än skyddet som ska

Prop. 2021/22:151 garanteras enligt direktivet. Den senare tolkningen ligger i linje med det i Sverige gällande synsättet att ett kollektivavtal är att betrakta som en helhet. Ett svagt arbetstagar skydd i en fråga som regleras i kollektivavtalet kan således vägas upp av ett starkare skydd i en annan fråga.

En bestämmelse om avvikelser genom kollektivavtalsvillkor som liknar bestämmelsen i artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet finns i artikel 5.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (bemanningsdirektivet). Bestämmelsen har genomförts genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid genomförandet av bemanningsdirektivet angavs att så länge en rimlig sammantagen skydds nivå uppnås genom reglering i kollektivavtal får avvikelser från lagens likabehandlingsprincip göras. Det påpekades att den uthyrda arbetstagaren dock alltid måste garanteras ett grundläggande skydd på de områden som anges i bemanningsdirektivet, se propositionen Lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178 s. 100). Innebörden av uttrycket det övergripande skyddet för arbetstagare i bemanningsdirektivet har inte prövats av EU-domstolen.

Varken arbetsvillkorsdirektivet eller bemanningsdirektivet innehåller något närmare klargörande av vad kravet på övergripande skydd innebär. *Akavia* anser att denna oklarhet kan bli tvistedrivande. I promemorian påpekas att i bemanningsdirektivet finns möjlighet till avvikelser från en viss artikel medan det i arbetsvillkorsdirektivet ges möjlighet till avvikelser från ett antal artiklar om minimikrav i fråga om arbetsvillkor som ger arbetstagare rättigheter i skilda frågor. Enligt promemorian innebär det att det är svårare att säga vad som skulle vara ett övergripande skydd enligt dessa artiklar sammantagna. I promemorian görs därför tolkningen, även om det anges att den är osäker, att det övergripande skyddet i likhet med vad *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Saco* anser bör tolkas som att kollektivavtalet sammantaget ger ett övergripande skydd som är tillräckligt även om en viss fråga inte regleras alls alternativt regleras på ett för arbetstagare mer eller mindre förmånligt sätt. *Arbetsgivarförbundet KFO* efterfrågar en närmare definition av den lägsta gränsen för när kollektivavtalsavvikelse kan medges, dvs. den lägsta nivån enligt direktivet på det övergripande skyddet för arbetstagarna.

Regeringen anser att det för att det svenska kollektivavtalssystemet ska kunna bibehållas är viktigt att parterna ges möjlighet att fritt förhandla om villkor och anpassa avtalen utifrån de specifika förutsättningar som gäller för respektive bransch. De svenska kollektivavtalen är i regel framförhandlade på så sätt att de som en helhet ska tillgodose parternas intressen. Det är således den samlade regleringen i kollektivavtalet som avgör styrkan på skyddet för arbetstagare. Ett genomförande av arbetsvillkorsdirektivet som ger parterna ett stort utrymme att utforma kollektivavtalen utifrån de specifika förutsättningarna i en viss bransch är viktigt. Regeringen tolkar uttrycket det övergripande skyddet för arbetstagare som att det lämnar utrymme till medlemsstaterna att ge parterna möjlighet att avvika från bestämmelserna i artiklarna 8–13 givet att det sammantagna skyddet garanteras. Det ankommer på rätts-tillämpningen och ytterst EU-domstolen att närmare tolka uttrycket det övergripande skyddet för arbetstagare. Regeringen anser därför att det i

lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, bör införas en bestämmelse om att avvikelser får göras genom kollektivavtal under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. I likhet med bestämmelser som tidigare har införts för att genomföra arbetsrättsliga direktiv bör bestämmelsen således föras med en s.k. EU-spärr. En sådan spärr innebär att avvikelser från lagens bestämmelser genom kollektivavtal endast får ske inom den gräns som följer av direktivet.

Kollektivavtal med avvikande bestämmelser ska vara slutet eller godkänt av en central arbetstagarorganisation

Det framgår inte av direktivet om ett kollektivavtal som avviker från direktivets regler behöver ingås mellan arbetsmarknadens parter på en viss nivå. I promemorian görs bedömningen att avvikelser från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet endast ska få göras genom bestämmelser i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. *Svenskt Näringsliv* anser att inte bara kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå ska vara tillräckliga för avvikelser utan även lokala kollektivavtal. *Svenskt Näringsliv* tillägger att frågor kring arbetstidens närmare förläggning och utbildning många gånger regleras genom överenskommelser i lokala avtal.

Vid avvikelse genom kollektivavtal från bestämmelser som genomför ett direktiv krävs i regel att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. På detta sätt säkerställs en tillräcklig förhandlingsstyrka och en viss enhetlighet i regleringen. Regeringen anser, i likhet med promemorian, att detta framstår som särskilt betydelsefullt mot bakgrund av den bedömning som görs i fråga om innebörden av det övergripande skyddet enligt artikel 14. Regeringen anser därför att en förutsättning för att avvikelser ska få göras bör vara att avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att det i anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att avvikelser genom ett centralt kollektivavtal får göras från bestämmelsen om provanställning i anställningsskyddslagen och de bestämmelser om annan anställning och skyldighet för arbetsgivare att lämna skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad som regeringen föreslår ska införas i den lagen.

Kollektivavtalet ska även få tillämpas på oorganiserade 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 bör därför få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. En bestämmelse som ger uttryck för grundsatsen finns i 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen i anslutning till lagens bestämmelser om avvikelser från lagen genom kollektivavtal. Den befintliga bestämmelsen bör omfatta även kollektivavtal med avvikelser från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet.

När det gäller informationsbestämmelserna i 6 c–6 e §§ anställningskyddslagen följer av 2 § fjärde stycket att avvikelser får göras genom ett kollektivavtal som har 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.

Enligt artikel 24 i arbetsvillkorsdirektivet ska hänvisningar till upplysningsdirektivet anses som hänvisningar till arbetsvillkorsdirektivet. Hänvisningen till upplysningsdirektivet i 2 § fjärde stycket 1 bör därför ersättas av en hänvisning till arbetsvillkorsdirektivet. Regeringen föreslår därför att det av bestämmelsen ska framgå att avvikelser från informationsbestämmelserna får göras genom kollektivavtal under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

14.2 Ändringar i arbetstidslagen

Regeringens förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning i arbetstidslagen, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Det finns en bestämmelse i 12 § arbetstidslagen (1982:673) om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning. Avvikelser genom kollektivavtal får göras på så sätt som anges i 3 § arbetstidslagen. Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet eller från ett antal i lagen angivna bestämmelser, däribland bestämmelsen om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning.

Vid avvikelser från arbetstidslagen i dess helhet eller från vissa uppräknade bestämmelser i lagen måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i arbetstidsdirektivet. Undantagen får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

Artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet behandlas i avsnitt 10. Bestämmelser som ger förutsägbarhet i arbetet finns ofta i kollektivavtal och kan även finnas i det enskilda anställningsavtalet.

Enligt artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet krävs det för att avvikelser ska få göras genom kollektivavtal från regler som genomför bl.a. artikel 10 om

minsta förutsägbarhet i arbetet att det övergripande skyddet enligt direktivet respekteras. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse som anger att avvikelser genom kollektivavtal från bestämmelsen om besked om ändringar i fråga om arbetstidens förläggning i arbetstidslagen får göras under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet respekteras.

Svenskt Näringsliv anser att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. Svenskt Näringsliv anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Dessa frågor behandlas i avsnitt 14.1 i fråga om anställningsskyddslagen. Samma resonemang gör sig gällande här.

14.3 Ändringar i lagen om husligt arbete

Regeringens förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från bestämmelserna om annan anställning, rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform och besked om ändringar i arbetstidens förläggning i lagen om husligt arbete, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

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 arbetsvillkorsdirektivet.

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. Svenskt Näringsliv anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Det ska 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. De omfattas i stället av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete.

Arbetstagare bör behandlas så lika som möjligt enligt lagen om husligt arbete och enligt anställningsskyddslagen när det gäller de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. Det bör gälla även om det

Prop. 2021/22:151 troligtvis inte kommer att vara vanligt förekommande med kollektivavtal för sådana arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Ett utrymme 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 direktivet att tillåta avvikelser genom kollektivavtal även i lagen om husligt arbete. En bestämmelse som ger möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de bestämmelser om annan anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform som föreslås i lagen om husligt arbete bör därför införas i samma lag. Bestämmelsen bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

Det bör även vara möjligt att på motsvarande sätt som föreslås i fråga om bestämmelsen om arbetstidens förläggning i arbetstidslagen göra avvikelser genom ett kollektivavtal som respekterar det övergripande skyddet från den bestämmelse om besked i fråga om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning som föreslås i lagen om husligt arbete.

Svenskt Näringsliv anser att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som regler villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. Svenskt Näringsliv anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Dessa frågor behandlas i avsnitt 14.1 i fråga om anställningsskyddslagen. Samma resonemang gör sig gällande här.

Det ska vara möjligt att avvika från informationsbestämmelserna genom kollektivavtal

I lagen om husligt arbete finns även bestämmelser om information till arbetstagare. De befintliga bestämmelserna om information grundas på upplysningsdirektivet. I arbetsvillkorsdirektivet utökas skyldigheten för arbetsgivare att lämna information till arbetstagare i artiklarna 4–7. Det följer av arbetsvillkorsdirektivet att avvikelser från dessa artiklar inte kan göras genom kollektivavtal. Däremot följer av artikel 20.2 att medlemsstaterna är oförhindrade att tillåta kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.

När det gäller informationsbestämmelserna i 6 c–6 e §§ anställningsskyddslagen får avvikelser göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket 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 har slutits eller godkänts av en central arbetstagar-

organisation 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 avtalssslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses i avtalet.

14.4 Ändringar i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Regeringens förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstidslagen gäller inte för arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete. I 16 § lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete finns en bestämmelse om information om ändringar i arbetstidens förläggning som motsvarar bestämmelsen om besked om ändring i arbetstidens förläggning i 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 föreslår regeringen att bestämmelsen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal ändras så att det framgår att avvikelser från bestämmelsen om information om ändringar i arbetstidens förläggning får göras under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet respekteras.

Svenskt Näringsliv anser att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Dessa frågor behandlas i avsnitt 14.1. Samma resonemang gör sig gällande här.

14.5 Ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Regeringens förslag: Avvikelser genom kollektivavtal ska få göras från bestämmelsen om provanställningens längd i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet respekteras.

När det gäller informationsbestämmelsen i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar ska avvikelser få göras genom kollektivavtal, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånligare regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag: För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen (2012:332) 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 annan 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. Det krävs därför inte heller någon ändring för att göra det möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal från de nämnda föreslagna bestämmelserna.

För att avvikelser genom kollektivavtal ska få göras krävs enligt artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet att det övergripande skyddet enligt direktivet respekteras. Det bör därför göras en ändring i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar så att det framgår att avvikelser genom kollektivavtal får göras från bestämmelsen om provanställningens längd i samma lag under förutsättning att det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet respekteras. *Svenskt Näringsliv* anser att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Dessa frågor behandlas i avsnitt 14.1 i fråga om anställningsskyddslagen. Samma resonemang gör sig gällande här.

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. Regeringen föreslår att hänvisningen till upplysningsdirektivet ersätts av en hänvisning till arbetsvillkorsdirektivet. Prop. 2021/22:151

14.6 Ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

Regeringens förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det få göras avvikelser från bestämmelserna om annan anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad i lagen om gymnasial lärlingsanställning, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.

Avvikelse 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.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Statens skolverk* tillstyrker förslaget. *Svenskt Näringsliv* anser att ett tillämpligt kollektivavtal typiskt sett uppfyller direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. *Svenskt Näringsliv* anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning omfattas inte av anställningsskyddslagen. I stället omfattas de av lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Arbetstagare bör behandlas så lika som möjligt enligt den lagen och 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. På samma sätt som i anställningsskyddslagen bör därför möjligheten enligt artikel 14 att tillåta avvikelser genom kollektivavtal utnyttjas även i fråga om lagen om gymnasial lärlingsanställning. Regeringen föreslår därför att en möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de föreslagna bestämmelserna om annan anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad införs i lagen om gymnasial lärlingsanställning. Bestämmelsen bör vara likalydande med bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

När det gäller informationsbestämmelserna i 4 och 5 §§ lagen om gymnasial lärlingsanställning finns i nuläget inte någon s.k. EU-spärr. Det är dock rimligt att även i denna lag ha en EU-spärr för avvikelser genom kollektivavtal från informationsbestämmelserna. Regeringen föreslår

Prop. 2021/22:151 därför att det införs en bestämmelse om att det för att avvikelser genom kollektivavtal ska få göras krävs att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Svenskt Näringsliv anser att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på att det övergripande skyddet bibehålls. Svenskt Näringsliv anser att avvikelser genom kollektivavtal även bör kunna ske genom överenskommelser på lokal nivå. Dessa frågor behandlas i avsnitt 14.1 i fråga om anställningsskyddslagen. Samma resonemang gör sig gällande här.

14.7 Ingen möjlighet till avvikelse från bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal och obligatorisk utbildning

Regeringens bedömning: Det bör inte införas några bestämmelser om avvikelse genom kollektivavtal när det gäller direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal och obligatorisk utbildning.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att det bör finnas möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal från direktivets regler om obligatorisk utbildning och anser att promemorians förslag på genomförande utgör ett omotiverat ingrepp i partsautonomin. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör bedömningen särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

Ingen avvikelsemöjlighet i fråga om åtgärder vid behovsavtal

Artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet om åtgärder vid behovsavtal behandlas ovan i avsnitt 11. Regeringen gör där bedömningen att det inte behövs lagändringar med anledning av den artikeln.

