

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm

Vår referens

Dnr

20201002

Lise-Lotte Argulander

A2020/01307/ARM

## Remissyttrande – Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet Ds 2020:14

Företagarna har beretts möjlighet att yttra sig över promemorian, Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet 2020:14.

Företagarna vill börja med att säga att vi delar promemorians förslag rörande genomförandet av direktivet bland annat vad gäller exempelvis provanställning, utbildning, behovsavtal och minsta förutsägbarhet i arbetet. Vi delar även promemorians förslag om att offentliga arbetsgivare inte ska undantas.

I några av förslagen anser Företagarna att, där undantag och dispositivitet kan nyttjas, bör även Sverige i största möjliga mån utnyttja de möjligheterna för att undvika en överimplementering av direktivet.

### Sammanfattande kommentarer

Direktivet medger att nationerna får utnyttja undantag bland annat vad som gäller för vilka arbetstagare som omfattas (artikel 1). I liggande förslag undantas inte från tillämpningen av lagen om anställningsskydd (LAS) arbetstagare med företagsledande anställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställd med särskilt anställningsstöd. Vi delar inte förslagsställarens uppfattning om att detta inte kan kvarstå i LAS.

Företagarna anser att detta är mycket olyckligt och svårtolkat i det nuvarande förslaget. Dels utformningen av förslaget dels motiveringen till nämnda förslag. Vi anser att de undantag gällande dessa arbetstagare som idag finns i LAS och som är väletablerat i vår lagstiftning och rättspraxis ska kvarstå alternativt säkerställas genom särskild lagstiftning.

Ett annat undantag som direktivet medger och som Sverige inte utnyttjar är möjligheten att undanta arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka under en

fyraveckorsperiod (artikel 1 pkt 3). För att underlätta för företag som har behov av kortvariga insatser anser Företagarna att detta undantag bör införas även i svensk rätt.

Förslaget om informationsplikten (artikel 4) och om vad som ska informeras om i samband med anställning kommer kraftigt att utökas vilket i sin tur påverkar företagens administrativa bördor negativt. Företagarna anser att det är av vikt att sådana bördor minimeras så långt det går. Vi säger inte att informationen inte ska ges men vi framhåller vikten av att informationen kan tillhandahållas på annat sätt än bara genom lag, författningar och kollektivavtal. Detta bör dock framgå av lagtexten och förarbetena på ett tydligare sätt än vad som nu är föreslaget.

Lagen om anställningsskydd har alltsedan den infördes varit semidispositiv och arbetsmarknadens parter har genom centrala och lokala kollektivavtal kunnat förfoga över bland annat lön och villkor samt allmänna villkor för anställningen. Sverige behöver fortsatt värna den modellen och Företagarna ser det som särskilt viktigt att inte inskränka den möjligheten mer än nödvändigt. Detta gäller till exempel arbetstidens förläggning, utbildning och provanställning.

Nuvarande rättspraxis om parallella anställningar är tillräckliga i svensk rätt anser Företagarna och ny en uttrycklig reglering i LAS avvisas.

Företagarna anser vidare att när och hur många gånger en anställd kan begära ett skriftlig motiverat svar på begäran om en ny anställningsform eller högre sysselsättningsgrad (LAS 6 i§) bör begränsas till att enbart kunna krävas om ett sådant arbete finns ledigt och endast en gång per tolv månadersperiod. Den administrativa bördan och regelkrånglet för företag måste begränsas så långt det är möjligt. Företagarna anser att hänsyn måste tas till de mindre företagens möjligheter till lättnader och minskat regelkrångel i alla lägen.

### **Undantag för företagsledare m.fl. från att omfattas av LAS § 1**

I nuvarande LAS 1 § stadgas de undantag från tillämpningen av lagstiftningen som gällt sedan LAS infördes. Det är väl etablerat i gällande praxis att företagsledare samt familjemedlemmar inte omfattas av LAS bestämmelser, trots att de per definition är att anse som arbetstagare. En reglering och praxis som inte minst de mindre ägarledda företagen väl känner till och använder. Företagarna anser att det finns starka motiv till att fortsatt ha det så att företagsledare och dess familjer undantas från LAS även i fortsättningen.

Förslagsställaren anser att det inte finns möjlighet att undanta personer som är att anse som "arbetstagare" från direktivets tillämpningsområde annat genom att i särskild lagstiftning hänvisa till det. Företagarna delar inte den uppfattningen utan anser att nuvarande undantag bör vara möjligt att ha kvar. Om bedömningen kvarstår att detta inte är möjligt anser Företagarna att tillfälle bör ges att utforma en särskild lag angående detta.

