

A2020/01307/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Departementspromemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet
(Ds 2020:14)

Inledning

Enligt Arbetsdomstolens mening är promemorian som helhet av hög kvalitet och väl ägnad att ligga till grund för lagstiftning.

Arbetsdomstolen kan dock konstatera att regleringen om arbetsgivarens skyldighet att informera om villkor av betydelse för anställningsförhållandet blivit allt mer omfattande. Skyldigheterna gäller inte heller enbart arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, utan även andra arbetstagare. Mot denna bakgrund kan man överväga om det inte skulle vara lämpligare att genomföra direktivets bestämmelser om informationsskyldighet i en särskild lag.

För överskådlighetens skull bör i vart fall en ny rubrik införas före 6 c § i anställningsskyddslagen med t.ex. lydelsen ”Information om anställningsvillkor i anställningsförhållandet”. Även ytterligare rubriker bör införas, se nedan.

Arbetsdomstolen vill därutöver med anledning av lagförslagen lämna följande synpunkter på förslagen såvitt avser anställningsskyddslagen.

I de fall motsvarande reglering föreslås införas i andra lagar avser lämnade synpunkter, i tillämpliga fall, även dessa lagar.

Avsnitt 4 – För vem ska direktivets bestämmelser gälla?

Arbetsdomstolen instämmer i bedömningen – avsnitt 4.3 – att de möjligheter till undantag som följer av artikel 1.3, 1.6 och 1.7 i direktivet inte bör utnyttjas, liksom i bedömningen såvitt avser sjömän och fiskare.

Avsnitt 5.2.1 – Information om anställningsförhållandet som ska lämnas vid anställningens början

1. Arbetsdomstolen har inget att erinra mot den föreslagna lagtexten i 6 c § första stycket och andra stycket 1–8 och 10 anställningsskyddslagen. Såvitt avser övriga punkter lämnas följande synpunkter.

Punkten 9

I artikel 4 h) i direktivet anges att den information som ska lämnas ska omfatta ”Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren”.

Arbetsdomstolen har inget att erinra mot lagtextens utformning i 6 c § andra stycket 9. Det bör dock noteras i det kommande lagstiftningsarbetet att informationsskyldigheten avser just de fall det är fråga om en rättighet till utbildning. Det är inte ovanligt att en arbetsgivare erbjuder viss utbildning till sina medarbetare, men att dessa inte har rätt till denna utbildning utan att det är upp till arbetsgivaren, inom ramen för arbetsledningsrätten, att bestämma om arbetstagaren ska få gå utbildningen, så länge beslutet inte är diskriminerande. Om arbetsgivaren informerar om sådan utbildning som inte utgör en rättighet kan oklarheter uppstå om informationen i sig innebär att det uppstått en rättighet gentemot den aktuella arbetstagaren.

Punkten 11

Bestämmelsen i punkten 1 kan med fördel formuleras så att arbetsgivaren ska informera om *de*, och inte vilka, regler som arbetsgivaren och arbetstägaren ska följa.

Punkten 12

Texten i punkten 12 blir tydligare om det inskjuts ett ”om” mellan ”samt” och ”allt”, dvs. att arbetsgivaren ska informera även om allt skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Punkten 13

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 (bestämmelserna i) ett visst kollektivavtal.

2. Såvitt avser § 6 c tredje stycket anställningsskyddslagen har Arbetsdomstolen följande synpunkter.

Även om det leder till följdändringar i paragrafnumreringen bör, för överskådlighetens skull, det tredje stycket i paragrafen bilda en ny paragraf. I vart fall bör regleringen i slutet av stycket – om att hänvisning kan ske till lagar, författningar och kollektivavtal – ges i en egen paragraf eller åtminstone i ett eget fjärde stycke. Som sista stycket nu är formulerat är det mycket svårt att göra en lagtexthänvisning till den sist nämnda regleringen.

Den nämnda regleringen – om att hänvisning kan ske till lagar, författningar och kollektivavtal – är därutöver något otydlig. Om det är meningen att hänvisning ska kunna ske enbart avseende de uppgifter som

framgår av de uppräknade bestämmelserna, punkterna, bör lagtexten i stället ange det. Lagtexten kan då formuleras enligt följande.