Artikel 11 ger en stor flexibilitet till medlemsstaterna i genomförandet. Med den metod som har valts för genomförandet görs bedömningen att det inte är relevant att införa några nya bestämmelser om avvikelser genom kollektivavtal i detta avseende.

Ingen avvikelsemöjlighet i fråga om obligatorisk utbildning

Artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet om obligatorisk utbildning behandlas ovan i avsnitt 13. Inom ramen för arbetsmiljölagstiftningen finns bestämmelser som medför skyldigheter för en arbetsgivare 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. Regelverket på arbetsmiljöområdet är offentligt och de skyldigheter som slås fast där kan parterna inte avtala bort genom kollektivavtal.

Svenskt Näringsliv anser att det är fel att inte föreslå möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal för obligatorisk utbildning i kollektivavtal och anger att även om obligatoriska utbildningar i direktivets mening normalt sker på betald arbetstid har parterna före direktivets genomförande varit fria att förfoga över villkoren för sådana utbildningar i kollektivavtal och så bör vara fallet även fortsättningsvis. Att den offentligrättsliga regleringen på arbetsmiljöområdet inte innehåller möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal innebär enligt *Svenskt Näringsliv* inte att samma överväganden ska ligga till grund för samtliga regleringar i befintliga och framtida kollektivavtal. Sådana bedömningar om kollektivavtalsregleringar bör enligt föreningen undvikas.

Som framgår av tidigare avsnitt bedömer regeringen att det för närvarande inte finns skäl att införa en generell bestämmelse i författning för att genomföra bestämmelsen om obligatorisk utbildning i artikel 13. Om det längre fram skulle införas bestämmelser om sådan obligatorisk utbildning som avses i direktivet bör det även övervägas att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att genom kollektivavtal avvika från de bestämmelserna.

15 Bestämmelser för att säkra efterlevnaden

15.1 Det behövs inga ändringar i anställningsskyddslagen

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets krav i fråga om rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med promemorians bedömning.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* delar bedömningen att artiklarna om rättsligt förfarande och sanktioner inte föranleder några ändringar av svensk rätt. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att arbetstagaren ska ha begärt den saknade informationen innan ett eventuellt krav på skadestånd ställs. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att skadeståndsnivåerna är alltför låga för att genomföra direktivet på ett effektivt sätt. Även *TCO* anser att nuvarande skadeståndsnivåer inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav. Organisationen anger är det oklart vilka gynnsamma presumtioner som avses i artikel 15 och att det hade varit värdefullt med en analys.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner

Artikel 15 i arbetsvillkorsdirektivet gäller presumtion och tvistlösning. När en arbetstagare inte i rätt tid har fått alla eller vissa av de dokument

Prop. 2021/22:151 som avses i artikel 5.1 om tidpunkt och metod för lämnande av information eller artikel 6 om ändring av anställningsförhållandet ska medlemsstaterna säkerställa att åtminstone ett av angivna villkor enligt artikel 15 gäller. Villkoren är att arbetstagaren åtnjuter gynnsamma presumtioner eller att arbetstagaren har möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ på ett ändamålsenligt sätt. Enligt artikeln får medlemsstaterna föreskriva att en förutsättning är att saken har anmälts till arbetsgivaren.

Artikel 16 handlar om rätt till gottgörelse för arbetstagaren. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare 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 har antagits enligt direktivet eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft när det gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Skälen 39–41 och 45 anknäver till de ovannämnda artiklarna.

Det finns inte skäl att införa ytterligare presumptionsregler

Artikel 15 i arbetsvillkorsdirektivet gäller vid arbetsgivarens brott mot informationsskyldigheten. Medlemsstaterna ska säkerställa att åtminstone ett av alternativen i artikel 15.1 a eller 15.1 b gäller.

Enligt det första alternativet, som framgår av artikel 15.1 a, ska arbetstagaren åtnjuta gynnsamma presumtioner, vilka arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa.

En fråga är vilka presumtioner som avses i artikeln. TCO anger att det hade varit värdefullt om det hade funnits en analys av möjligheten att i svensk rätt införa gynnsamma presumtioner i vissa bevishänseende för arbetstagare.

I skäl 39 i direktivet anges att om information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls av arbetsgivaren kan en gynnsam presumtion användas. Det framgår att det bör vara möjligt att låta sådana presumtioner omfatta att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställning eller att arbetstagaren har en heltidstjänst.

Regeringen konstaterar att det finns en bestämmelse i 4 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, enligt vilken anställningsavtal som utgångspunkt gäller tills vidare. I lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden föreslås en presumtion för heltid.

Regeringen anser att det inte finns skäl att införa några ytterligare presumptionsregler i den arbetsrättsliga lagstiftningen med anledning av arbetsvillkorsdirektivet.

Det finns möjlighet för arbetstagaren att klaga

Enligt det andra alternativet, som framgår av artikel 15.1 b, ska arbetstagaren 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. Vid genomförandet av artikel 15 om brott mot informationsskyldigheten anser regeringen att detta alternativ bör väljas.

Det anges inte i direktivet vad som avses med begreppet behörigt organ. I promemorian anges dock att begreppet kan ges en allmän betydelse och innefatta exempelvis arbetsmarknadens parter. Även en domstol kan anses som ett behörigt organ. Den svenska modellen bygger på att organisationerna på arbetsgivar- respektive arbetstagersidan 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 har fått den information som krävs enligt de bestämmelser som genomför direktivet kan 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 kan arbetstagarorganisationen även i dessa fall väcka talan i Arbetsdomstolen. Mål som gäller tillämpningen av anställningsskyddslagen och kollektivavtal utgör sådana arbetstvister som prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen.

En arbetstagare som inte är medlem i en arbetstagarorganisation kan på samma sätt som vid andra arbetstvister väcka talan direkt i tingsrätt.

Regeringen anser att sanktionen vid arbetsgivares brott mot de informationsbestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet liksom vid arbetsgivarens brott mot den nuvarande informationsbestämmelsen i 6 c § anställningsskyddslagen bör vara skadestånd enligt 38 § samma lag. Det krävs inga ändringar för att informationsbestämmelserna ska omfattas av den bestämmelsen.

Det behövs ingen anmälan till arbetsgivaren innan klagomål får lämnas

Enligt artikel 15.2 i arbetsvillkorsdirektivet får medlemsstaterna föreskriva att bl.a. möjligheten att lämna ett klagomål till behörig myndighet om att en arbetsgivare har underlåtit att inom rimlig tid tillhandahålla den information som saknas ska förutsätta att saken först har anmälts till arbetsgivaren. *Svenskt Näringsliv* anser att arbetstagaren i ett första skede bör anmäla att information saknas. Endast om arbetsgivaren därefter inte snarast tillhandahåller den saknade informationen ska arbetstagaren kunna gå vidare med skadeståndskrav. Även *Företagarna* anser att den möjlighet som ges i artikel 15.2 bör utnyttjas.

I samband med genomförandet av upplysningsdirektivet utnyttjades inte den liknande möjlighet som finns i det direktivet. Regeringen anser att det inte finns skäl att utnyttja den möjlighet som arbetsvillkorsdirektivet ger att kräva att saken först har anmälts till arbetsgivaren. Att nu göra en annan bedömning skulle innebära en ändring av svensk rätt som går utöver vad som krävs för att genomföra direktivet. En ändring i gällande lagstiftning skulle också riskera att medföra en ökad administrativ börda för

Prop. 2021/22:151 arbetsgivare. En annan sak är att det ofta kan vara praktiskt för arbetstagaren att först påminna arbetsgivaren, men det bör inte vara något krav för att ha rätt att gå vidare och kräva gottgörelse i annan ordning. Det kan konstateras att arbetstagaren kommer att kunna begära en lokal tvisteförhandling med arbetsgivaren i sedvanlig ordning om inte informationen har lämnats till arbetstagaren på ett riktigt sätt.

Det finns bestämmelser om skadestånd för arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen

Artikel 16 i arbetsvillkorsdirektivet gäller rätt till opartisk tvistelösning och rätt till gottgörelse om arbetsgivaren bryter mot arbetstagarnas rättigheter enligt direktivet. Artikeln gäller alla rättigheter enligt direktivet.

Den grundläggande bestämmelsen om skadeståndsskyldighet för den arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen finns i 38 § anställningsskyddslagen. 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 bestämmelsen kan skadestånd avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. När det gäller ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får ersättningen bestämmas till högst det belopp som framgår av 39 § anställningsskyddslagen. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. Skadeståndet enligt andra stycket kan således avse både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Påföljden för en arbetsgivare som inte lämnar den skriftliga information som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen, eller om informationen är felaktig, är skadestånd enligt 38 § samma lag.

Regeringen anser i likhet med *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* att gottgörelse kan ses som en civilrättslig sanktion för brott mot direktivets bestämmelse. Därmed kan enligt regeringen skadestånd ses som gottgörelse för arbetstagaren när dennes rättigheter enligt direktivet har blivit förbisedda.

Det finns skydd mot osakliga uppsägningar

När det gäller rätt till gottgörelse och sanktioner i relation till direktivets artikel 18 om skydd mot uppsägning blir sanktioner för felaktigt skiljande från anställningen enligt svensk rätt relevanta. Om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare utan saklig grund, ska uppsägningen enligt 34 § anställningsskyddslagen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detsamma gäller enligt 35 § samma lag om arbetstagaren har blivit avskedad på grund av omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Sammantaget bedömer regeringen att det finns skydd mot osakliga uppsägningar.

Sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande

Utöver artikel 16 i arbetsvillkorsdirektivet om rätt till gottgörelse och artikel 18 om skydd mot uppsägning finns det även bestämmelser om sanktioner i artikel 19. Artikeln gäller sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som har antagits enligt direktivet eller som redan

är i kraft vad gäller rättigheterna enligt direktivet. Sanktionerna ska enligt direktivet vara effektiva, proportionella och avskräckande.

TCO anser att nuvarande skadeståndsnivåer inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav. De skadestånd som döms ut vid överträdelse av den arbetsrättsliga lagstiftningen är låga och det kan enligt organisationen därför ifrågasättas om de uppfyller kravet på att vara effektiva och avskräckande. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att nivåerna på det allmänna skadeståndet för brott mot formalieregler i anställningsskyddslagen är alltför låga för att genomföra direktivet på ett effektivt sätt.

Regeringen kan konstatera att det är i praxis från Arbetsdomstolen som skadeståndsnivåerna inom det arbetsrättsliga regelverket fastställs. Någon begränsning i lag finns inte i fråga om skadeståndsnivåer. En viktig uppgift som det allmänna skadeståndet har är att inskräpa betydelsen av att lagens bestämmelser respekteras. Enligt regeringen är det betydelsefullt att skyldigheterna enligt arbetsvillkorsdirektivet i likhet med övrig EU-rätt efterföljs men även att det finns ett visst utrymme för varje medlemsstat att avgöra hur sanktionssystemet ska vara utformat. Regeringen kan konstatera att sanktionerna vid överträdelse av bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet stämmer överens med vad som gäller vid överträdelse av nationella regler som följer av anställningsskyddet.

Svensk lagstiftning tillgodoser direktivets krav om rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner

Enligt 2 § 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 § samma lag. 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. 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 och 35 §§ anställningsskyddslagen. Arbetstagaren kan även välja att endast yrka skadestånd enligt 38 § samma lag. De bestämmelser som finns i anställningsskyddslagen om uppsägning och avskedande och som får anses genomföra artikel 18 om skydd mot uppsägning och delvis får anses genomföra artikel 17 om skydd mot ogynnsam behandling omfattas av dessa sanktioner enligt anställningsskyddslagen.

Dessa sanktioner bedöms uppfylla kravet på gottgörelse enligt artikel 16. De uppfyller även kraven enligt artikel 19 om att sanktionerna för överträdelse ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Regeringen anser att det inte finns behov av att införa några ytterligare bestämmelser om rätt till gottgörelse eller om sanktioner för att genomföra direktivet.

Sammanfattningsvis bedömer regeringen att det finns bestämmelser i svensk rätt som tillgodoser direktivets krav när det gäller tillgång till rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner. De bestämmelser som

Prop. 2021/22:151 föreslås om information om anställningsförhållandet, information till utsända, annan anställning och begäran om övergång till en annan anställningsform kommer att omfattas av dessa bestämmelser.

15.2 Ändring i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse i lagen om gymnasial lärlingsanställning om att en arbetsgivare ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen om anställning hos en annan arbetsgivare eller mot skyldigheten att ge skriftligt svar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 1 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning gäller lagen avtal om tidsbegränsad anställning, avtal om gymnasial lärlingsanställning, som får ingås mellan en elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning enligt 16 kap. 11 § skollagen (2010:800) och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett s.k. utbildningskontrakt. Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen. Avvikelse får enligt 2 § göras genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Lagen innehåller bestämmelser om skriftlig information och om anställningens upphörande. 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.

En arbetstagare som vill kräva skadestånd ska väcka talan inom sex månader från den skadegörande handlingen. Mål om tillämpningen av lagen handläggs enligt arbetstvistlagen. En tvist ska enligt arbetstvistlagen handläggas antingen i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätt i första instans.

De bestämmelser som föreslås i lagen om gymnasial lärlingsanställning bör omfattas av lagens bestämmelser om skadestånd och tidsfrister. För att uppnå det bör det göras ett tillägg i skadeståndsbestämmelsen i lagen så det framgår att en arbetsgivare ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen om anställning hos en annan arbetsgivare eller mot skyldigheten att ge skriftligt svar.

15.3 Det behövs inga ändringar i lagen om husligt arbete, arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen eller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Regeringens bedömning: Det behövs inga ändringar i lagen om husligt arbete, arbetstidslagen, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen eller lagen om vissa försvarsmaktsanställningar med anledning av direktivets krav i fråga om rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att enbart en vitessanktion för obligatorisk utbildning inte är tillräcklig för att genomföra direktivets artikel om gottgörelse.