Företagarna anser att det finns tunga skäl att genom särskild lagstiftning fortsatt undanta företagsledare och dess familj från det nationella "arbetstagarbegreppet" med hänvisning till dels hur svensk arbetsmarknad fungerar och den rådande praxis som gäller om inte nuvarande reglering kan kvarstå intakt.

Företagarna ifrågasätter även till vilken nytta företagsledare och dess familj har av att omfattas av direktivets regleringar. I ett mindre ägarlett företag saknas det behov av att

utforma skriftlig information till ägaren tillika företagsledaren i den form direktivet anger, vilket i sig förslagsställaren borde fråga sig. Likaså gäller det familjemedlemmar som arbetar i det familjeägda företaget.

När det gäller själva formuleringen i nuvarande förslag kommer det innebära tolkningssvårigheter när det föreslås som en ”negativ reglering”, dvs att ”bestämmelserna i 4-6b, 6f, 6g, 7-20, 22-37, 39 och 40 §§ **gäller inte för 1. Arbetstagare som med hänsyn till ...**” osv.

Företagarna föreslår att regleringen, om den måste kvarstå ändras, för att underlätta förståelsen för regleringen, genom att skriva det som en ”positiv reglering”. Till exempel som att ”för följande arbetstagare som enligt nedan är att anse som 1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning... **gäller enbart följande** bestämmelser i LAS” osv.

Företagarna är medvetna om att den tekniken inte är vanlig gällande lagstiftning men viss skatterättslig lagstiftning förekommer den typen av positiv reglering och vi vill därför föreslå den förändringen av formuleringen. Framför allt för förståelsens skull och för att underlätta tolkningen om vad arbetstagare med företagsledande roll och dess familjemedlemmar omfattas av.

Avseende arbetstagare med särskilt anställningsstöd (LAS 1§ pkt 4) m.m är syftet med att den typen av arbetsmarknadspolitiska insatser undantas från LAS regler att underlätta för personer med särskilda behov att få anställning och öka arbetsgivares vilja att anställa personer med särskilda behov. Genom det förslagna befarar Företagarna att viljan hos arbetsgivare kan minska att ta emot personer och bereda dem arbete när undantaget uttryckligen omformuleras på föreslaget sätt. Det blir mer svårhanterligt och ett ökat regelkrångel för ett mindre företag att förstå vad dessa personer omfattas av i LAS med nuvarande förslag till skrivning. Även i denna del föreslår Företagarna antingen särskild lagstiftning eller att formuleringen görs om till en positiv reglering likt det föreslagna ovan.

## **Informationspliktens omfattning och innehåll § 6**

Företagarna anser att den utökade informationsomfattningen kommer att öka den administrativa bördan för företagen och detta drabbar de mindre företagen allra hårdast. Normalt sett tror vi att informationen om anställningen ges i ett anställningsavtal och att policy och personalhandböcker fyller ut vad som gäller för anställningen. Med de nya kraven på vilken information som ska ges skriftligt befarar Företagarna att anställningsavtalen kommer svälla i omfattning och göra dem svåröverskådliga.

Det är därför av stor betydelse att förslagsställaren anser att information kan lämnas genom hänvisningar till andra lagar, författningar och kollektivavtal. Vi också att även andra källor som finns tillgängliga på arbetsplatsen kan tjäna som informationskällor.

Företagarna anser att det bör framgå av förarbeten på ett tydligare sätt att annan information som finns på arbetsplatsen ska kunna likställs med skriftlig information enligt direktivet under förutsättning att arbetstagaren kunnat ta del av informationen. Det kan gälla exempelvis personalhandbok, utbildningspolicy, eller annat som generellt gäller alla arbetstagare på arbetsplatsen. Det bör kunna räcka med hänvisning till sådana källor och inte bara genom hänvisning till lagar, författningar och kollektivavtal för att informationsplikten ska kunna anses uppfylld men det behöver uttryckas tydligare i förarbetena än nuvarande förslag till förarbeten.

Vad gäller tidsfristerna för inom vilken tidsram viss typ av information ska ges är det bra att det finns en längre tidsfrist för den omfattande informationen som ska ges enligt förslaget. Det kan vara betydelsefullt för framför allt de mindre företagen.

### **Utökad information efter 4 veckor till arbetstagare som sänds utomlands LAS § 6d**

Företagarna anser att det är bra att den utökade informationen till arbetstagare som sänds utomlands inte omfattar arbete som är kortare än fyra på varandra följande veckor. Det minskar den administrativa bördan för företagen något. Företagarna anser att det är rätt att utnyttja det undantaget som medges i art 7 pkt 4.