Uppgifterna i X § andra stycket 3 a och 3 b i fråga om...5 och 7 i fråga om...3 c, 4, 6 och 9–12 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Avsnitt 6.3 – Information till arbetstagare som sänds utomlands

I 6 d § första stycket 4 anställningsskyddslagen bör ordet ”ut” utgå i lokutionen ”betalas ut”. Vidare bör punkten 6 i bestämmelsen omformuleras. Att texten innehåller både uttrycket ”eventuella regler” och i ”förekommande fall” gör den svårläst.

Avsnitt 7 – Information om ändring i anställningsförhållandet

Enligt artikel 6.1 i direktivet måste information lämnas om ”varje ändring”. Lagtexten i 6 e § anställningsskyddslagen inskränker dock denna informationsskyldighet till ändringar till följd av ett beslut av arbetsgivaren eller en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ändringar i anställningsförhållandet till följd av lag tas inte om hand av den föreslagna utformningen som t.ex. automatisk övergång från tidsbegränsad anställning (inklusive provanställning) till tillsvidareanställning och automatiskt arbetsgivarbyte vid övergång av verksamhet.

Avsnitt 8 – Provanställning

I artikel 8 i direktivet anges att en provanställning inte får överskrida sex månader. I denna del överensstämmer därmed 6 § anställningsskyddslagen med direktivets reglering och någon ändring i lagen behövs inte.

I artikel 8.3 ges medlemsstaterna en möjlighet att föreskriva om förlängning av prøvotiden om arbetstagaren varit borta från arbetet under provanställningen. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det skäl att i anställningsskyddslagen införa en sådan uttrycklig möjlighet till förlängning av prøvotiden.

Av rättspraxis framgår att en arbetsgivare och en provanställd arbetstagare kan träffa en överenskommelse om en ny provanställning, t.ex. om avtalet träffas sedan arbetsgivaren kommit fram till att arbetstagaren inte klarar de aktuella arbetsuppgifterna på ett tillfredställande sätt och därför erbjuder arbetstagaren en helt ny befattning med andra arbetsuppgifter (se AD 2010 nr 61).

Arbetsdomstolen har även i en dom nu i september 2020 (AD 2020 nr 53) funnit att anställningsskyddslagen inte hindrar en arbetsgivare och en provanställd arbetstagare – när arbetstagaren varit frånvarande en stor del av prøvotiden – att träffa en överenskommelse som innebär att prøvotiden förlängs med en period som motsvarar frånvaron. Arbetsdomstolen uttalade att om en sådan överenskommelse inte skulle godtas, skulle detta riskera att medföra att provanställningen i stället avslutas och att arbetstagaren därigenom inte får chansen att prövas. En möjlighet att komma överens om förlängning av prøvotiden i en sådan situation kan därför vara till fördel både för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mot bakgrund av regleringen i direktivet anser Arbetsdomstolen att anställningsskyddslagen bör tillföras en uttryckliga bestämmelser om förlängning av prøvotiden vid frånvaro.

En möjlighet är att genomföra förslaget från 1992 års arbetsrättskommitté i SOU 1993:32, som dock innebär en automatisk förlängning, och tillföra lagtexten följande mening.

Om arbetstagaren under prøvotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480), förlängs prøvotiden i motsvarande mån.

Ett annat alternativ är att i lagtexten tillåta arbetsgivaren och arbetstagaren att träffa en överenskommelse om förlängning av prøvotiden i den behandlade situationen. En förlängning skulle alltså enligt detta alternativ inte ske automatiskt utan förutsätta en överenskommelse mellan parterna, på förhand eller sedan det förekommit frånvaro.

6 § första stycket anställningsskyddslagen skulle med det alternativet kunna tillföras en sådan reglering enligt följande.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Om arbetstagaren under prøvotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480), får avtal träffas om förlängning av prøvotiden med en period som motsvarar frånvarotiden.

Alternativt

Avtal får också träffas om att prøvotiden förlängs i den utsträckning arbetstagaren under prøvotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17–17 b §§ semesterlagen (1977:480).