Skälen för regeringens bedömning

Lagen om husligt arbete

I lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, regleras bl.a. frågor om arbetstid, anställningsavtalets ingående och upphörande och information till arbetstagaren. Arbetsmiljöverket, som utövar tillsyn över delar av lagen, får enligt 17 § lagen om husligt arbete meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas och får förena sådana beslut med vite. Den arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta med böter. Enligt 19 § samma lag gäller det dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite. Ett alternativ till föreläggande eller förbud är sanktionsavgift.

När det gäller anställningsskydd följer av 12 § lagen om husligt arbete att 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 minsta uppsägningstid om en månad. Vid anställningstider om minst fem respektive minst tio år har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid om två respektive tre månader. Någon bestämmelse om att det ska föreligga saklig grund vid uppsägning av arbetstagaren finns inte i lagen. Möjligheten för en arbetsgivare att 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 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, och diskrimineringslagen (2008:567) och de bestämmelserna 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 eller avskedande är sanktionen allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 24 § samma lag.

Regeringen föreslår att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn avseende den föreslagna bestämmelsen om att arbetsgivare ska lämna besked om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg, se avsnitt 10.2. Om det skulle förhandlas fram bestämmelser om arbetstid i kollektivavtal gäller sanktioner för brott mot kollektivavtal. Dessa är som regel skadeståndssanktionerade. Regeringen bedömer att det inte i övrigt krävs några ändringar i lagen för att uppfylla direktivets krav.

Arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Arbetstidslagens (1982:673) sanktioner och rättsliga förfaranden är i stort sett detsamma som de som finns i arbetsmiljölagen (1977:1160). Av 20 § arbetstidslagen följer att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs. 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. Av 19 a § följer att om arbetsgivaren inte lämnar besked, eller om arbetsgivaren avslår begäran, kan skyddsombudet begära att Arbetsmiljöverket prövar om ett föreläggande eller förbud ska meddelas. Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas. Enligt 22 § får ett beslut om föreläggande eller förbud förenas med vite. En arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Enligt 23 § gäller det dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

En arbetsgivare som har överträtt vissa bestämmelser ska betala en sanktionsavgift. Det gäller t.ex. bestämmelserna om uttag av övertid och mertid. En sanktionsavgift får inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt arbetstidslagen eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Transportstyrelsen utövar tillsyn över lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Transportstyrelsen får meddela de förelägganden och förbud som behövs och får förena dem med vite. 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. 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.

När det gäller minsta förutsebarhet i arbetet enligt artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet, som bedöms vara genomförd genom befintliga bestämmelser i arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete, gäller de bestämmelser om sanktioner som finns i de lagarna. Regeringen anser att dessa sanktioner bör vara tillräckliga för att uppfylla direktivets krav i fråga om 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.

Regeringen bedömer således att det inte krävs några ändringar i arbetstidslagen eller lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete för att uppfylla direktivets krav.

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen finns bestämmelser som syftar till en god arbetsmiljö på arbetsplatserna där arbetsgivaren enligt lagen har arbetsmiljöansvaret. En av grundtankarna bakom lagen är att tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet. I arbetsmiljölagen finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverket genomför inspektioner och utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen och de föreskrifter som utfärdas med stöd av arbetsmiljölagen efterlevs. Bestämmelser 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. Den arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller förbud kan straffas för detta med böter eller fängelse i högst ett år. Om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite, träder vitet in i stället för böter eller fängelse. En annan sanktion för brott mot vissa bestämmelser i lagen är sanktionsavgifter. Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt arbetsmiljölagen eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Enligt *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* är inte en vitessanktion tillräcklig för att genomföra artikeln om gottgörelse avseende artikel 13 om obligatorisk utbildning. Med anledning av den synpunkten vill regeringen framhålla att det utöver den reglering som finns på arbetsmiljöområdet inte finns några bestämmelser i lag som medför en sådan skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla utbildning som avses i artikel 13 om obligatorisk utbildning. Regeringen vill även understryka att arbetsmiljölagstiftningen i huvudsak är av offentligrättslig natur. De flesta av lagens bestämmelser kan inte åberopas direkt av enskilda arbetstagare. En överträdelse av en bestämmelse som genomför arbetsvillkorsdirektivet kommer dock att hanteras på ett likvärdigt sätt som överträdelser av nationella bestämmelser av det arbetsmiljörättsliga regelverket. Vad avser artikel 13 om obligatorisk utbildning som bedöms vara genomförd genom arbetsmiljölagstiftningen, gäller de bestämmelser om sanktioner som finns i arbetsmiljölagen. Om det skulle förhandlas fram bestämmelser om obligatorisk utbildning i kollektivavtal gäller sanktioner för brott mot kollektivavtal. Dessa är i regel skadeståndssanktionerade. Regeringen bedömer att det inte krävs några ändringar i arbetsmiljölagen för att uppfylla direktivets krav.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

För vissa arbetstagare i Försvarsmakten gäller lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. I lagen finns vissa bestämmelser om bl.a. anställningsavtal, information, uppsägningstid och företrädesrätt som ska

Prop. 2021/22:151 gälla i stället för motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen eller som kompletterar bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Enligt 7 § ingås ett anställningsavtal enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar för begränsad tid. Anställningsavtalet ska enligt 9 § omfatta minst sex år och högst åtta år. 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 bestämmelsen i anställningsskyddslagen om att ett avskedande ska förklaras ogiltigt om arbetstagaren har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Av 50 § lagen om vissa försvarsmaktsanställningar följer att sanktionen för brott mot bestämmelserna i lagen är allmänt och ekonomiskt skadestånd. Det gäller även brott mot arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information enligt 14 § samma lag.

Enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar gäller för de flesta av lagens bestämmelser, däribland informationsskyldigheten enligt 14 §, att den som vill kräva skadestånd som utgångspunkt ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs.

Arbetsvistlagen gäller i den utsträckning som tvisten faller inom den lagens tillämpningsområde enligt 1 kap. En tvist ska enligt arbetsvistlagen handläggas antingen i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätt i första instans. Regeringen bedömer att det inte krävs några ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar för att uppfylla direktivets krav.

16 Skydd mot ogynnsam behandling

Regeringens bedömning: Det behövs inga nya bestämmelser med anledning av direktivets krav på skydd mot ogynnsam behandling.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen KFO, Företagarna, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Svenskt Näringsliv* tillstyrker bedömningen. *Sveriges advokatsamfund* och *LO* är tveksamma till om arbetsmiljöbestämmelserna utgör ett skydd mot ogynnsam behandling. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, LO* och *TCO* anser att det behöver införas särskilda bestämmelser om repressalieskydd.

Skälen för regeringens bedömning

Skydd mot ogynnsam behandling enligt arbetsvillkorsdirektivet

Medlemsstaterna ska enligt artikel 17 i arbetsvillkorsdirektivet 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 har 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.

Det finns inte i direktivet någon närmare definition av vad som avses med begreppen ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Bestämmelserna om ogynnsam behandling liknar emellertid de repressalieförbud som finns i diskrimineringsrätten och som i svensk rätt regleras i diskrimineringslagen (2008:567). Ledning för hur begreppen bör tolkas bör därför kunna hämtas från diskrimineringsrätten.

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. Enligt förarbetena till bestämmelserna kan repressalier ta sig många skilda uttryck. Karakteristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det kan vara fråga om såväl ett handlande som en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagaren. Det kan röra sig om en uppsägning, men också om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagaren drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor, se propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 531).

Förbud mot missgynnande finns även i bl.a. lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Lagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Förbud mot repressalier finns även i lagen (1999:678) om utstationering. Även det repressalieförbudet bygger på bestämmelser i ett EU-direktiv (tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet).

Det finns bestämmelser i svensk rätt som aktualiseras vid ogynnsam behandling

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, LO och TCO anser att gällande rätt inte tillräckligt skyddar arbetstagare mot ogynnsam behandling på det sätt som direktivet föreskriver.

Regeringen konstaterar i likhet med promemorian att det i svensk rätt inte finns en särskild bestämmelse som uttryckligen skyddar arbetstagare från ogynnsam behandling i de situationer som anges i arbetsvillkorsdirektivet. Det finns dock flera bestämmelser i svensk rätt som kan aktualiseras när det gäller handlande som utgör ogynnsam behandling till följd av klagomål eller förfaranden som har förts fram eller har inletts för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Det rör sig om bestämmelser främst inom det arbetsrättsliga och arbetsmiljörättsliga regelverket.

Skydd mot uppsägning, avskedande och mindre ingripande åtgärder

Arbetstagare har enligt bestämmelserna i 7 och 8 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, ett starkt skydd mot osaklig uppsägning eller ogrundat avskedande från anställningen. Anställningsskyddslagen skyddar således vid den mest ingripande formen

Prop. 2021/22:151 av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, dvs. att skilja arbetstagaren från anställningen genom uppsägning eller avskedande.

Anställningsskyddslagen ger dock typiskt sett inte skydd vid andra, mindre ingripande, åtgärder från arbetsgivarens sida än uppsägning eller avskedande. Vid mindre ingripande åtgärder aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats som innebär att arbetsgivaren i princip fritt och ensidigt inom ramen för anställningsavtalet bestämmer om bl.a. arbetsuppgifter, sättet för arbetets utförande, platsen för arbetet, arbetsorganisationen, arbetsmetoder, produktionssätt, omplacering av arbetstagare till andra uppgifter inom ramen för deras arbetskyldighet och vissa anställningsförmåner.

TCO anser att det inte finns ett tillräckligt skydd mot mindre allvarliga former av missgynnanden och att ett sådant skydd måste införas för att svensk rätt ska leva upp till direktivets krav. Regeringen vill med anledning av denna synpunkt framhålla att en generell begränsning i arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare följer av den s.k. bastubadarprincipen. Enligt den principen kan 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 (AD 1978 nr 89). Bastubadarprincipens tillämplighet förutsätter, som TCO påpekar, att det är fråga om en omplacering som får särskilt ingripande verkningar.

Det finns även ett visst utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar för att åtgärderna strider mot god sed på arbetsmarknaden. Om arbetsledningsrätten utövas i strid mot god sed på arbetsmarknaden i samband med exempelvis en omplacering kan omplaceringen angripas med rättsliga medel, även om den inte fått så ingripande verkningar att den kan underkastas rättslig prövning enligt bastubadarprincipen. Utrymmet att angripa arbetsledningsåtgärder därför att de strider mot god sed på arbetsmarknaden anses dock vara tämligen snävt (AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80).

Det finns även en möjlighet att i kollektivavtal begränsa arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund även om sådana kollektivavtal, som LO påpekar, inte är vanligt förekommande på arbetsmarknaden i dag.

En arbetsgivare som utövar sin arbetsledningsrätt i strid mot god sed på arbetsmarknaden kan under vissa förutsättningar bli skadeståndsskyldig.

Skydd för arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation och arbetstagarrepresentanter

För arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation finns det vidare bestämmelser om föreningsrätt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen. Dessa bestämmelser bedöms ge ett visst skydd mot ogynnsam behandling för det fall arbetsgivarens behandling kan ses som en föreningsrättskränkning enligt medbestämmandelagen. En kränkning av föreningsrätten föreligger 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. 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). Även ett hot om en åtgärd kan vara att anse som en föreningsrättskränkning (AD 1983 nr 95 och AD 1987 nr 65).

Om föreningsrättskränkningen sker genom att ett avtal sägs upp eller genom en annan rättshandling följer det av medbestämmandelagen att rättshandlingen är ogiltig. Föreningsrättskränkande åtgärder kan leda till både allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt medbestämmandelagen. Skadestånd kan utgå både till den arbetstagare som har blivit utsatt för föreningsrättskränkningen och till den organisation som han eller hon tillhör.

För arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter finns det dessutom ett förstärkt skydd genom bestämmelserna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förkortad förtroendemannalagen. I lagen anges att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendemannan 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 därmed även otillåtna enligt medbestämmandelagen.

Enligt förtroendemannalagen får en facklig förtroendemannan vidare inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag. Sanktionen för den arbetsgivare som bryter mot förtroendemannalagen är allmänt och ekonomiskt skadestånd. Skadestånd kan dömas ut både till den enskilde förtroendemannen och till arbetstagarorganisationen. I detta sammanhang kan även nämnas att skyddsombud enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) inte får hindras att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Bestämmelser om arbetsmiljö som ger skydd mot ogynnsam behandling

Det finns vidare bestämmelser i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen följer att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. 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. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå i den dagliga verksamheten.

Arbetsmiljölagens bestämmelser är i huvudsak av offentlighetsrättslig natur. Huvuddelen av lagen kan alltså inte åberopas direkt av enskilda

Prop. 2021/22:151 arbetstagare eller andra som berörs av regleringen. Som bl.a. *Sveriges advokatsamfund* påpekar ger dessa bestämmelser inte några individuella rättigheter, men ger visst skydd för arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling.

Straffrättsliga bestämmelser som ger skydd mot ogynnsam behandling

För det fall ogynnsam behandling består av ett brottsligt förfarande, såsom ofredande, våld eller hot om våld, kan straffrättsliga bestämmelser bli aktuella. Trakasserier från t.ex. 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. Av 17 kap. 10 § brottsbalken följer vidare att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne har gjort en anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör har avgett utsaga vid domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rättsak.

Den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ska enligt skadeståndslagen (1972:207) ersätta den skada som kränkningen innebär. Den som har arbetstagare i sin tjänst ska enligt skadeståndslagen ersätta bl.a. skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan genom vissa brottsliga gärningar genom fel eller försummelse i tjänsten.

