

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm

Telefon: 08-700 13 00

E-post: registrator@arbetsgivarverket.seArbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Yttrande över Ds 2020:14 - Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerad utredning. Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till frågor som främst är av statlig arbetsgivarpolitisk karaktär.

Sammanfattning

Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras och utökas det nu gällande upplysningsdirektivets bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att lämna information om anställningsvillkor. De rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet ska tillämpas på alla anställningsförhållanden i EU:s medlemsländer senast den 1 augusti 2022.

I Arbetsmarknadsdepartementets promemoria skriver departementet att Sverige som följd av sitt medlemskap i EU måste genomföra direktivet och att det saknas utrymme att lämna rättsläget i Sverige oförändrat. Departementet har emellertid i sitt förslag tagit hänsyn till att flera av direktivets bestämmelser redan är genomförda i svensk rätt, varför förändringarna i de svenska rättsreglerna görs på ett så litet ingripande sätt som möjligt. Arbetsgivarverket finner att departementet har lyckats väl i sin ambition att begränsa antalet nya lagregler och anser att förslagen i promemorian är väl avvägda.

Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

I två frågor som har varit omdiskuterade; om arbetstagarbegreppet ska fastställas på EU-nivå och om möjligheten att avvika från direktivets minimikrav genom kollektivavtal, har EU-kommissionen lyssnat på de nordiska ländernas kritik. Arbetstagarbegreppet ska även fortsättningsvis bestämmas på nationell nivå och enligt artikel 14 i direktivet tillåts arbets-

marknadens parter träffa kollektivavtal som avviker från direktivets artiklar 8-13. Detta innebär enligt Arbetsgivarverket att många av de farhågor som fanns rörande direktivet inte kom att besannas.

I promemorian skrivs att direktivets möjlighet att undanta offentligt anställda inte bör utnyttjas. Enligt departementet bör utgångspunkten vara att så långt som möjligt följa principen att samma lagregler ska gälla för offentligt och privat anställda. Arbetsgivarverket delar denna uppfattning, utom i en av de situationer som anges i promemorian. Mer om detta nedan.

Beträffande villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet så har de villkor som det ska informeras om utökats och tidsfristerna när informationen ska lämnas har förkortats. Förändringarna i arbetsvillkorsdirektivet i förhållande till upplysningsdirektivet genomförs genom lagändringar i bland annat anställningsskyddslagen. Förändringarna återfinns i 6 c-e §§ anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarverket delar departementets uppfattning att direktivets bestämmelser i dessa avseenden bör införas genom de förslag som har givits i promemorian.

I promemorian föreslås införandet av en ny bestämmelse i 6 h § anställningsskyddslagen om parallell anställning (bisyssla). Staten och anställda i staten berörs inte av den nya bestämmelsen då frågan om bisyssla regleras av 7-7d §§ i lagen om offentlig anställning och av kollektivavtal. Lagen om offentlig anställning är speciallag och gäller före anställningsskyddslagen.

Departementet föreslår även en ny lagregel i anställningsskyddslagen som innebär att en arbetstagare med tidsbegränsad anställning som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska få ett skriftligt svar på begäran, med angivande av skälen för arbetsgivarens ställningstagande, inom en månad efter begäran. Departementet menar att undantaget för offentliganställda enligt direktivets artikel 1.6 inte bör utnyttjas i detta fall.

Arbetsgivarverket har en annan uppfattning i denna fråga. För en statlig arbetsgivare föreligger informationsskyldighet enligt 6 § anställningsförordningen när en ny anställning ska tillsättas. Vidare får vid statliga anställningar endast hänsyn tas till förtjänst och skicklighet enligt 12 kap. 5 § regeringsformen och 4 § lagen om offentlig anställning. Ett svar från en statlig myndighet till en arbetstagare kommer därför innehålla en hänvisning

till dessa bestämmelser. Det blir enbart ett standardiserat svar. För att undvika en bestämmelse som enbart finns för syns skull bör undantaget i artikel 1.6 utnyttjas.

Arbetsgivarverkets inställning

Som tidigare har nämnts anser Arbetsgivarverket att förslagen i promemorian är genomtänkta och väl avvägda. Som framgår delar dock inte Arbetsgivarverket synsättet att det inte behövs undantag för offentliganställda enligt direktivets artikel 1.6.

I övrigt tillstyrker Arbetsgivarverket de förslag som lämnas i promemorian.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andrén och enhetschef Åsa Krook och arbetsrättsjurist Lars Åström.



Gunnar Holmgren



Lars Åström