

GENOMFÖRANDE AV ARBETSVILLKORSDIREKTIVET, DS 2020:14

Akavia avger följande remissyttrande.

Genom direktivet - som nu ska införlivas i svensk rätt - uppdateras och utökas bestämmelser om arbetsgivarens informationsskyldighet i enlighet med lagen om anställningsskydd, LAS. Direktivet innehåller även artiklar med minimikrav ifråga om arbetsvillkor. Möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal har i huvudsak tillåtits, vilket var en viktig fråga under EU-förhandlingarna. Den svenska lagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

Akavia anser att förslaget i allt väsentligt innehåller positiva förstärkningar för arbetstagaren och välkomnar att det även omfattar offentliga sektorn. Akavia har ingen synpunkt på förslagen till följdändringar i de aktuella arbetsrättsliga speciallagarna.

Akavia vill dock i anslutning till nedanstående förslag anföra följande.

- **DIREKTIVETS RÄCKVIDD , kapitel 4**

Alla som är arbetstagare enligt nationell rätt omfattas. Detta gäller således även de grupper som undantas från LAS och Arbetstidslagen

Medlemsstaterna ges viss möjlighet att inte tillämpa direktivet på vissa arbetstagare, men undantagsmöjligheterna utnyttjas inte i lagförslaget eftersom den allmänna hållningen i svensk rätt är att alla arbetstagare ska omfattas av samma skydd. Vissa särregleringar och anpassningar kan behövas i de speciallagar som reglerar vissa kategorier exempelvis sjömän, fiskare, husligt arbete, lärlingar etc. Sådana anpassningar kan också göras genom den rätt till avvikelse genom kollektivavtal som ges i direktivets Art 14.

Akavia anser det positivt att samtliga arbetstagare omfattas av direktivet och tillstyrker förslaget i denna del.

- **UTÖKAD INFORMATION OM ANSTÄLLNINGSVILLKOR, kapitel 5**

Arbetsgivarens utökade informationsskyldighet omfattar vad som ska gälla om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, villkor för provanställning, separat angivna löneförmåner, det sätt på vilket lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, kundföretag för bemanningsanställda, rätt till utbildning, vilka regler arbetsgivare och arbetstagare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt om inbetalning om sociala avgifter och tillgång till socialt skydd.

Viss specifik information, som rör centrala villkor för anställningen - såsom anställningsform, anställningsvillkor och lön - ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Annan specifik information ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Akavia anser att den utökade informationsskyldigheten är mycket tillfredställande. Den medför en större tydlighet vad gäller anställningsförhållandena och anställningsvillkoren, till gagn både för arbetstagare och arbetsgivare.

Akavia anser dock att det är mycket olyckligt att de nya bestämmelserna föreslås att införlivas i svensk lag genom att 6 § LAS byggs på med fler undersektioner av bokstäver. Detta gör att bestämmelserna blir onödigt svåröverskådliga och därmed onödigt svåra att förstå och tillämpa. Akavia föreslår därför att de olika informationsbestämmelserna delas upp i olika paragrafer.

MINIMIVILLKOR

- **PROVANSTÄLLNING, kapitel 8**

Enligt direktivet tillåts i princip inte provanställningar som överstiger sex månader. Vissa undantag medges exempelvis om arbetstagaren varit sjuk under provanställningen. I dessa fall kan förlängning av denna tillåtas.

Akavia anser inte att någon ändring av LAS är nödvändig.

- **PARALLELL ANSTÄLLNING, kapitel 9**

I promemorian föreslås att en ny bestämmelse om parallell anställning införs. Bedömningen är att den ska ligga i linje med vad som anses skäligt på den svenska arbetsmarknaden idag, dvs lag, kollektivavtal och rättspraxis.

Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren inte får förbjuda arbetstagaren att ta anställning hos andra arbetsgivare eller missgynna arbetstagaren med anledning av sådan anställning.

En arbetsgivare får dock 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 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 anställning ska lojalitetsplikten mellan en arbetsgivare och en arbetstagare gälla.

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna kan bli skadeståndsskyldig

Akavia tillstyrker principiellt förslaget även om det inte är helt lätt att överblicka hur den faktiska tillämpningen kommer att se ut. Enligt promemorian kommer inte de lagregleringar och kollektivavtalsregleringar som finns att påverkas eller behöva ändras. Det finns dock i promemorian även ett påstående om att huvudregeln i 11 § LOA i praktiken inte tillämpas. Bestämmelsen innebär att när en arbetstagare får en ny statlig anställning, upphör den första utan särskild åtgärd. Akavia ställer sig tveksam till riktigheten av påståendet att det generellt skulle förhålla sig på detta sätt. Akavia anser att detta kan utgöra ett problem för parallella anställningar inom staten. En närmare undersökning av tillämpningen av 11 § LOA bör därför göras.