Det behövs inga nya bestämmelser om ogynnsam behandling i svensk rätt

Regeringen bedömer i likhet med promemorian att de bestämmelser som finns i svensk rätt sammantaget ger ett skydd och är tillräckliga för att åstadkomma det skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder som avses i artikel 17 i arbetsvillkorsdirektivet. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* påpekar att det vid genomförandet av tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet bedömdes att ett lagstadgat repressalieförbud krävdes. Regeringen kan liksom vid genomförandet av utstationeringsdirektivet konstatera att det finns bestämmelser i svensk rätt som ger skydd mot ogynnsam behandling i inhemska förhållanden som inte med säkerhet kan åberopas av utstationerade arbetstagare. Vidare är utstationerade arbetstagare en särskilt utsatt grupp som har ett större skyddsbehov än inhemska arbetstagare, se propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107 s. 148 f.). Det finns därför generellt ett större skyddsbehov för arbetstagare som utstationeras i landet.

För vissa grupper av arbetstagare gäller inte anställningsskyddslagens bestämmelser om saklig grund för uppsägning och grund för avskedande. Det gäller arbetstagare i företagsledande ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Det gäller även arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Dessutom gäller det arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. Dessa grupper arbetstagare har bedömts ha en särställning som motiverar att de bl.a. inte omfattas av samma skydd mot uppsägning som gäller för övriga arbetstagare. De har dock skydd enligt andra regelverk såsom medbestämmandelagen och arbetsmiljö-

regelverket. Regeringen bedömer inte att det finns behov av att införa ett särskild skydd mot ogynnsam behandling för dessa grupper arbetstagare.

Regeringen bedömer sammanfattningsvis att de bestämmelser som finns i svensk rätt är tillräckliga för att åstadkomma det skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder som avses i artikel 17 i arbetsvillkorsdirektivet. Mot denna bakgrund bör det inte införas nya bestämmelser om ogynnsam behandling i svensk rätt med anledning av direktivet.

17 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

17.1 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen ska träda i kraft den 29 juni 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. För sådana anställningsavtal ska de äldre bestämmelserna om informationskyldighet tillämpas. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna.

Promemorians förslag: Enligt promemorians förslag ska ändringarna träda i kraft den 1 augusti 2022. Övergångsbestämmelserna har en delvis annan utformning enligt promemorians förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* påpekar att avsaknaden av en övergångsbestämmelse innebär att ingångna kollektivavtal med avvikande reglering gäller till dess avtalstiden har löpt ut. *Försäkringskassan* frågar hur bestämmelser i kollektivavtal kan komma att påverkas av en lagändring. *Svenskt Näringsliv* anser att det bör framgå att den föreslagna regleringen om anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen inte är avsedd att påverka tillämpningen av befintliga kollektivavtal.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser

Enligt artikel 21.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet. Medlemsstaterna ska genast underrätta kommissionen om detta.

I artikel 22 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att de rättigheter och skyldigheter som fastställs i direktivet ska tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. Vidare finns bestämmelser om vad som ska gälla i fråga om information till arbetstagare som redan är anställda vid denna tidpunkt.

Prop. 2021/22:151 Enligt artikel 24 i arbetsvillkorsdirektivet ska upplysningsdirektivet upphöra att gälla från och med den 1 augusti 2022. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till arbetsvillkorsdirektivet.

Genomförandet av upplysningsdirektivet

Informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet är genomförda i svensk rätt genom lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen. Upplysningsdirektivet genomfördes ursprungligen genom bestämmelsen i 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 har det senare gjorts ändringar i anställningsskyddslagen, se propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 61 och bet. 2005/06:AU8 s. 15).

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 (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar finns informationsbestämmelser som i stort sett motsvarar de i anställningsskyddslagen.

Det ska införas ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Arbetsvillkorsdirektivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 1 augusti 2022. Lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden innehåller förslag till ändringar i anställningsskyddslagen med ikraftträdande den 30 juni 2022. Mot denna bakgrund bedömer regeringen att det är lämpligt att ändringarna i anställningsskyddslagen och övriga lagar till följd av arbetsvillkorsdirektivet träder i kraft den 29 juni 2022.

Enligt artikel 22 i arbetsvillkorsdirektivet ska de rättigheter och skyldigheter som fastställs enligt direktivet tillämpas på alla anställningsförhållanden senast den 1 augusti 2022. Av artikeln framgår vidare vad som ska gälla i fråga om arbetstagare som redan är anställda vid denna tidpunkt. De dokument som avses i artiklarna 5.1, 6 och 7 som anger vilken information som ska lämnas till arbetstagare ska i fråga om dessa arbetstagare endast tillhandahållas eller kompletteras på begäran av arbetstagaren.

De nya informationsbestämmelserna bör därför inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandetidpunkten. För sådana anställningsavtal bör i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen. Det bör dock framgå av övergångsbestämmelserna att en arbetsgivare bör lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna på begäran av arbetstagaren om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet.

För övriga föreslagna ändringar i anställningsskyddslagen finns inte behov av övergångsbestämmelser.

Utöver en eventuell påverkan på individuella avtal är en fråga hur lagändringarna kan påverka kollektivavtal med regleringar på områden som rör lagförslagen i de olika delarna. *Försäkringskassan* frågar hur bestämmelser om arbetshindrande bisysslor i kollektivavtal kan komma att påverkas av den bestämmelse som föreslås om anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen. *Svenskt Näringsliv* anser att det tydligt bör framgå att den föreslagna regleringen om anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen inte är avsedd att påverka tillämpningen av befintliga kollektivavtalsregleringar. Regeringen konstaterar att det även fortsättningsvis kommer att vara möjligt för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal förhandla fram bestämmelser som rör t.ex. information till arbetstagare, provanställning och bestämmelser som rör bisysslor. Precis som *Arbetsdomstolen* påpekar kommer avsaknaden av en övergångsbestämmelse att innebära att ingångna kollektivavtal med avvikande reglering gäller till dess att avtalstiden har löpt ut.

17.2 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om husligt arbete

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om husligt arbete ska träda i kraft den 29 juni 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. För sådana anställningsavtal ska de äldre bestämmelserna om informationskyldighet tillämpas. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna.

Promemorians förslag: Enligt promemorians förslag ska ändringarna träda i kraft den 1 augusti 2022. Övergångsbestämmelserna har en delvis annan utformning enligt promemorians förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De ändringar som föreslås i lagen om husligt arbete bör liksom ändringarna i anställningsskyddslagen träda i kraft den 29 juni 2022.

Av samma skäl som anges ovan när det gäller anställningsskyddslagen bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om husligt arbete inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. För sådana anställningsavtal bör i stället de tidigare bestämmelserna om informationsskyldighet gälla även i fortsättningen. Av övergångsbestämmelserna bör även framgå att arbetsgivaren ska lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna på begäran av arbetstagaren om ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar i lagen om husligt arbete finns inte behov av övergångsbestämmelser.

17.3 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om gymnasial lärlingsanställning

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om gymnasial lärlingsanställning ska träda i kraft den 29 juni 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. För sådana anställningsavtal ska de äldre bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna.

Promemorians förslag: Enligt promemorians förslag ska ändringarna träda i kraft den 1 augusti 2022. Övergångsbestämmelserna har en delvis annan utformning enligt promemorians förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De ändringar som föreslås i lagen om gymnasial lärlingsanställning bör liksom ändringarna i anställningsskyddslagen och lagen om husligt arbete träda i kraft den 29 juni 2022. Av samma skäl som anges ovan när det gäller anställningsskyddslagen bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om gymnasial lärlingsanställning inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. 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 ska lämnas på begäran av arbetstagaren om ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande.

För övriga föreslagna ändringar i lagen om gymnasial lärlingsanställning finns inte behov av övergångsbestämmelser.

17.4 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar ska träda i kraft den 29 juni 2022.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet ska inte tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet. För sådana anställningsavtal ska de äldre bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna.

Promemorians förslag: Enligt promemorians förslag ska ändringarna träda i kraft den 1 augusti 2022. Övergångsbestämmelserna har en delvis annan utformning enligt promemorians förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De ändringar som föreslås i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar bör liksom ändringarna i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning träda i kraft den 29 juni 2022.

Av samma skäl som anges ovan när det gäller anställningsskyddslagen, bör de nya informationsbestämmelser som föreslås i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar inte gälla för anställningsavtal som har ingåtts före den 29 juni 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 ska lämnas på begäran av arbetstagaren om ett anställningsavtal har ingåtts före lagens ikraftträdande. För övriga föreslagna ändringar i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar finns inte behov av övergångsbestämmelser.

17.5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser i arbetstidslagen och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna ska träda i kraft den 29 juni 2022.

Promemorians förslag: Enligt promemorians förslag ska ändringarna träda i kraft den 1 augusti 2022.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De lagändringar som föreslås i arbetstidslagen (1982:673) och i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete bör liksom ändringarna i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar träda i kraft den 29 juni 2022.

Det finns inte behov av några övergångsbestämmelser.

18 Konsekvenser

18.1 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Problem och syfte med förändringarna

Arbetsvillkorsdirektivet måste till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. Direktivets bestämmelser anses genomförda i stor utsträckning 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 författningsändringar som krävs för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet. Det saknas utrymme att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt

Prop. 2021/22:151 EU-rätten. Förslagen riktar sig till såväl offentliga som privata arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmarknadens parter.

Övergripande om förslagen

Sammanfattningsvis föreslås i huvudsak följande ändringar i svensk rätt för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet.

Det föreslås bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förkortad lagen om husligt arbete, lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar 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 föreslås i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar föreslås ett förtydligande att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har varit anställd för tidigare ska inte anställningsförhållandet få inledas med en provanställning.

Det föreslås nya bestämmelser som reglerar möjligheten att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning. En arbetsgivare ska som huvudregel inte få förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. Detta ska dock inte gälla under vissa förutsättningar. En arbetsgivare ska inte heller få missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en annan anställning. Bestämmelsen i anställningsskyddslagen om annan anställning ska i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Även arbetstagare som är anställda enligt lagen om vissa försvarsmaktsanställningar kommer att omfattas av bestämmelsen.

För arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete föreslås en ny bestämmelse om att arbetsgivare som huvudregel ska lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Det föreslås nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning om att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren ska ange skälen för ställningstagandet och lämna svaret inom en månad. Det föreslås vissa begränsningar i skyldigheten att lämna skriftligt svar. De

bestämmelser som föreslås i anställningsskyddslagen om att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar kommer även att gälla de grupper av arbetstagare som kommer att omfattas av bestämmelsen om annan anställning.

Det föreslås även nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, arbetstidslagen (1982:673), lagen om husligt arbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen om gymnasial lärlingsanställning, och i lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete när det gäller möjligheten att avvika från de bestämmelser som genomför artiklarna 8–10 och 12 i arbetsvillkorsdirektivet genom överenskommelser i kollektivavtal.

Alternativa lösningar

Det finns alternativa lösningar när det gäller hur regelverket ska utformas. Ett alternativ är att införa en ny lag som genomför direktivet eller en viss del av direktivet, exempelvis informationsbestämmelserna. Något sådant alternativ föreslås dock inte eftersom det redan finns bestämmelser i bl.a. anställningsskyddslagen som reglerar frågor som berör eller är närliggande till bestämmelserna som genomför arbetsvillkorsdirektivet. Det talar för att även nytillkomna bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet fortsatt ska placeras i befintliga lagar.

Vidare ger direktivet utrymme för medlemsländerna att inte tillämpa direktivet på vissa grupper av arbetstagare. Något sådant undantag föreslås dock inte. I stället föreslås att arbetstagare med en arbetstid som uppgår till i genomsnitt högst tre timmar per vecka omfattas av tillämpningsområdet. Ytterligare grupper som regeringen bedömer ska omfattas av genomförandet av direktivet är offentligt anställda, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll samt sjömän och fiskare. Bedömningen är att det är en fördel att så många grupper av arbetstagare som möjligt omfattas av samma regler för att skapa ett enhetligt regelverk.

Vid bedömningen av alternativa lösningar har det eftersträvat att inte införa bestämmelser som går utöver vad direktivet kräver, eftersom det skulle kunna få negativa verkningar såsom ökad administrativ börda för arbetsgivare eller inverkan på ingångna avtal i större utsträckning än nödvändigt. Vidare är det ett betydelsefullt och grundläggande ställningstagande för regeringen att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det innebär att om det i direktivet ges utrymme att låta parterna genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser från lagen bör det användas, så länge dessa bestämmelser inte begränsar skyddet för arbetstagare.

18.2 Enskilda och arbetstagare

Alla arbetstagare, också de med mycket korta anställningar som inte tidigare har 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 att få visshet om vilken typ av anställning de har. Det kan inte uteslutas att det i dagsläget

Prop. 2021/22:151 bland dessa arbetstagare finns de som uppfattar sig som anställda tills vidare fast de egentligen har ofta återkommande korta visstidsanställningar. Förslaget om anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen 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, när sådana förbud inte är nödvändiga för arbetsgivaren. Det kan inte uteslutas att vissa arbetsgivare tvekar att anställa personer som de befäror kommer att skaffa sig ytterligare en anställning. Detta bedöms dock tillhöra ovanligheterna och är knappast något som påverkar arbetstagarnas jobbchanser i stort.

Flera av förslagen syftar till att underlätta övergång till tillsvidareanställning eller ett ökat arbetstidsmätt 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. Av samtliga anställda kvinnor i åldern 20–64 år arbetade 30 procent deltid under 2020, jämfört med närmare 13 procent av samtliga anställda män (prop. 2021/22:1 utg.omr. 14 avsnitt 5.3.2). Deltidsarbete kan medföra risker för att få en svagare ställning på arbetsmarknaden och en sämre ekonomisk ställning.

