



Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

A2020/01307/ARM

Stockholm den 5 oktober 2020

REMISSVAR – Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet Ds 2020-14

Arbetsgivarförbundet KFO är en fristående och medlemsstyrd arbetsgivarorganisation som organiserar cirka 4 000 arbetsgivare av ideell, idéburen och kooperativ karaktär med cirka 135 000 anställda. KFO representerar arbetsgivare främst inom branscherna fristående skolor, förskolor och fritidshem, försäkringsverksamhet, handel, ideella och idéburna organisationer, industri och fastighetsförvaltning, personlig assistans, petroleumhandel, tjänsteföretag, arbetsintegrerande sociala företag samt vård och omsorg.

1. Sammanfattning av förslaget

En mer detaljerad sammanfattning av promemorians förslag finns i [bilaga 1](#).

2. KFO:s synpunkter på promemorians förslag som berör LAS

2.1 Vilka möjligheter till undantag från direktivets tillämpningsområde bör utnyttjas?

Enligt gällande lagstiftning behöver information enligt 6 c § LAS inte lämnas om anställningstiden är kortare än tre veckor. Arbetsvillkorsdirektivet ("Direktivet") tar bort denna möjlighet men öppnar för nationell lagstiftare att undanta anställningar med arbetstid om högst tre timmar per vecka, vilket dock promemorian inte finner nödvändigt att utnyttja.

KFO finner att ett undantag om tre timmar hade fått mycket lite verkan på KFO:s medlemmar och har inget att erinra mot förslaget i promemorian i denna del.

2.2 Alla som är arbetstagare enligt nationell rätt ska ges rättigheter

Direktivets rättigheter ska gälla för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Detta innebär att det grupper som undantas från LAS:s tillämpningsområde enligt 1 § LAS måste omhändertas. LAS kommer därför att tillföras regler som gör informationsparagraferna tillämpliga i relevanta delar genom en ändring i nämnda paragraf för

- arbetstagare som är företagsledare
- tillhör arbetsgivarens familj
- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning,

Övriga kategorier som är undantagna från LAS (arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning) omhändertas inom ramen för lagen (1970:943) om husligt arbete respektive lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

KFO har en hel del medlemmar som har anställda med olika stödåtgärder. Medlemmarna hänvisas till att använda samma KFO-anställningsblanketter – vilka omhändertar LAS:s informationsbehov – för dessa kategorier anställda som för övriga anställda. Samma sak gäller för anställningsavtal som berör företagsledare; emellanåt assisterar dock KFO medlemmen att skriva anställningsavtalet på frihand. KFO:s blanketterna och rådgivning kommer att uppdateras i samband med att promemorians förslag träder i kraft.

KFO har inget att erinra mot förslaget i promemorian i denna del och tillstyrker således lösningen att inte skapa en särskild lag som reglerar undantagskategoriernas rätt till information.

2.3 Tidpunkt för att lämna information

I dag gäller enligt 6 c LAS att arbetsgivaren inom en månad ska lämna viss information till arbetstagaren om innehållet i anställningen. Direktivet föreskriver att viss information ska lämnas inom en vecka från tillträdet och annan information inom en månad.

KFO ger alltid rådet till sina medlemmar att upprätta skriftliga anställningsavtal. Den absoluta merparten av medlemmar följer detta råd. Emellanåt dröjer det dock till efter tillträdet innan avtalet upprättas.

Sverige kan förvisso inte avvika från direktivet i aktuellt avseende, men KFO kan ändå inte låta bli att rikta kritik mot att direktivet dels skapar två olika tidsgränser, dels att sjudagarsfristen är alltför kort. KFO kommer i sin framtida medlemsrådgivning att ytterligare under-

stryka vikten av att det redan i samband med anställningens tillträde finns ett skriftligt anställningsavtal. *KFO har dock – givet Direktivets utformning – inget att erinra mot förslagets utformning i promemorian i denna del.*

2.4 Informationsskyldighetens utformning i "nya" 6 c LAS

På grund av direktivets utformning tillstyrker KFO promemorians förslag till hur informations-skyldigheten i 6 c LAS ska utformas.

KFO önskar dock påpeka att såvitt gäller information om hur en anställning ska bringas att upphöra synes Direktivet över ån efter vatten. Eftersom LAS innehåller rikligt med föreskrifter om de varsel och underrättelser (inte minst frister för talans väckande) som en arbetsgivare är skyldig att tillstålla den anställde i samband med anställningens upphörande, synes det KFO som överflödigt att behöva informera en anställd redan vid anställningstillfället om vilka paragrafer i LAS som kan bli tillämpliga någon gång i framtiden. Direktivet borde ha öppnat upp för nationella undantag i de fall syftet är omhändertaget på annat sätt.

Såvitt gäller informationsskyldigheten angående arbetstidens omfattning och förläggning vid oregelbundna arbetsmönster, är det KFO:s uppfattning att alla arbetstagare utan undantag i KFO:s företag har regelbundna arbetsmönster; KFO:s rådgivning innebär alltid att ett fast arbetstidsmåt i timmar eller procent ska anges för att det ska anses föreligga ett (begripligt och och seriöst) anställningsavtal. Däremot förekommer det olika typer av korta behovsanställningar (intermittenta anställningar) i vilket anställningsavtalet mer tjänar som en avropsmall för de eventuella framtida tillfällen som avtal om anställning träffas. Hur informations-skyldigheten ska lösas i dessa fall får KFO låta analysera närmare; det är inte ovanligt att personal rings in med kort varsel utan att det finns möjlighet att just vid det aktuella tillträdet satisfiera informationsbehovet i skrift; avropsavtalets utformning torde lösa merparten av informations-skyldigheten men inte helt.