### **Ny uttrycklig bestämmelse om parallella anställningar i LAS § 6h**

Företagarna delar inte förslagsställarens bedömning att en ny uttrycklig bestämmelse behöver införas om parallella anställningar i LAS. Det är en form av överimplementering som vi avvisar helt.

Svensk arbetsrättslig lagstiftning innehåller idag visserligen inget uttryckligt om arbetsgivarens rätt/inte rätt att förbjuda parallella anställningar men det måste anses vara väl utrett i praxis och god sed på arbetsmarknaden att sådana förbud kan angripas rättsligt redan idag enligt bland annat 36 § avtalslagen. Allvarliga missgynnanden kan även angripas med hjälp av lagen om anställningsskydd.

Risken med att nu föreslå en uttrycklig reglering i LAS är att tolkningen ändras och att den sed som utvecklats får en annan innebörd än dagens. I vart fall bör det tydligt framgå av förarbeten att någon förändring i sak inte är meningen.

Anställdas möjlighet till bisysslor regleras ofta i kollektivavtal och dessa har i mångt och mycket en normerande verkan på svensk arbetsmarknad. Företagarna anser att om bestämmelsen ändå ska införas i svensk rätt behövs ett förtydligande i förarbetena gällande kollektivavtal införas så att dess tillämpning inte inskränks enligt förslaget.

Om bestämmelsen ändå införs föreslås att i § 6h andra styckets skaderekvisit tas bort. Om formuleringen ”kan orsaka skada” tas bort är risken mindre att eventuella tolkningar av regeln mindre inkräktar på vissa kollektivavtalsregleringar.

### **Begäran om övergång till annan anställningsform eller utökad tjänstgöringsgrad LAS § 6i**

Enligt LAS 25 § och 25a § finns bestämmelser som tillgodoser arbetstagarnas rätt att erhålla andra anställningsformer eller mer varaktiga anställningar om dessa finns lediga. Rätten gäller både tillsvidareanställda deltidsarbetande och visstidsanställda. Regelverket idag är krångligt och betungade för de mindre företagen att tillämpa och med förslagsställarens nya § 6i, kommer tillämpningen bli ytterligare mer betungande.

Företagarna anser därför att de undantag som nämns i direktivet bör användas. Det gäller främst hur många gånger en anställd kan begära ut skriftlig motivering enligt direktivets 12 artikel. Lämplig tidsintervall kan vara att en anställd endast kan begära en sådan skriftlig motivering en gång per 12-månadersperiod istället för som förslagsställaren anser en gång per sexmånadersperiod.

Vad gäller inom vilken tidsfrist en sådan motivering ska lämnas till arbetstagaren anser Företagarna att undantaget i artikel 12 pkt 2 bör utnyttjas även i svensk rätt. Nuvarande

reglering om rätt till företrädesrätt är generös i svensk lagstiftning men krånglig att tillämpa för mindre företag. Användandet av undantaget i artikel 12 pkt skulle underlätta administrationen kring detta och även minska regelkrånglet med icke krav på skriftlighet för de mindre företagen och för företag där arbetsgivaren är fysisk person.

### **Inget undantag från direktivet för offentliganställda i arbetsrättsligt hänseende är bra**

Företagarna anser förslagsställaren gjort rätt bedömning av att offentliganställda inte ska undantas från direktivets (art 1 pkt 6) regler. I Sverige är den offentliga sektorn konkurrensutsatt och det vore olyckligt om olika villkor gällde mellan privata utförare och offentliga utförare som verkar inom samma område.

### **Andra regleringar i direktivet som inte medför ändringar i svensk rätt**

Företagarna delar förslagsställarens förslag om vilka regleringar som inte anses behöva uttryckas i svensk rätt i övrigt. Ett undvikande av överimplementering av direktivet är bra.

### **Sanktioner och andra rättsliga förfaranden**

Företagarna anser att förslagsställaren gjort rätt i sin bedömning att några särskilda förfaranden eller sanktioner inte behöver införas i dagens regelverk med anledning av direktivet. Dock anser Företagarna att vi bör utnyttja den möjlighet som ges i artikel 15.2 att föreskriva att arbetstagaren innan ett eventuellt krav på skadestånd ställs ska ha begärt den saknade informationen och då inte erhållit den inom rimlig tid. En rimlig tid för detta kan exempelvis vara en månad efter det att krav på information framställts. Det bör också framgå av förarbeten åtminstone att det ligger på arbetstagarens bevisbörda att sådan framställan gjorts hos arbetsgivaren.

Företagarna

Daniel Wiberg

Tf Chef Analys & Opinion

Lise-Lotte Argulander

Jur.kand.