Förslagen bedöms få en mycket begränsad påverkan för personer som har subventionerade anställningar som inte omfattas av anställnings-skyddslagen. Dessa grupper omfattas av bestämmelserna om extratjänster och introduktionsjobb enligt förordningen (2018:42) om särskilt anställningsstöd samt skyddat arbete och lönebidrag för utveckling i anställningen enligt förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Antalet som har beviljats sådana stöd uppgick 2020 i genomsnitt till 45 000 personer varav knappt hälften kvinnor. Det är inte troligt att arbetsgivarnas utökade informationsansvar till berörda arbetstagare på ett avgörande sätt minskar arbetsgivarnas benägenhet att anställa med dessa stöd. Det är heller inte troligt att förslaget om anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen påverkar arbetstagare med nämnda anställningsformer. Beviljande av dessa stöd omfattar normalt individens hela arbetsutbud. Förekomsten av beslut med kortare arbetstid beror oftast på att arbetsutbudet är begränsat av hälsoskäl. Därmed lämnas knappast utrymme för annan anställning. Att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om arbetstagare begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad bör inte heller påverka arbetstagare med dessa stöd eftersom de har beviljats av Arbetsförmedlingen och oftast omfattar hela arbetsutbudet. Undantaget är möjligen om arbetstagaren begär att få en tillsvidareanställning när stödet upphör. Det skulle möjligen leda till ökad administration och högre kostnader för arbetsgivaren. Bedömningen är dock att kostnaden blir försumbar.

Inledning

Regelrådet har särskilt yttrat sig över konsekvensutredningen som finns i promemorian och vilka effekter förslagen kan få för företag. Regelrådet har i sitt remissvar anfört att rådet finner att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Med anledning av Regelrådets kritik har regeringen kompletterat konsekvensutredningen.

Informationsskyldigheten

Genom förslagen utökas informationsskyldigheten för arbetsgivare till att avse nya arbetstagargrupper. Vidare ska information om 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 att kunna användas för de tillkommande kraven och för att hantera de tidigare lagda 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.

Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar för helåret 2020 uppgick antalet medhjälpande hushållsmedlemmar i åldrarna 15–74 år till totalt 14 300 personer, varav 7 600 kvinnor och 6 700 män. Avgränsas åldersintervallet till 20–64 år var antalet totalt 5 400 personer varav hälften kvinnor och hälften män. Förekomsten av medhjälpande hushållsmedlemmar är främst märkbar inom jord- och skogsbrukssektorn samt inom handeln. Det rör sig således om ett mycket begränsat antal anställda som är familjemedlemmar, och rimligtvis också ett ännu mer begränsat antal företag, som berörs av förslaget.

Begäran om annan anställningsform

När det gäller förslaget om att arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska noteras att de föreslagna bestämmelserna anger begränsningar i den utsträckning som det har 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 deltidсанställd arbetstagar. Det ställs inga krav på att arbetstagar ska ha arbetat en viss tid hos arbetsgivaren för att få den rätten. Att arbetsgivaren även får en skyldighet att ge ett skriftligt svar till en arbetstagar som begär ökad sysselsättningsgrad bedöms inte så betungande och det bör heller inte vara förenat med annat än mindre kostnader. Visserligen uppgick antalet undersysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar 2020 till ca 300 000 personer.

Prop. 2021/22:151 Om de som redan arbetar heltid och deltidsanställda som vill ha heltidsarbete men inte vill öka sin arbetstid på sin nuvarande arbetsplats undantas begränsas antalet väsentligt. Därmed begränsas den ökade kostnaden.

Annan anställning under anställningen

De nya bestämmelserna om annan anställning under anställningen 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 annan anställning under anställningen kommer främst att få betydelse för arbetsgivare och arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Totalt sett omfattas cirka 550 000 arbetstagare i Sverige inte av kollektivavtal. Merparten av dessa är anställda i uppskattningsvis knappt 120 000 småföretag dvs. företag med färre än 50 anställda, se Kjellberg A. (2019) Den svenska modellen i fara? (Arena Idé). Frånvaron av kollektivavtal är vanligast inom tjänstenäringarna. Bestämmelserna om annan anställning under anställningen 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 anställning hos en annan arbetsgivare under anställningen genom kollektivavtal, görs bedömningen att effekterna av den nya bestämmelsen blir begränsade.

Försvarsmaktsanställningar och husligt arbete

För arbetstagare som omfattas av lagen om vissa försvarsmaktsanställningar förtydligas att om ett anställningsavtal ska ingås för samma befattning och arbetsuppgifter som arbetstagaren har varit anställd för tidigare ska inte anställningsförhållandet få inledas med en provanställning. Förslaget bedöms inte medföra någon 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 personliga assistenter 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.

Sammanfattning

Förslagen till ändringar i anställningsskyddslagen kommer att få effekt för alla företag som har anställda. Enligt uppgift från SCB, Företagsregistret, fanns det 1 261 373 företag i Sverige i november 2020. Det finns 285 034 företag med 1–19 anställda, 20 512 företag med 20–99 anställda och 4 433

företag med fler än 100 anställda. 951 394 av företagen saknade anställda helt.

Sammantaget bedöms förslagen leda till begränsade kostnadsökningar orsakade av ökat behov av administrations- och informationsinsatser. De företag som främst berörs är småföretag, vilka framför allt återfinns i företag inom juridik, ekonomi och teknik. I dessa typer av företag är också förekomsten av kollektivavtal mer ovanlig än inom många andra branscher. Det finns även många småföretag inom byggindustrin och inom handeln där kostnadsökningar inte kan uteslutas. Konkurrensförhållandena mellan företag inom branschen bör dock inte påverkas eftersom förslagen påverkar alla företag. Möjligen har företag med kollektivavtal en konkurrensfördel mot bakgrund av att de kan förväntas redan ha uppbyggda rutiner.

Förslagen bedöms inte få någon nämnvärd effekt på arbetsmarknadens funktionssätt. Flera av förslagen påverkar i praktiken en mycket begränsad del av arbetstagarna. Den ökade administration som kan uppstå då arbetstagare vill öka sin sysselsättningsgrad avser endast befintliga arbetstagare och bör således inte få någon negativ inverkan på nyrekryteringar av arbetskraft.

18.4 Det allmänna

I egenskap av arbetsgivare påverkas även staten, kommuner och regioner eftersom exempelvis anställningsskyddslagen gäller arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Det har framkommit synpunkter om att förslagen i promemorian kommer att kräva ökade administrativa resurser för att hantera de ytterligare informationskrav som åläggs myndigheten. Regeringens bedömning är att förslagen bör rymmas inom myndigheters befintliga ramar och hanteras genom omprioriteringar av befintliga resurser.

De nya bestämmelserna kan potentiellt leda till fler tvister och därmed ökad tillströmning av mål till framför allt Arbetsdomstolen och möjligen även fler medlingsärenden för Medlingsinstitutet. Det är dock svårt att med någon precision ange den förväntade mängden mål som tillkommer till följd av lagändringarna. 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 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 och Medlingsinstitutet bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

Förslagen antas inte få effekter på det offentliga finanser.

Förslagen bedöms heller inte påverka offentliga verksamheters möjligheter att bestämma hur de ska bedriva eller organisera sin verksamhet.

18.5 Arbetsmarknadens parter

I samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms arbetsmarknadens parter komma 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 att behöva utvärdera de nya bestämmelserna i förhållande till gällande kollektivavtal liksom i förhandlingar om nya överenskommelser. Arbetsvillkorsdirektivet och de svenska bestämmelser som genomför det, ger stora möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal vilket bedöms som positivt för arbetsmarknadens parter.

18.6 EU och internationella åtaganden

EU

De förslag som lämnas är de som har bedömts nödvändiga för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet samtidigt som den kompetensfördelning mellan EU och medlemsstaterna på det arbetsrättsliga området upprätthålls. Av artikel 151 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 artikel 5.1 och 5.2 FEU ska de befogenheter som inte har 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 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (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 skälen 2 och 3 i arbetsvillkorsdirektivet refereras till principerna 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 utstationeringsdirektivet, tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet, visstidsdirektivet samt arbetstidsdirektivet. Sammanfattningsvis bedöms förslaget vara förenligt med relevant EU-rätt.

Internationella arbetsorganisationen

Förslagen aktualiserar kopplingen till Sveriges åtaganden gentemot ILO.

Det sätt på vilket arbetstagarbegreppet fastställs i svensk rätt bedöms överensstämma med de indikatorer som anges i punkten 13 i ILO:s rekommendation (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 alla villkor som är av väsentlig betydelse i början av ett anställningsförhållande bedöms förenliga med 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 annan anställning och rätt att få ett skriftligt svar på en begäran om en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad bedöms ILO:s konvention (nr 122) om sysselsättningspolitik vara relevant. Konventionen 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:s rekommendation (nr 122) om sysselsättningspolitik kan nämnas. ILO-konvention (nr 175) om deltidsarbete är också av intresse liksom ILO rekommendation (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 möjligheten att ha en annan anställning och möjlighet att efterfråga tryggare anställningsformer bedöms ligga i linje med Sveriges åtaganden enligt nämnda ILO-instrument.

När det gäller arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete bedöms förslagen vara förenliga med ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Förslaget om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om alla villkor som är av väsentlig betydelse i början av ett anställningsförhållande bedöms vara förenliga med konventionens artikel 7. När det gäller förslaget om att arbetsgivare ska lämna besked om ändringar av ordinarie arbetstid utgör det ett steg

Prop. 2021/22:151 mot ökad likabehandling enligt artikel 10 i konventionen. Regeringen har bedömt att det är förenligt med konventionen att hushållsarbeters rättigheter är dispositiva på sätt som följer av arbetstidslagen och anställningsskyddslagen (prop. 2017/18:272 s. 20). Om hushållsarbetare ska likabehandlas i så stor utsträckning som möjligt är det lämpligt att göra de bestämmelser som föreslås dispositiva för alla hushållsarbetare oavsett vilken lag de omfattas av. Möjligheten för parterna att komma överens om avvikelser från vissa av lagens bestämmelser bedöms inte innebära att det kan införas oskäligen 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 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 arbetstagar. Förslagen om kollektivavtalsdispositivitet bedöms förenliga med de nämnda ILO-instrumenten. Sammanfattningsvis bedöms förslagen inte stå i strid med något svenskt ILO-åtagande.

18.7 Övriga konsekvenser

Bedömningen är att förslagen inte medför några konsekvenser när det gäller påverkan på det kommunala självstyret, möjligheten att nå de integrationspolitiska målen, påverkan på klimatet eller miljön, inverkan på brottsligheten eller det brottsförebyggande arbetet eller betydelsen för sysselsättningen generellt eller för offentlig service i olika delar av landet.

Det är viktigt att kunskapen om lagändringarna och genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet når ut till arbetsmarknadens aktörer. När det gäller informationsinsatser är det rimligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut. Förslagen bedöms inte medföra några särskilda informationsinsatser i övrigt.

18.8 Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande

Prop. 2021/22:151

Enligt artikel 21 i arbetsvillkorsdirektivet ska direktivet vara genomfört senast den 1 augusti 2022. Lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden innehåller förslag till ändringar i anställningsskyddslagen med ikraftträdande den 30 juni 2022. Mot denna bakgrund är bedömningen att det är lämpligt att ändringarna i anställningsskyddslagen och övriga lagar till följd av arbetsvillkorsdirektivet träder i kraft den 29 juni 2022.

19 Författningskommentar

19.1 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 fås 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.

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde. Övervägandena finns i avsnitt 14.1.

Paragrafen ändras för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet) för vissa arbetstagare.

I *andra stycket* görs en ändring som innebär att vissa arbetstagare tas bort från uppräkningslistan av arbetstagare som undantas från lagens tillämpning.

De arbetstagare som tas bort från uppräkningslistan finns nu i det nya *tredje stycket*. Där framgår att de är undantagna från vissa bestämmelser i lagen. Ändringen innebär att de i princip omfattas av de bestämmelser i lagen som genomför arbetsvillkorsdirektivet, men inte av andra bestämmelser i lagen.

För de arbetstagare som liksom tidigare helt är undantagna från lagens tillämpning 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 lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

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 dessa föreskrifter gälla.

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

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32,

33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

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

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

– *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 kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

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

I paragrafen anges förhållandet till bestämmelser i andra författningar. Det framgår även att lagen är tvingande, vilket innebär att ett avtal är ogiltigt i den mån det är till nackdel för arbetstagare jämfört med lagens bestämmelser. Paragrafen innehåller också bestämmelser om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser. Genom ändringen genomförs artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 14.1.

I tredje stycket görs en ändring i uppräkningsen av paragrafer som det får göras avvikelser från genom kollektivavtal. Bestämmelsen i 6 § första stycket om provanställning tas bort från uppräkningsen. Avvikelser från den bestämmelsen får i stället göras under de förutsättningar som anges i fjärde stycket 5.

I fjärde stycket 1 andra strecksatsen görs en ändring i fråga om den s.k. EU-spärr som gäller vid avvikelser från informationsbestämmelserna i 6 c–6 e §§. Hänvisning görs i stället till arbetsvillkorsdirektivet, i den ursprungliga lydelsen. Hänvisningen till direktivet är, liksom i övriga fall då det hänvisas till detta direktiv, utformad på så sätt att den avser EU-bestämmelserna i en viss angiven lydelse, en s.k. statisk hänvisning.

Dessutom läggs en ny punkt, 5, till i stycket. I den nya punkten regleras möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal i fråga om bestämmelsen om provanställningens längd i 6 § första stycket och de nya bestämmelserna i 6 h § om skyldighet för arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och 6 i § om annan anställning. Bestämmelsen i punkten innebär att avvikelser, under de förutsättningar som anges, kan

Prop. 2021/22:151 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 en förutsättning för avvikelse är att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Det krävs att det sammantagna skyddet för arbetstagare garanteras för att avvikelser ska få göras från bestämmelserna i 6 § första stycket och de nya bestämmelserna i 6 h och 6 i §§.