Avsnitt 9 – Parallell anställning

Som redovisas i departementspromemorian berör ett införlivande av regleringen i artikel 9 i direktivet om parallell anställning flera frågor och oskriven rätt om den grundläggande lojalitetsplikten som råder i ett

anställningsförhållande samt om bisyssloregering och konkurrensklausuler.

Arbetsdomstolen förordar att den föreslagna 6 h § anställningsskyddslagen omformuleras och inte reglerar rätten att träffa avtal om t.ex. konkurrensklausuler och bisysslor. I sammanhanget bör påpekas att avtalsfrihet i princip bör råda och att avtal kan angripas enligt avtalslagen, t.ex. 36 och 38 §§ avtalslagen.

Omformuleringen skulle kunna genomföras på följande alternativa sätt med ett införande av en ny rubrik.

Parallella anställningar

6 h §

En arbetsgivare får inte

1. förbjuda en arbetstagare att under anställningsförhållandet 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 ingripa mot att arbetstagaren har en anställning

1. hos någon som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada,
2. som är arbetshindrande,
3. som på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller
4. som innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren eller i strid mot den lojalitetsplikt som gäller mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

Bestämmelsen skulle alternativt kunna utgå från den rättsliga omständigheten som gäller i ett anställningsförhållande, nämligen att det är tillåtet att ha en annan anställning – en parallell anställning – utom i vissa fall.

Parallella anställningar

6 h §

En arbetsgivare får under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare, om den inte

1. avser anställning hos en arbetsgivare som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada,
2. är arbetshindrande,
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, eller
4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren eller i strid mot den lojalitetsplikt som gäller mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning.

Om en omformulering av förslaget slag inte sker bör i vart fall följande omformuleringar göras.

En ny rubrik ”Parallella anställningar” bör införas.

För att markera att det är fråga om ett förbud under anställningsförhållande, och inte även efter, bör den inledande meningen tillföras information om detta t.ex. genom följande formulering. En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att *under anställningsförhållandet* ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Formuleringen ”anställning som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet” förefaller mindre lyckad och bör ändrats till ”*anställning hos någon som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet eller som..*”

Avsnitt 12 – Begäran om övergång till annan anställningsform

Den föreslagna regleringen om rätt till skriftligt svar vid en begäran om annan anställningsform och högre sysselsättningsgrad har sådant samband med redan befintlig reglering i anställningsskyddslagen att den bör samordnas med denna.

I 15 och 16 §§ anställningsskyddslagen finns regler om skyldighet att ge besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. En skyldighet för arbetsgivaren att på begäran ge arbetstagaren skriftligt besked i fråga om en begäran om annan anställningsform kan lämpligen samordnas med denna reglering. En ny 14 a § eller 17 a § skulle kunna införas vari inledningen till paragrafen formuleras enligt följande.

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

En förutsättning....osv.

I 25–27 §§ anställningsskyddslagen finns regler om företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad. 25 a § handlar om deltidsanställd som har *anmält* till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad. Den föreslagna lagtexten i 6 i § anställningsskyddslagen behandlar en arbetstagare som *begär* en högre sysselsättningsgrad. Oavsett om arbetstagarens handlande beskrivs som en anmälan eller en begäran bör arbetsgivarens skyldigheter med anledning av en sådan anmälan eller begäran behandlas i ett sammanhang, t.ex. enligt följande.

25 b §

Om en deltidsanställd arbetstagare anmält att hon eller han vill ha en anställning med 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.

Avsnitt 16 – Övergångsbestämmelser

Möjligen bör det påpekas att avsaknaden av en övergångsbestämmelse avseende redan ingångna kollektivavtal med avvikande reglering innebär det att sådan kollektivavtalsreglering gäller efter lagens ikraftträdande till dess avtalstiden löpt ut.

Arbetsdomstolens synpunkt innebär enbart att effekten bör påpekas inte att det bör införas en övergångsbestämmelse.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Cathrine Lilja Hansson, Karin Renman, Jonas Malmberg och Sören Öman.

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson