

Arbetsmarknadsdepartementet

## Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)

### Bakgrund

Svenska ILO-kommittén har ombetts att yttra sig över promemorian *Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet* (Ds 2020:14) genom en remiss den 8 juni 2020 (A2020/01307/ARM).

Promemorian innehåller förslag på lagändringar för att genomföra det s.k. arbetsvillkorsdirektivet<sup>1</sup> i svensk rätt. Arbetsvillkorsdirektivet ersätter rådets direktiv 91/5337EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

### Arbetsvillkorsdirektivet

Av arbetsvillkorsdirektivet framgår att direktivets syfte är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningsvillkor och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Direktivet innehåller miniminormer för rättigheter som ska gälla för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens praxis.

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller bestämmelser som uppdaterar och ersätter informationsbestämmelserna i upplysningsdirektivet. I direktivet uppställs även ett antal minimikrav i fråga om anställningsvillkor som inte tidigare har reglerats på EU-nivå. Direktivet ger möjlighet att avvika från dessa krav genom kollektivavtal, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

## Promemorians förslag

I promemorian konstateras att några grupper som är arbetstagare enligt svensk rätt undantas från lagen (1982:80) om anställningsskydd och att det därför finns ett behov av att säkerställa att bestämmelserna som avser att genomföra arbetsvillkorsdirektivet även omfattar dessa arbetstagare. Det föreslås därför att lagen om anställningsskydd i de delar som genomför direktivet ska gälla även för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.

När det gäller arbetsvillkorsdirektivets tillämpningsområde konstateras i promemorian att lagstiftaren vid genomförandet av upplysningsdirektivet utnyttjade den möjlighet som fanns enligt det direktivet att undanta arbetstagare med anställningsförhållanden som uppgår till högst en månad. Skyldigheten att lämna information gäller därför inte enligt nuvarande lagstiftning när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor. Det konstateras vidare att det i arbetsvillkorsdirektivet saknas möjlighet att göra undantag för korta anställningsförhållanden, varför något sådant undantag inte föreslås.

Enligt direktivet finns däremot en möjlighet att göra undantag från direktivets tillämpningsområde för arbetstagare med arbetstid om högst tre timmar per vecka. Promemorians bedömning är att det inte finns skäl att utnyttja denna möjlighet. Det bedöms inte heller finnas skäl att utnyttja de möjligheter till undantag från direktivet som finns för hushållsarbetare anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll.

För att genomföra direktivets bestämmelser om informationsskyldighet föreslås ändringar i lagen om anställningsskydd, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lagen (2012:332) om vissa förvarsmaktsanställningar.

För att genomföra direktivets bestämmelser om minimikrav i fråga om arbetsvillkor föreslås två nya bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Det föreslås att en arbetsgivare, med vissa undantag, inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare eller missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning. Det föreslås även att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. Motsvarande bestämmelser föreslås i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning.

För genomförandet av artikel 10 i direktivet, som gäller minsta förutsägbarhet i arbetet, föreslås en ny bestämmelse i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Enligt bestämmelsen ska en arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt som huvudregel lämna arbetstagarna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Syftet är enligt promemorian att bestämmelsen så långt möjligt ska utformas med utgångspunkt i 12 § arbetstidslagen (1982:673).

I promemorian föreslås vidare att den möjlighet som ges i direktivet om att tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets regler under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare utnyttjas i de fall där detta är möjligt. Det föreslås att det i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete införs en bestämmelse, som har en motsvarighet i lagen om anställningsskydd, som ger möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal från de föreslagna bestämmelserna om parallell anställning och rätt till skriftligt svar när en arbetstagare begär en annan anställningsform.

Förslagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

### **Förslagets förhållande till ILO-konventioner**

Promemorian innehåller en redogörelse för vilka ILO-konventioner och rekommendationer som förslagen aktualiserar och en analys av om förslagen är förenliga med Sveriges ILO-åtaganden.

Relevanta konventioner är ILO:s konvention (nr 87) från 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, ILO:s konvention (nr 98) från 1949 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar, ILO:s konvention (nr 175) om deltidsarbete och ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Även ILO:s konvention (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare är relevant. Enligt artikel 6 ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare, liksom arbetstagare i allmänhet, har skäliga anställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och, om de är inneboende i hushållet, anständiga levnadsförhållanden som respekterar deras privatliv. I artikel 7 finns bestämmelser om att varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att se till att hushållsarbetare informeras om sina anställningsförhållanden på ett korrekt, verifierbart och lättförståeligt sätt och, där så är möjligt, helst genom skriftliga avtal i enlighet med nationella lagar och författningar

eller kollektivavtal när det gäller bl.a. lön, normal arbetstid, betald semester, dygnsvila och veckovila, provotid eller provanställning och villkor för anställningens avslutande. Enligt artikel 10 ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att säkerställa likabehandling av hushållsarbetare och arbetare i allmänhet vad gäller normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester.

Promemorian nämner även Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, som ILO antog 1998, ILO:s rekommendation (nr 198) om anställningsförhållanden m.m., ILO:s rekommendation (nr 182) om deltidsarbete och ILO:s rekommendation (nr 122) om sysselsättningspolitik.

Promemorians sammanfattande bedömning är att förslagen inte står i strid med något svenskt ILO-åtagande.

#### **Svenska ILO-kommitténs slutsats**

ILO-kommittén välkomnar att promemorian innehåller en analys och bedömning av hur förslagen i promemorian förhåller sig till ratificerade ILO-konventioner och andra relevanta ILO-instrument.

ILO-kommittén delar promemorians bedömning att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges ILO-åtaganden.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad ordförande Per Ewaldsson och ledamöterna Catharina Nordlander, Anne-Sofie Daleng, Niklas Beckman, Amelie Berg, Anna Svanestrand, Oscar Ernerot, Tina Nordling och Elise-Marie Donovan.

Närvarande har även varit Claudia Jiménez Guala, Charlott Sjögren och Annette Elfborg från sekretariatet och ersättarna Thomas Janson, John Losenborg, Anders Jonsson och Sophie Silverryd samt experterna Sofie Rykowski, Mikael Hellgren och Atosa Anvarizadeh.

Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Per Ewaldsson  
Ordförande

Charlott Sjögren  
Sekreterare