I *sjätte stycket* görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.

3 § Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 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 §.

Paragrafen innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid. Övervägandena finns i avsnitt 12.1.4.

I *första stycket* läggs 6 h § till i uppräknningen 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 om en skyldighet för en arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

I *andra stycket* görs en språklig justering som inte innebär någon ändring i sak.

Information till arbetstagare

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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: prøvotidens 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 arbetstidsmätt på annat sätt,

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

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

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

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

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

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

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

1. andra stycket 3 a,

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

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

4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Paragrafen genomför artiklarna 3–5 i arbetsvillkorsdirektivet. Rubriken före paragrafen är ny. Paragrafen anger vilken information en arbetsgivare ska lämna i början av ett anställningsförhållande. Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

Av första stycket 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. Bestämmelsen förenklas genom att bl.a. ordet anställningsavtalet tas bort. Skyldigheten att lämna information gäller till skillnad mot tidigare även anställningsförhållanden som är kortare än tre veckor. Skyldigheten att

Prop. 2021/22:151 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 uppräknigen i andra stycket.

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. Det kan vara lämpligt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet av information som har lämnats skriftligen i elektronisk form.

I *andra stycket* finns en uppräknig av vad den väsentliga informationen åtminstone ska innehålla.

Av *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.

Informationskyldigheten i *punkt 4* motsvaras i huvudsak av vad som tidigare följde av punkten. Bestämmelsen kompletteras dock så att det nu framgår att löneförhöjningar ska anges separat och att det ska framgå på vilket sätt lönen ska 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 arbetstidsmätt. 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 punkten 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 klargöra arbetstidsmättet 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 arbetstidsmätt på annat sätt. Med arbetstidsmätt avses omfattningen av anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid. Med övertid och mertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd respektive deltidsanställd.

Hur arbetstidsmättet 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 och ersättning för sådant arbete. Skyldigheten avser information om vad som gäller om övertid eller mertid enligt tillämplig författning, kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal.

I *punkt 7* finns en ny bestämmelse om att information ska lämnas om minsta tidsfrist för besked om förläggning av den ordinarie arbetstiden och jourtiden. Informationen kan i denna del inkludera en hänvisning till bestämmelser såsom 12 § arbetstidslagen (1982:673) eller till motsvarande bestämmelser i kollektivavtal. För att bestämmelsen om minsta tidsfrist ska fylla sitt syfte måste en arbetstagare känna till 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 71). På samma sätt innefattar informationsbestämmelsen en skyldighet att lämna besked till en nyanställd om det första schema eller grundschema som ska gälla. Informationsskyldigheten avser förläggning av sådan arbetstid som ska vara planerad enligt arbetstidslagen, dvs. ordinarie arbetstid och jourtid. Den avser inte övertid och mertid. Vid genomförandet av arbetsvillkor direktivet tolkas begreppet arbetstid på samma sätt som enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) så att det direktivets skyddsbestämmelser om exempelvis dygns- och veckovila liksom högsta sammanlagda arbetstid kan respekteras. Beredskap kan bedömas vara ett villkor av väsentlig betydelse i ett anställningsförhållande på så sätt att information om beredskap ska lämnas enligt paragrafens första stycke.

Punkten innehåller en ny bestämmelse om att en arbetsgivare i förekommande fall ska lämna information om att förläggningen av den ordinarie arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar. Som utgångspunkt för vad som avses härmed kan arbetsgivaren göra en bedömning av om arbetsgivaren regelmässigt kan få lämna besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning senare än två veckor med hänsyn till verksamhetens art enligt 12 § arbetstidslagen (se prop. 1981/82:154 s. 31 f. och 71).

Punkten innehåller vidare en ny bestämmelse om att lämna information om regler 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, vilka bestämmelser 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 exempelvis dag- och nattskift och ändringar av skift kan vara sådant som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och information kan därför även behöva lämnas om vad som krävs enligt den lagen.

I *punkt 8* införs en skyldighet att lämna information om kundföretagens namn och adress till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

I *punkt 9* införs en skyldighet att i förekommande fall lämna uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Informations-skyldigheten 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 när det gäller längden på arbetstagarens betalda semester.

Av *punkt 11* framgår skyldighet att lämna information om de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Informations-skyldigheten 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. Informations-skyldigheten avser i tillämpliga fall bestämmelser i annan författning om vad som gäller när arbetsgivaren eller arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet, vilket kan vara fallet enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning. Vilken information som ska lämnas måste bedömas utifrån vad som är lämpligt i det enskilda fallet. Exempelvis 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. Informations-skyldigheten 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 om det 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 (2000:980). Information ska även lämnas om det 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. Bestämmelsen medför t.ex. 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 (1991:1047) 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 *tredje stycket* finns en ny tidsgräns för när information ska lämnas. Den anger att information enligt paragrafens första stycke och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Vidare anges att information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd.

Slutligen anges 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 det 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.

Fjärde stycket motsvaras delvis av vad som tidigare följde av tredje stycket. Möjligheten att hänvisa till lagar, författningar eller kollektivavtal när det är lämpligt finns dock för flera situationer än tidigare. Arbetsgivaren får genom hänvisning lämna uppgift om bl.a. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och, i förekommande fall, ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall, vilka bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, prøvotidens längd och villkor för provanställning och att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Denna möjlighet för en arbetsgivare att hänvisa till författning eller kollektivavtal i syfte att fullgöra sin informationsskyldighet kan utnyttjas på olika sätt. Den kan t.ex. fullgöras genom hänvisningar i personalhandböcker om de återger författningar eller de kollektivavtal som är tillämpliga på arbetsplatsen.

I övrigt görs vissa språkliga och redaktionella ändringar.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket 1.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelsen kan bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 §.

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

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

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

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

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

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

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

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

Paragrafen genomför artiklarna 3 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet. I paragrafen finns bestämmelser om information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta. Övervägandena finns i avsnitt 6.1.

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 enligt 6 c §, om det inte redan har skett. När det gäller kravet på skriftlighet hänvisas till kommentaren till 6 c §.

Enligt andra stycket ska arbetsgivaren före avresan även lämna skriftlig information som åtminstone innehåller de uppgifter som anges i punkterna 1–4.

Punkterna 1–4 överensstämmer i stort sett med vad som har gällt sedan tidigare. Vissa tillägg görs dock. I punkt 1 tillkommer att arbetstagaren ska informeras om vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i. Liksom tidigare ska information även ges om anställningstiden utomlands. I punkt 2 görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak. I punkt 3 byts ”utstationeringen” ut mot ”arbetet”. Vidare har ”i förekommande fall” tagits bort till följd av Lagrådets synpunkt. Justeringarna innebär inte någon ändring i sak. I punkt 4 anges villkoren för hemresa. I punkten tillkommer att arbetsgivaren ska informera om huruvida ersättning för hemresan betalas ut. Om så är fallet ska arbetsgivaren informera om villkoren för arbetstagarens hemresa.

Av tredje stycket framgår vad som gäller vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, förkortad utstationeringslagen. Informationen till arbetstagaren ska då dessutom innehålla de uppgifter som anges i punkterna 1–3. Bestämmelsen avser 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 1 ska information lämnas om de ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen. Före ändringen angavs det i punkt 5 att arbetsgivaren i förekommande fall 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet), i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957. Det följer även av den bestämmelsen 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 punkten. Arbetsgivaren måste alltså enligt punkt 1 ta reda på vilka ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § utstationeringslagen och informera arbetstagaren om dem.

Enligt *punkt 2* ska arbetsgivaren i förekommande fall informera om ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen. Vidare ska arbetsgivaren i förekommande fall informera om regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi. Det senare avser utgifter utöver vad som krävs enligt bestämmelser i värdlandet enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. Det gäller ersättning för t.ex. resa till och från värdlandet. Sådan ersättning kan utgå enligt t.ex. regler i ett svenskt kollektivavtal eller enligt det enskilda anställningsavtalet.

Enligt *punkt 3* 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 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).

Av *fjärde stycket* framgår 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.

I övrigt görs vissa språkliga och redaktionella ändringar.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket 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.*

Ändringen genomför artiklarna 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen anger när arbetsgivaren ska lämna information om ändringar i anställningsförhållandet om sådana ändringar sker genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Övervägandena finns i avsnitt 7.1.

Ändringen innebär att tidsfristen för när arbetsgivaren ska lämna information om förändringar ändras så att det ska ske snarast möjligt och senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Liksom 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 § fjärde stycket och 6 d § fjärde stycket. När det gäller kravet på skriftlighet hänvisas till kommentaren till 6 c §.

I övrigt görs vissa språkliga och redaktionella ändringar.

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

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

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet. Av paragrafen följer att en arbetsgivare är skyldig att under vissa förutsättningar lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Övervägandena finns i avsnitt 12.1.

Av första stycket framgår inledningsvis att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar till en arbetstagare med tidsbegränsad anställning som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Det gäller alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning, oavsett om anställningen är tidsbegränsad enligt denna lag eller ett kollektivavtal. Det gäller också arbetstagare som är anställda med stöd av en speciallag där denna lag är tillämplig i vissa delar, t.ex. skollagen (2010:800) och lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. Arbetsgivaren har en skyldighet att lämna ett skriftligt svar när arbetstagaren begär en annan anställningsform, antingen en annan tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren är också skyldig att lämna ett skriftligt svar om arbetstagaren begär en högre sysselsättningsgrad. Det kan antingen vara så att arbetstagaren begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad eller att arbetstagaren begär en annan anställningsform i kombination med en högre sysselsättningsgrad. Vidare är en arbetsgivare skyldig att lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad. En tillsvidareanställd arbetstagare som har en deltidsanställning kan således begära en högre sysselsättningsgrad och få ett skriftligt svar om förutsättningarna i övrigt

är uppfyllda. Skyldigheten för en arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en högre sysselsättningsgrad blir endast aktuell när en begäran avser högst heltid.

Vidare framgår att arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan begäran och att skälen för arbetsgivarens ställningstagande ska anges i det skriftliga svaret. Det innebär att arbetsgivaren måste ge någon form av förklaring. En del av ett svar skulle t.ex. kunna vara att en annan arbetstagare har anmält företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § eller enligt en bestämmelse i ett kollektivavtal. Om den anställning som arbetstagaren begär ska annonseras ut och tillsättas efter ett urvalsförfarande bland de som söker anställningen, kan skälen för ställningstagandet vara en upplysning om det. Arbetstagaren ska kunna få ett svar oavsett om den anställning som begärs finns tillgänglig eller inte. Om arbetsgivaren inte har en vakans av det slag som arbetstagaren begär, t.ex. en tillsvidareanställning, kan det lämpligen anges som skäl.

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 anställningstiden som är avgörande. Det krävs inte att anställningstiden har 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 provotidens utgång. Detta påverkas inte av den nya bestämmelsen. Om en arbetsgivare avslutar en provanställning vid provotidens utgång, har arbetsgivaren alltså inte någon skyldighet att lämna ett skriftligt svar på en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

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 tolv månader från den senaste begäran, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket. Det gäller oavsett om den första begäran avser både en annan anställningsform och en högre sysselsättningsgrad eller endast en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Endast anställningstid ska räknas med vid beräkning av tolv-månaderstiden. Stycket har utformats med beaktande av *Lagrådets* synpunkter.

Om en arbetsgivare inte uppfyller skyldigheten enligt bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 38 §.

Enligt 2 § fjärde stycket 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.

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

Paragrafen, liksom rubriken före paragrafen, är ny. Paragrafen innehåller bestämmelser om anställning hos en annan arbetsgivare och genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 9.1.

Av första stycket framgår att utgångspunkten är 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, när en arbetstagare har flera arbetsgivare.

Enligt andra stycket gäller första stycket inte under vissa förutsättningar. Det innebär att en arbetsgivare under vissa omständigheter får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan anställning. Punkt 1 innebär att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning som är arbetshindrande. Med arbetshindrande avses 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.

Punkt 2 innebär att en arbetsgivare får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada. Vad som ska anses som skada får bedömas från fall till fall. Redan en risk för skada ska kunna beaktas. Risken ska dock vara konkret och bedömningen av om det föreligger en risk ska göras objektivt. Det räcker således inte med att arbetsgivaren uppfattar att det föreligger en risk, utan risken måste i typiska fall kunna sägas leda till en skada för arbetsgivarens verksamhet. Tidigare rättspraxis om konkurrerande verksamhet under anställningen kan ge en viss vägledning när det gäller kravet på skada. 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 t.ex. avslöja företagshemligheter arbetar för flera företag i samma bransch. Det bör t.ex. för någon som arbetar deltid på ett café vara tillåtet att arbeta även på andra caféer. Även t.ex. typen av verksamhet som arbetsgivaren bedriver och vad den andra anställningen går ut på är av betydelse vid bedömningen.

Enligt punkt 3 får en arbetsgivare förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning om anställningen på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet. Det får bedömas från fall till fall om den andra anställningen kan skada arbetsgivaren. Även här ska redan en risk för skada kunna beaktas. Med skada avses t.ex. en annan anställning som är

förtroendeskadlig, dvs. som skadar arbetsgivarens anseende eller förtroendet för arbetsgivaren eller arbetstagaren. Även andra typer av skador ska kunna beaktas. Både ekonomiska och ideella skador omfattas.