- **MINSTA FÖRUTSÄGBARHET I ARBETET, kapitel 10**

En arbetstagare vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart ska inte kunna beordras att arbeta om inte vissa villkor är uppfyllda. Arbetstagaren ska kunna tacka nej utan ogynnsamma konsekvenser om villkoren inte är uppfyllda. Arbetspass får inte heller ställas in utan kompensation. Promemorian gör bedömningen att det inte finns behov av att ändra i arbetstidslagen eller LAS med anledning av direktivet. Skälet är att de arbetsrättsliga reglerna inklusive AD:s rättspraxis bedöms tillgodose det skydd som avses.

Akavia tillstyrker förslaget. Det är dock enligt förbundets mening viktigt att tydliggöra gränssnittet mellan rätten att tacka nej och arbetsskyldigheten; allt för att underlätta den praktiska tillämpningen.

- **KOMPLETTERANDE ÅTGÄRDER VID BEHOVSAVTAL (ON-DEMAND-CONTRACTS), kapitel 11**

Om medlemsstaten tillåter behovsavtal eller liknande avtal ska följande iakttas:

- a) Begränsad användning och varaktighet av behovsavtal
- b) Presumtion att det föreligger ett anställningsavtal med minsta antal avlönade timmar
- c) Andra likvärdiga åtgärder

Akavia kan konstatera att det inte finns någon definition av behovsavtal, men såvitt förstås kan arbetstagaren inte vid behovsanställningar säga nej till arbete vid uppkommet behov. Behovsavtal förefaller således inte ta sikte på intermitterent anställning. Behovsavtal är en främmande rättsfigur i svensk rätt. Promemorian nämner även andra för Sverige atypiska anställningsavtal s.k. nollavtal, enligt vilka arbetstagaren inte är garanterad någon ersättning, men ändå är arbetsskyldig när arbetsgivaren avropar arbetet. Huruvida ett behovsavtal även omfattar konstruktionen nollavtal är oklart. Svensk rätt behöver inte ändras eftersom det redan finns åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder. Dessa befintliga regleringar kan m.a.o. tillämpas även på behovsavtal eller liknande anställningsavtal.

- **BEGÄRAN OM ÖVERGÅNG TILL ANNAN ANSTÄLLNING, kapitel 12**

En arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, som har avslutat sin provanställning kan begära en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor om ett sådant arbete är tillgängligt samt få ett motiverat svar. Någon materiell prövning av svaret görs inte. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att ändra sin organisation. En slutsats som kan dras är att bestämmelsen inte avses inkräkta på arbetsledningsrätten.

Akavia tillstyrker de anpassningar och ändringar i svensk lag, som promemorian föreslår.

- **OBLIGATORISK UTBILDNING, kapitel 13**

Akavia konstaterar att rättigheten endast rör obligatorisk utbildning som enbart grundar sig på författningsenlig skyldighet. Med den begränsningen i direktivet föreslås inget annat. Generellt gäller dock att kollektivavtal med ett bättre materiellt innehåll alltid kan träffas.

- **AVVIKELSE GENOM KOLLEKTIVAVTAL, kapitel 14.**

Genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från direktivets artiklar 8-13, d.v.s. bestämmelserna om provanställningens längd, om parallell anställning, om minsta förutsägbarhet, om rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform, kompletterande åtgärder vid behovsanställningar, begäran om övergång till annan anställning samt obligatorisk utbildning. Så kan ske 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 avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

När det gäller informationsbestämmelserna får avvikelser göras under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetsvillkorsdirektivet.

Akavia delar promemorians ställningstagande att LAS behöver ändras med anledning av de nya möjligheterna till avvikelse genom kollektivavtal, men konstaterar samtidigt att det inte finns några riktlinjer eller tolkningar om vad som menas med ”det övergripande skyddet”. Denna oklarhet kan bli tvist drivande. En sådan tvist kommer då ytterst avgöras av EU-domstolen, vilket inte är optimalt. Akavia sig ansluter sig dock till den tolkning som görs i promemorian, nämligen att kollektivavtalen tillgodoser kravet på att det övergripande skyddet sammantaget respekteras.

- **BESTÄMMELSER FÖR ATT SÄKRA EFTERLEVNADEN**

Bestämmelserna tar sikte på

- Presumtion och tvistelösning, Art 15
- Skydd mot ogynnsam behandling, Art 17
- Skydd mot uppsägning (motsvarande åtgärd och förberedelse) och bevisbörda, Art 18
- Sanktioner för överträdelserna, Art 19

Akavia anser att svensk rätt och svensk rättspraxis samt de materiella och formella reglerna i kollektivavtalen tillgodoser kraven i ovan nämnda artiklar. Några tillägg eller några ändringar av gällande regelsystem behövs således inte.

Det förtjänar att påpekas att direktivet i huvudsak medger avvikelser genom kollektivavtal. Med hänsyn till den ställning och det innehåll som kollektivavtalen har i Sverige – av samhällsskäl, för arbetsmarknadens parter och för deras medlemmar – anser Akavia att det är av yttersta vikt att de föreslagna reglerna inklusive tolkningarna av direktivet görs med beaktande av den svenska modellen; ytterst med beaktande av alla de materiella regleringar och förmåner som kollektivavtalen innehåller.

Stockholm den 18 september 2020

Patrik Nilsson
 Chef Politik och profession
 Akavia

Catharina Klåvus
 Förbundsjurist
 Akavia

/A