Beträffande informationsskyldigheten om sociala avgifter och tillgång till socialt skydd kommer detta att bli en utmaning mot bakgrund av de relativt komplexa kollektivavtalade produkter som reglerar detta för kollektivavtalsbundna arbetsgivare överlag. Det är inte ovanligt att en och samma arbetsgivare är bundet av flera olika kollektivavtalspaket avseende pension- och trygghetslösningar gentemot sina anställda. Pensionsavtalen har dessutom i vissa fall två avdelningar, vilket ytterligare komplicerar bilden. Inrapporteringen till pensionsinstituten av nyanställda sker inte alltid precis i samband med inträdet och många arbetsgivare har inte (och behöver ej heller ha) detaljkunskap om vilken exakt lösning som gäller för den nyanställda. Att just i det skriftliga anställningsavtalet behöva rabbla upp den specifika individens olika pensions- och trygghetslösningar kommer att bli en börda. KFO kommer att överväga att lösa detta dilemma genom att i de allmänna anställningsvillkorsavtalens ingress – mer än vad som sker i dag – ange trygghetslösningarnas omfattning samt i de enskilda anställningsavtalen hänvisa till det allmänna villkorsavtalet.

2.5 Information om ändringar i anställningsförhållandet

Direktivet innebär att information om ändringar i anställningsförhållandet ska lämnas av arbetsgivaren senast då förändringen träder i kraft, i stället för i dag inom en månad.

Mot bakgrund av direktivets utformning tillstyrker KFO promemorians förslag i denna del.

KFO noterar att redan i dag gäller att informationsskyldigheten endast omfattar förändringar som sker ensidigt av arbetsgivaren eller som sker genom överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, medan förändringar som uppkommer genom författning eller kollektivavtal är undantagna. Arbetsvillkorsdirektivet innebär ingen förändring i detta avseende. Till undvikande av missförstånd borde promemorian ha omnämnt detta förhållande.

2.6 Parallellanställningar

Direktivet anger att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den förstnämnda arbetsgivaren eller utsätter arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. Noterbart är att Direktivet inte reglerar vad som inträffar efter anställningens upphörande och verkan av konkurrensklausuler.

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att arbetstagaren har rätt att skaffa sig de extrainkomster som han eller hon kan så länge de huvudsakliga arbetsuppgifterna inte blir eftersatta. De flesta kollektivavtal innehåller regler om lojalitet och bisyssla. Den grundläggande delen i lojalitetsplikten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren.

KFO har inga synpunkter på promemorians förslag i denna del, dels för att reglerna är semi-dispositiva, dels för att individuella avtal i ämnet möjliggörs, dels för att promemorians förslag får anses spegla såväl gällande praxis som de regler som återfinns i många kollektivavtal. (Det hade dock varit en smakfullare lösning om den europeiske lagstiftaren hade fortsatt att överlåta frågan till arbetsmarknadens parter för reglering).

2.6 Begäran om övergång till annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad

Promemorians förslag innebär att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt och motiverat svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

Givet direktivets utseende, tillstyrker KFO:s promemorians förslag i denna del.

2.7 Avvikelser genom kollektivavtal

Givet Direktivets utseende tillstyrker KFO promemorians förslag i denna del. KFO finner det

dock olyckligt att det saknas en närmare definition saknas av den lägsta gränsen för kollektivavtalsavvikelse som medges (det vill säga nivån på det övergripande skyddet för arbetstägarna enligt Direktivet). Detta kommer oundvikligen att skapa en viss osäkerhet.

2.8 Övriga förslag

KFO tillstyrker promemorians övriga förslag som inte nämnts särskilt ovan och som berör LAS.

De av promemorians förslag som berör 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 avstår KFO ifrån att ha synpunkter på.

Stockholm som ovan

Petter Skogar
förbundsdirektör

Bilaga

1. Sammanfattning av promemorians förslag

Bilaga 1 – Sammanfattning av promemorians förslag

Departementspromemorian 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). I arbetsvillkorsdirektivets artikel 1 slås fast att syftet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

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). Arbetsvillkorsdirektivet innebär en uppdatering och utökning av upplysningsdirektivets bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att lämna information om anställningsvillkor. Upplysningsdirektivets informationsbestämmelser har genomförts genom 6 c–6 e §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetsvillkorsdirektivet 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 lagen om anställningsskydd.

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.

Den största förändringen innebär att arbetsgivarens skyldighet att **lämna information** utökas från vad som i dag gäller enligt 6 c § LAS till att även omfatta vad som ska gälla för det fall det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, villkor för provanställning, separat ange löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, kundföretag för bemanningsanställda, rätt till utbildning, vilka regler arbetstagare och arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

6 c § LAS föreslås ges följande lydelse (blåmarkeringen avser den information som kan ges genom hänvisning till författning eller kollektivavtal):

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

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

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

3. *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: provotidens 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) 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.*

Delar av informationen ska lämnas inom sju dagar (punkt 1-7) medan andra delar (punkt 8-13) ska lämnas inom en månad.

Vad gäller förslaget om **parallellanställningar** föreslås att en ny semidispositiv paragraf benämnd 6 h § LAS skapas med följande innehåll:

En arbetsgivare ska inte få

1. förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare, eller
2. missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

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

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

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

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

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

Det föreslås införas en ny 6 i § LAS som reglerar **visstidsanställds rätt till svar** på begäran om ny anställningsform eller högre sysselsättningsgrad.

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.

Bestämmelserna föreslås vara **semidispositiva på central nivå** under förutsättning att Direktivets grundläggande skyddsnivå upprätthålls i de kollektivavtalsregler som har trätt i lagregels ställe.

Samtliga författningsändringar föreslås **träda i kraft** den 1 augusti 2022.