Det får överlämnas till rättstillämpningen att dra upp de närmare gränserna för när arbetsgivaren enligt nämnda punkter får förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning. Rättspraxis från Arbetsdomstolen om uppsägning och avskedande på grund av att en arbetstagare har ägnat sig åt konkurrerande verksamhet eller på något annat sätt brutit mot lojalitetsplikten kan ge viss ledning. Det ska göras en helhetsbedömning där man bl.a. tar hänsyn till typen av verksamhet, arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren. Utrymmet för att förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning är 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 kan hänsyn tas till de kollektivavtalsbestämmelser som finns i den aktuella branschen om förbud mot bisyssla.

Paragrafen innebär ingen begränsning av 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 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättsens område eller kollektivavtal om konkurrensklausuler.

En arbetsgivare får enligt *tredje stycket* inte 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 (2008:567) och 16 § föräldraledighetslagen (1995:584). 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.

Avvikelser från bestämmelsen får göras genom kollektivavtal enligt 2 § fjärde stycket 5. Det innebär att de kollektivavtalsbestämmelser som finns och som omfattar regler om bisyssla och liknande kan fortsätta att tillämpas när det gäller annan 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 (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100). Detsamma gäller de andra författningar som fungerar som särskilda förbud mot bisysslor för vissa statstjänstemän som blir aktuella i den mån de omfattar anställning hos en annan arbetsgivare.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

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

Övervägandena finns i avsnitt 17.1.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 29 juni 2022.

Av *punkt 2* framgår att 6 c–6 e §§ i den äldre lydelsen gäller även i fortsättningen för anställningsavtal som har ingåtts före den 29 juni 2022.

Ändringar 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 3* framgår att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren dock ska lämna kompletterande information enligt 6 c–6 e §§ i den nya lydelsen. Detta gäller oberoende av hur långt före den 29 juni 2022 som det aktuella anställningsavtalet har ingåtts. Skyldigheten avser information som inte har lämnats vid anställningens början.

19.2 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

Prop. 2021/22:151
som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen innehåller bestämmelser om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser. Övervägandena finns i avsnitt 14.3.

Enligt *första stycket* är det tillåtet att göra avvikelser från bestämmelserna i 11 a–11 c §§ om information till arbetstagare genom ett kollektivavtal som har 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 i 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, där det framgår att avvikelser får göras från informationsbestämmelserna i den lagen under samma förutsättningar.

Enligt *andra stycket* får det göras avvikelser från de nya bestämmelserna i 10 § om besked om ändring i arbetstidens förläggning, 11 d § om skyldighet att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och 11 e § om annan anställning genom ett kollektivavtal som har 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 5 anställningsskyddslagen. När det gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till den bestämmelsen.

Enligt *tredje stycket* får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal under vissa förutsättningar tillämpa detta även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Regleringen är ett uttryck för grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 10.1 och 10.2 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

Den nya bestämmelsen innebär att en arbetsgivare som huvudregel är skyldig att lämna en arbetstagare besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Kravet på besked minst

Prop. 2021/22:151 två veckor i förväg innefattar även en skyldighet att lämna besked till en nyanställd om det första schema eller grundscheman som ska gälla. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak bestämmelsen i 12 § arbetstidslagen (1982:673) om besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

11 a § *En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagarare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.*

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagararens 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 arbetstagararens 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 arbetstagararens 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 övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

9. längden på arbetstagararens betalda semester,

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

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

1. andra stycket 3 a,

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

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

4. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

Ändringarna genomför artiklarna 3–5 i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jfr kommentaren till 6 c § i den lagen. Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

Andra stycket avviker dock i vissa avseenden från motsvarande bestämmelse i anställningsskyddslagen.

I *punkt 3* tas skyldigheten att lämna information om 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 punkten 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 bestämmelser 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 när det gäller arbetstagare som är anställda enligt denna lag betydligt färre förfaranderegler för arbetsgivare och arbetstagare om hur ett anställningsförhållande ska avslutas jämfört med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen. Även om informations-skyldigheten enligt lagen är mindre omfattande gäller att förfaranderegler i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal kan göra att information måste lämnas om uppgifter som inte framgår av lagen.

I *trede stycket första meningen* finns en ny tidsgräns för när information ska lämnas. Den anger att information enligt paragrafens första stycke och andra stycket 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.

Fjärde stycket motsvaras delvis av vad som tidigare följde av tredje stycket. Möjligheten att hänvisa till lagar, författningar eller kollektivavtal när det är lämpligt finns dock för flera situationer än tidigare. Arbetsgivaren får genom hänvisning lämna uppgift om bl.a. vad som ska gälla för övertidsarbete och, i förekommande fall, ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av

Prop. 2021/22:151 arbetsgivaren i förekommande fall, vilka bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet, att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

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

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

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

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 7.1, 7.3 och 7.4. I paragrafen finns bestämmelser om information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta. Övervägandena finns i avsnitt 6.2.

Paragrafen innehåller inte några bestämmelser om utstationerade arbetstagare. I övrigt hänvisas till författningskommentaren till 6 d § anställningsskyddslagen i de delar som är relevanta.

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.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om att en arbetsgivare ska informera en arbetstagare om ändringar av förutsättningarna för anställningen. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak tidigare 11 b § och genomför artiklarna 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

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 gäller enligt 6 e § anställningsskyddslagen, se kommentaren till den paragrafen.

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

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

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 12.3.

Paragrafen innebär att en arbetsgivare under vissa förutsättningar är skyldig att lämna ett skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En motsvarande bestämmelse finns i 6 h § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta. *Tredje stycket* har utformats med beaktande av *Lagrådets* synpunkt.

Den anställning som begärs ska vara en anställning hos samma arbetsgivare.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 24 § första stycket.

11 e § *En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.*

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 9.2.

Paragrafen innehåller bestämmelser om anställning hos en annan arbetsgivare. En likalydande paragraf finns i anställningsskyddslagen, 6 i §. Det hänvisas till författningskommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta.

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 i arbetstidslagen (1982:673) om tillsyn. Undersökningar på arbetsställen får dock göras endast på begäran av en part eller om det annars finns särskild anledning.

Paragrafen innehåller bestämmelser om Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagen. Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

I paragrafen läggs till en hänvisning till den nya bestämmelsen i 10 § om besked om schemaläggning. Arbetsmiljöverkets tillsyn ska även omfatta den bestämmelsen. *Andra mening* har justerats språkligt med beaktande av *Lagrådets* förslag.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

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

Övervägandena finns i avsnitt 17.2.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 29 juni 2022.

Av *punkt 2* framgår att den äldre lydelsen av informationsbestämmelserna gäller för anställningsavtal som har ingåtts före den 29 juni 2022.

Ändringar av informationsbestämmelserna har gjorts tidigare och även i samband med de ändringarna infördes övergångsbestämmelser. Övergångsbestämmelser sedan tidigare i SFS 2018:1719. Vilka övergångsbestämmelser som ska tillämpas i det enskilda fallet beror alltså på när det aktuella anställningsavtalet ingicks.

Av *punkt 3* framgår att kompletterande information enligt den nya lydelsen av 11 a–11 c §§ ska lämnas på begäran av arbetstagaren. Detta gäller oberoende av hur långt före den 29 juni 2022 som det aktuella anställningsavtalet har ingåtts. Skyldigheten avser information som inte har lämnats vid anställningens början.

19.3 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. Avvikelse från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. *Avvikelse 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.*

Avvikelse 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 avtalslutande 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.

Genom ändringen genomförs artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen innehåller bestämmelser om avvikelser genom kollektivavtal från lagens bestämmelser. Övervägandena finns i avsnitt 14.2.

En ändring görs i *första stycket*. Avvikelse 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 5 anställningsskyddslagen och avser vissa bestämmelser i den lagen. När det gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningss kommentaren till bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

I *fjärde stycket* görs ett tillägg om att EU-spärren i förhållande till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) avser direktivet i den ursprungliga lydelsen. Som *Lagrådet* har påpekat innebär ändringen att hänvisningen till direktivet blir en s.k. statisk hänvisning.

I övrigt görs språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 17.5.

Lagändringarna träder i kraft den 29 juni 2022.

19.4 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.

Prop. 2021/22:151 Genom ändringen genomförs artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser. Övervägandena finns i avsnitt 14.4.

En ändring görs i *första stycket* i uppräkningsparagrafer från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal. Bestämmelsen i 16 § tas bort från uppräkningsparagrafen. Avvikelse 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 5 anställningsskyddslagen och avser vissa bestämmelser i den lagen. När det gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 16 § motsvaras av bestämmelsen i 12 § arbetstidslagen och en liknande ändring görs i 3 § arbetstidslagen.

Kraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 17.5.

Lagändringarna träder i kraft den 29 juni 2022.

19.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:332) om vissa förvarsmaktsanställningar

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

Genom ändringen genomförs artikel 14. Paragrafen innehåller regler om avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser. Övervägandena finns i avsnitt 14.5.

En ändring görs i *första stycket punkten 1*. När det 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 5 anställningsskyddslagen. När det gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till författningskommentaren till den bestämmelsen.

Även *punkt 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 arbetsvillkorsdirektivet.

I övrigt görs en språklig ändring.

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.*

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

Paragrafen genomför artikel 8 i arbetsvillkorsdirektivet. I paragrafen finns bestämmelser om provanställning. Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

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 innebär 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, 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. prøvotidens 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 arbetstidsmåt 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.

Ändringarna genomför artiklarna 3–5 och 7.4 i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jämför kommentaren till 6 c § i den lagen. Övervägandena finns i avsnitt 5.3.

I tredje stycket finns en ny tidsgräns för när information ska lämnas. Den anger att 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. Arbetsgivaren ska till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor även lämna den information som anges i 6 d § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen. Dessa stycken är tillämpliga på arbetstagare enligt lagen eftersom de inte är undantagna enligt 4 §. För en arbetsgivare som föredrar att lämna all information samlat vid ett tillfälle finns 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.

Fjärde stycket motsvaras delvis av vad som tidigare följde av tredje stycket. Möjligheten att hänvisa till lagar, författningar eller kollektivavtal när det är lämpligt finns dock för flera situationer än tidigare. Arbetsgivaren får genom hänvisning lämna uppgift om bl.a. rätt till utbildning, längden på betald semester, regler i samband med avslutande

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

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.

Övervägandena finns i avsnitt 17.4.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 29 juni 2022.

Av *punkt 2* framgår att den tidigare lydelsen av 14 § gäller för anställningsavtal som har ingåtts före den 29 juni 2022.

Om ett anställningsavtal har ingåtts före den 29 juni 2022 ska arbetsgivaren, enligt *punkt 3*, på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt den nya lydelsen av 14 §. Skyldigheten avser sådan information som inte har lämnats vid anställningens början.

19.6 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.

Genom ändringen genomförs artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. 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. Övervägandena finns i avsnitt 14.6.

I första stycket införs EU-spärrar när det gäller att genom ett sådant kollektivavtal avvika från informationsbestämmelserna i 4 och 5 §§ och bestämmelserna om skyldighet att lämna skriftligt svar efter begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och om annan anställning i 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 i 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 och 5 b §§ att kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse införs i 2 § fjärde stycket 5 anställningsskyddslagen. När det gäller innebörden i det övergripande skyddet hänvisas till kommentaren till den bestämmelsen.

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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 arbetstidsmätt på annat sätt,*

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

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

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

b) *regler för skiftbyte,*

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

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

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

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

12. *tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.*

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

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

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

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

Ändringarna genomför artiklarna 3–5 i arbetsvillkorsdirektivet. En liknande bestämmelse finns i anställningsskyddslagen, jfr kommentaren till 6 c § i den lagen. Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

Andra stycket 8 som avser skyldighet att lämna information om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren avser att i förekommande fall informera om utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller och arbetstagaren har rätt till.

Punkt 9 om information om 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 betydligt färre förfaranderegler för arbetsgivare och arbetstagare om hur ett anställningsförhållande ska avslutas jämfört med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen. Även om informationskyldigheten enligt lagen är mindre omfattande än vad som gäller enligt anställningsskyddslagen gäller att förfaranderegler i kollektivavtal, s.k. utbildningskontrakt eller enskilda anställningsavtal, kan göra att information måste lämnas om uppgifter som inte framgår av lagen.

I *tredje stycket* finns en ny tidsgräns för när information ska lämnas. Den anger att 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 paragrafens andra stycke 8–12 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Fjärde stycket motsvaras delvis av vad som tidigare följde av tredje stycket. Möjligheten att hänvisa till lagar, författningar eller kollektivavtal när det är lämpligt finns dock för flera situationer än tidigare. Arbetsgivaren får genom hänvisning lämna uppgift om förutsättningar för anställningens upphörande, längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, regler för skiftbyte, begynnelselön och andra löneförmåner som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut, vad som ska gälla för övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall, längden på betald semester, bestämmelser i samband med avslutande av anställningen, betalningen av arbetsgivaravgifter och uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Det är inte längre möjligt att lämna information genom hänvisning till utbildningskontrakt.

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*.

Prop. 2021/22:151 Ändringarna genomför artikel 3 och 6 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Paragrafen innehåller bestämmelser om information om ändringar som gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har eller skulle ha informerat om enligt 4 §.

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 följer av anställningsskyddslagen, se kommentaren till 6 e § i den lagen.

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

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

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 12.2.

Paragrafen innebär att en arbetsgivare under vissa förutsättningar är skyldig att lämna ett skriftligt svar till en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En liknande bestämmelse finns i 6 h § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till kommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta. *Tredje stycket* har utformats med beaktande av *Lagrådets* synpunkt.

Den anställning som begärs ska vara en anställning hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare som är anställd enligt lagen kan normalt sett inte få en högre sysselsättningsgrad eller en annan anställningsform inom ramen för lagen, eftersom anställningen är knuten till utbildningen. Däremot kan arbetsgivaren ha andra anställningar i sin verksamhet. En arbetstagare kan t.ex. mot slutet av sin tid i gymnasial lärlingsanställning vilja begära en tillsvidareanställning enligt anställningsskyddslagen. Ett brott mot bestämmelsen kan leda till skadeståndsskyldighet enligt 7 §.

5 b § *En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.*

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

Paragrafen är ny och genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen innehåller bestämmelser om anställning hos en annan arbetsgivare. Övervägandena finns i avsnitt 9.2.

En likalydande paragraf finns i 6 i § anställningsskyddslagen. Det hänvisas till kommentaren till den paragrafen i de delar som är relevanta för arbetstagare som är anställda enligt lagen.

Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen kan det 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 skyldigheten att lämna ett skriftligt svar enligt 5 a §, eller
4. bryter mot bestämmelsen i 5 b § om annan anställning.

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

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

Paragrafen genomför artikel 16 i arbetsvillkorsdirektivet. Paragrafen innehåller bestämmelser om skadestånd. Övervägandena finns i avsnitt 15.2.

I *första stycket* läggs en ny punkt, 3, till. Den nya punkten innebär att den arbetsgivare som bryter mot den nya bestämmelsen i 5 a § om skyldighet att lämna ett skriftligt svar kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Vidare läggs en ny punkt, 4, till i stycket.

Punkten innebär att den arbetsgivare som bryter mot den nya bestämmelsen i 5 b § om annan anställning 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 29 juni 2022.

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

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

Övervägandena finns i avsnitt 17.3.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 29 juni 2022.

Av *punkt 2* framgår att den äldre lydelsen av 4 och 5 §§ gäller för anställningsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande.

Om ett anställningsavtal har ingåtts före den 29 juni 2022 ska arbetsgivaren, enligt *punkt 3*, på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt den nya lydelsen av 4 och 5 §§. Skyldigheten avser sådan information som inte har lämnats vid anställningens början.

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 typiska 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 läringar 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 deklarerar 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, försvarsmakt, 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⁽⁹⁾ respektive (EU) 2017/159⁽¹⁰⁾, 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.

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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 iakttä 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 arbets-schema 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 arbets-schemat 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 referenstimmar och referensdagarna eller om arbetstagaren inte har underrättats om arbetspasset i enlighet med den minsta varselpe-rioden, 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 otyllbörliga 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 otyllbörliga 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 fastställs 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 arbetstages 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 pelen 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 starkt 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 offentlig-anställda, 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 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

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 iakttä, 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 ⁽¹³⁾.

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.

⁽¹³⁾ 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 överenskommit 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 tryggare 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 iaktas, 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 bevisbörla

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 skyddsnivån 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

A. TAJANI

Ordförande

På rådets vägnar

G. CIAMBA

Ordförande

Sammanfattning av promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)

Promemorian 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 försvarsmaktsanställningar.

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.

Promemorians lagförslag

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

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

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

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och

3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med

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.

2 §³

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

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

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

Genom ett kollektivavtal 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,

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 §.

– 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 Senaste lydelse 2019:528.

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

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 §.

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

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

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 avtalslutande arbetstagarorganisationen men *som* sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

3 §⁴

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

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.

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

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

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

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

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,

anställningen avser,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

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

⁵ Senaste lydelse 2006:440.

4. *Begynnelselön, andra löne- förmåner och hur ofta lönen skall 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 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.

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 arbetstidsmåt 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.

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.

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

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. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

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

⁶ Senaste lydelse 2006:439.

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.

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

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.

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 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*.

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.

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

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

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

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

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

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

10 §²

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 skyldig att lämna sådan information.

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 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* vidare eller för begränsad tid *och* 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. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

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

² Tidigare 10 § upphävd genom 1995:1240.

³ Senaste lydelse 2018:1719.

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

6. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

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

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens förläggning samt i förekommande fall
a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) 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.

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*,

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

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. 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.

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

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

Nuvarande lydelse

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

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

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

Föreslagen lydelse

3 §²

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

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

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

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

² Senaste lydelse 2011:740.

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

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

sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 3

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

Genom ett sådant kollektivavtal får också

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

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

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

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

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

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

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

undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks. Prop. 2021/22:151
Bilaga 3

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 §

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

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

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

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

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

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

14 §

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

Informationen ska innehålla följande uppgifter

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

- arbetsplats, 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, *6. provotidens längd vid provanställning och eventuella villkor för provanställningen,*
 7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut, *7. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,*
 8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, *och* *8. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmåt på annat sätt,*
 9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns. *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*

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

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.

Prop. 2021/22:151
Bilaga 3

-
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.

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

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

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

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

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

4 §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning ska arbetsgivaren lämna skriftlig information 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.

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 arbetstagarrens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,

1. arbetsgivarens och arbetstagarrens 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 arbetstagarrens arbetsuppgifter,

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

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

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

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

6. längden på arbetstagarrens 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,*

7. 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.

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.

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

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

skriftlig information om ändringen inom en månad.

så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

Prop. 2021/22:151
Bilaga 3

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, <i>eller</i> | 1. avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid, |
| 2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §§. | 2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §, |
| | 3. bryter mot bestämmelsen i 5 a § om anställning hos en annan arbetsgivare, <i>eller</i> |
| | 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.

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 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.

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarföreningen KFO, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Företagarna, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göteborgs universitet (Juridiska fakulteten), ILO-kommittén, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring, Jämställdhetsmyndigheten, Landsorganisationen i Sverige (LO), Ledarna, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Malmö tingsrätt, Medlingsinstitutet, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Sjöbefälsföreningen, Skatteverket, Statens skolverk, Stockholms tingsrätt, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Swedish Pelagic Federation Producers Organisation, Sveriges Kommuner och Regioner, Svensk sjöfart, Transportstyrelsen, Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Intressegruppen för assistansberättigade, Omställningsfonden, Service- och kommunikationsfacket (SEKO), Skärgårdsredarna, Sobona, STIL, Sveriges a-kassor, Trygghetsfonden TSL, TRR Trygghetsrådet, Trygghetsstiftelsen.

Övriga som har yttrat sig

Akademikerförbundet SSR, Akavia, Kommunals a-kassa, Lärarnas a-kassa, Lärarnas Riksförbund, Pappersindustriarbetarnas arbetslöshetskassa, SRAT, Unionens a-kassa.

Lagrådsremissens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

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

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

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

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

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

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och

3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i

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

² Senaste lydelse 2016:1271.

2 §³

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Senaste lydelse 2019:528.

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

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

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

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

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

3 §⁴

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

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

1. En 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 *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 §.

Information till arbetstagare

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.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

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

c) vid provanställning: prövetidens längd.

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

c) vid provanställning: prövetidens 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 Senaste lydelse 2006:440.

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) regler för skiftbyte,

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

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

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

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

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

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

6 d §⁶

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

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

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

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar,

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

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

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

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen

⁶ Senaste lydelse 2020:597.

andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

dessutom innehålla följande uppgifter:

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

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

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

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

6 e §⁷

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

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

6 h §

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

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

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

Annan anställning

6 i §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 5

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

3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c–6 e §§ i den nya lydelsen.

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 5

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

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

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

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

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

10 §²

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

11 a §³

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

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

2. en kort specificering eller 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. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges

² Tidigare 10 § upphävd genom 1995:1240.

³ Senaste lydelse 2018:1719.

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

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

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

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

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

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

b) *regler för skiftbyte,*

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

9. *längden på arbetstagarens betalda semester,*

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

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

6. *tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.*

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

12. *tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.*

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

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

1. *andra stycket 3 a,*

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

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

4. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

11 b §

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

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

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

2. den valuta som lönen ska betalas i,

3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, i förekommande fall, och

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

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

11 b §

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

11 c §⁴

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

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

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 5

11 d §

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

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

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

11 e §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

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

Härigenom föreskrivs¹ 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.

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

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

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

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

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

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

² Senaste lydelse 2011:740.

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

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

sysselsätts i *sådant* arbete som avses med avtalet.

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

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 5

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

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

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

Genom ett sådant kollektivavtal får också

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

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

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

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

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

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

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

Prop. 2021/22:151 undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet
Bilaga 5 ingicks.

Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 §

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

En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om provotiden 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 provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. *Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.*

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

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

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 *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, 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,

6. provotidens längd vid provanställning och eventuella villkor för provanställningen,

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

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

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

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

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

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

12. längden på arbetstagarens betalda semester,

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

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

9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

15. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

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

Information enligt första stycket och andra stycket 1–10 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde 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.

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

Prop. 2021/22:151
Bilaga 5

Härigenom föreskrivs¹ 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

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.

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.

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

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

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

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

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

6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och

7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) regler för skiftbyte,

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

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

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

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

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

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

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

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

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

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

3. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

5 §

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

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

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

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

5 a §

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

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

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

5 b §

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

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

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

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

7 §

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

1. avbryter den gymnasiala
lärlingsanställningen i förtid, *eller*
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 skyldigheten att
lämna ett skriftligt svar enligt 5 a §,
eller*

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

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

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.
 2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 4 och 5 §§ i den äldre lydelsen.
 3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen.

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-02-17

Närvarande: F.d. justitieråden Severin Blomstrand och Annika Brickman samt justitierådet Leif Gäverth

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Enligt en lagrådsremiss den 20 januari 2022 har regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

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

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Charlott Sjögren.

Förslagen föranleder följande yttrande.

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd

6 c och d §§

Paragraferna reglerar den information som arbetsgivaren ska lämna till en arbetstagarare om villkor som är av betydelse för anställningsförhållandet (6 c §) och när en arbetstagarare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra sammanhängande veckor (6 d §). Vad informationen ska innehålla beskrivs i ett antal punkter. I flera av dessa anges att informationen ska lämnas ”i förekommande fall”. Enligt 6 c § andra stycket 6 ska t.ex. information ”i förekommande fall” lämnas om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete samt om ersättning för sådant arbete. Enligt 6 c § andra stycket 13 ska arbetsgivaren upplysa om tillämpligt kollektivavtal, ”i förekommande fall”. Av 6 d § andra stycket 3 framgår att arbetsgivaren före avresan ”i förekommande fall” ska informera om kontantersättningar och förmåner som följer av arbetet. Det är oklart vad reservationen ”i förekommande fall” tillför. Det är t.ex. svårt att förstå när ett kollektivavtal kan vara tillämpligt annat än ”i förekommande fall”. Lagrådet konstaterar att frasen är svårbegriplig och bör strykas där den är överflödlig.

Enligt 6 c § andra stycket 12 ska arbetsgivaren informera om att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt om det skydd för social trygghet som arbetsgivaren tillhandahåller. Av 6 c § fjärde stycket framgår att dessa

uppgifter, om det är lämpligt, kan lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de aktuella frågorna. Lagrådet konstaterar att en uppgift från arbetsgivaren att arbetsgivaravgiften betalas till staten inte är samma sak som en hänvisning till en lag som ålägger arbetsgivaren att betala arbetsgivaravgifter. Om syftet är att upplysa om arbetsgivarens skyldigheter bör det uttryckas tydligare. Det förefaller som om bestämmelsen är avsedd att genomföra en regel i direktivet som inte är särskilt relevant för svenska förhållanden.

6 h §

I paragrafen, som genomför artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet, anges att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd. Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

Läst efter sin ordalydelse innebär detta att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning, som inte är en provanställning, begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad efter inte fullt sex månaders anställning, så behöver arbetsgivaren inte lämna ett skriftligt svar och arbetsgivaren är inte heller skyldig att under de nästkommande tolv månaderna besvara en förnyad sådan begäran. Om arbetstagaren i stället gör en sådan begäran efter drygt sex månader så är arbetsgivaren skyldig att lämna ett skriftligt svar.

Det är svårt att se logiken i att arbetstagaren i det förstnämnda fallet, där alltså arbetsgivaren inte behöver lämna ett skriftligt svar, inte har rätt att begära ett sådant från arbetsgivaren på ytterligare tolv månader. Regeln hade varit enklare att förstå om det var så att arbetsgivaren under de första sex månaderna inte behövde lämna ett skriftligt svar och att tolv månadersperioden började löpa först från den första begäran som arbetsgivaren besvarar skriftligen.

6 i §

Paragrafen genomför artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet. I paragrafens första stycke anges att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. I andra stycket anges att detta inte gäller om den andra anställningen är arbetshindrande, konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet. I tredje stycket anges att en arbetsgivare inte får missgynna

en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Lagrådet noterar att regleringen tar sikte på den situationen att arbetstagaren tar anställning hos annan – vilket även kan vara arbetstagarens eget bolag – men däremot inte det fallet att arbetstagaren bedriver annan verksamhet i form av t.ex. enskild firma. Lagrådet efterlyser en närmare förklaring till denna skillnad.

Förslaget till lag om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

15 §

Lagrådet föreslår att paragrafens andra mening ges följande lydelse.

Då gäller i stället bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) om tillsyn.

Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen

3 §

I paragrafens fjärde stycke görs ett tillägg som innebär att hänvisningen till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG ska avse den ursprungliga lydelsen. Det betyder att hänvisningen blir statisk. Den nuvarande hänvisningen, som inte utpekar den ursprungliga lydelsen, är dynamisk. Uppgiften i författningskommentaren att tillägget inte innebär någon ändring i sak är alltså inte korrekt, låt vara att det vid föredragningen har upplysts att direktivet inte har ändrats.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 10 mars 2022

Närvarande: statsminister Andersson, ordförande, och statsråden Johansson, Hallengren, Hultqvist, Damberg, Shekarabi, Ygeman, Linde, Ekström, Strandhäll, Eneroth, Dahlgren, Ernkrans, Hallberg, Nordmark, Thorwaldsson, Gustafsdotter, Axelsson Kihlblom, Elger, Farmanbar, Danielsson, Karkiainen

Föredragande: statsrådet Nordmark

Regeringen beslutar proposition Genomförande av
arbetsvillkorsdirektivet

