



**SVENSKT NÄRINGSLIV**

Vår referens/dnr: 109/2020

Niklas Beckman

Er referens/dnr: A2020/1307/ARM

# Remissvar

## Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14

Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14. I promemorian lämnas ett antal förslag om hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara anställningsvillkor i Europeiska unionen (härefter direktivet) ska genomföras.

### Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har sedan lång tid grundats på att det är arbetsmarknadens parter som genom överenskommelser i kollektivavtal står för lönesättningen och den närmare utformningen av övriga villkor. Modellen har varit framgångsrik och möjliggjort avtal som är anpassade till de specifika förhållandena som råder i olika branscher samtidigt som arbetstagarna ges en hög skyddsnivå. Direktivets utformning går dock emot den principen på en rad centrala områden som normalt regleras i svenska kollektivavtal. Det är därför av avgörande betydelse att möjligheterna att reglera villkor i kollektivavtal inte beskärs mer än nödvändigt vid implementeringen.

Rörande genomförandet av många bestämmelser i direktivet delar Svenskt Näringsliv de slutsatser som framförs i promemorian. Det gäller exempelvis åtgärder vid behovsavtal, minsta förutsägbarhet i arbetet och provanställning.

I andra delar anser Svenskt Näringsliv att promemorians förslag går utöver vad direktivet kräver. Det gäller bland annat:

- Direktivets regler om obligatorisk utbildning bör vara dispositiva genom kollektivavtal. Innan direktivets genomförande har parterna kunnat reglera villkor vid obligatoriska utbildningar och artikel 14 tillåter fortsatt dispositivitet. Förslaget i promemorian utgör en sådan politisk inblandning i villkorssättningen som bör undvikas.

- Avvikelser från direktivets regler genom kollektivavtal bör kunna ske både genom lokala och centrala avtal.
- Arbetstagare med företagsledande ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda med särskilt anställningsstöd är på mycket goda grunder undantagna från anställningsskyddslagens regler. Av samma skäl bör de även undantas från direktivets regler.
- Befintliga regler i svensk rätt är tillräckliga för att uppfylla direktivets bestämmelse om parallell anställning och utredningens lagförslag bör inte genomföras.
- Antalet gånger som en anställd kan begära en ny anställningsform eller högre sysselsättningsgrad med rätt att få ett motiverat skriftligt svar bör begränsas till en gång per period om tolv månader och endast gälla om ett sådant arbete är tillgängligt.

Vidare kommer reglerna om utökad informationsplikt samt möjligheten att begära en annan anställningsform att innebära en väsentligt utökad administration för företagen. Detta är inte förenligt med den ambition att minska företagens regelbörda som gäller i både EU och Sverige.

### **Dispositivitet genom kollektivavtal**

Att det är arbetsmarknadens parter som genom överenskommelser i kollektivavtal står för lönesättningen och den närmare utformningen av villkoren på branschnivå är sedan länge en grundpelare i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Direktivets utformning går emot den principen på en rad centrala områden som normalt regleras i svenska kollektivavtal. Det gäller exempelvis förläggning av arbetstid, utbildning och provanställning. För att direktivets genomförande ska utgöra ett så litet ingrepp som möjligt på den väl fungerande svenska arbetsmarknaden menar Svenskt Näringsliv att överimplementering ska undvikas och att de möjligheter till undantag som direktivet innehåller ska användas.

Svenskt Näringsliv anser därför att det är av avgörande betydelse att möjligheterna att reglera villkor i kollektivavtal inte beskärs mer än nödvändigt vid implementeringen. Föreningen har därvidlag, både under och efter förhandlingarna, uppfattat att artikel 14 syftar till att värna och bevara inte minst de nordiska kollektivavtalsmodellerna. Om det målet ska uppnås måste artikel 14 tolkas som att när det finns ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för det aktuella arbetet uppfyller avtalet typiskt sett direktivets krav på övergripande skydd. Det gäller såväl om avtalet inte innehåller regler i vissa frågor som regleras i direktivet eller om det finns bestämmelser som är mindre förmånliga för arbetstagarna än lagstiftningen. Om den svenska arbetsmarknadsmodellen ska kunna överleva på sikt måste parterna fritt kunna göra bedömningar om det sammantagna skyddet i avtalet utifrån de olika behoven på bransch- eller företagsnivå. Även om den närmare innebörden av artikelns krav på övergripande skydd kan komma att tolkas ytterst av EU-domstolen bör ovanstående vara utgångspunkten vid den svenska implementeringen och framgå tydligt av motiven.

Enligt förslaget i promemorian ska kollektivavtalsdispositivitet gälla inom de flesta områden som direktivet omfattar men avvikelser ska kräva att avtalet är slutet eller godkänt på central nivå. Svenskt Näringsliv anser att kravet på centrala kollektivavtal är ett omotiverat ingrepp i

parternas möjligheter att hantera de frågor som regleras i direktivet. Direktivets artikel 14 specificerar inte att avsteg ska ske på någon viss nivå och i Sverige regleras exempelvis frågor kring arbetstidens närmare förläggning och utbildning många gånger genom överenskommelser i lokala avtal. Utgångspunkten bör således vara att dispositiviteten från direktivets regler ska gälla på både lokal och central nivå. Sedan är det upp till parterna att i avtalen själva bedöma om vissa frågor kräver att de regleras eller godkänns på central nivå. Det sistnämnda givetvis under förutsättning att nu gällande lagstiftning inte föreskriver annat.

Avseende obligatorisk utbildning görs vidare bedömningen i promemorian att reglerna i artikel 13 utgör rimliga krav. Någon möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal ges inte trots att direktivet uttryckligen innehåller en sådan möjlighet. Svenskt Näringsliv anser att promemorians ställningstagande utgör ett omotiverat ingrepp i partsautonomin och därför går emot de principer som bör ligga bakom det svenska genomförandet. Även om obligatoriska utbildningar i direktivets mening normalt sker på betald arbetstid har parterna innan direktivets genomförande varit fria att förfoga över villkoren för sådana utbildningar i kollektivavtal och så bör vara fallet även fortsättningsvis. Att den offentligrättsliga regleringen på arbetsmiljöområdet inte innehåller möjligheter till avsteg genom kollektivavtal innebär inte att samma överväganden ska ligga till grund för samtliga regleringar i befintliga och framtida kollektivavtal. Att lagstiftaren gör dylika bedömningar om kollektivavtalsregeringar är också den typ av politisk inblandning i villkorssättningen som bör undvikas så långt som möjligt.

Ovanstående överväganden gäller även för de andra lagar där utredningen förslagit ändringar med anledning av artikel 14.

### **Undantag för arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka m.m.**

Svenskt Näringsliv anser även att direktivets möjlighet till undantag för arbetstagare som arbetar högst tre timmar per vecka under en referensperiod om fyra på varandra följande veckor bör utnyttjas. Ett sådant undantag skulle innebära en administrativ lättnad i fall då arbetsuppgifter behöver utföras under en begränsad tidsperiod. Det skulle underlätta inte minst för mindre företag. Risken för att företag gör fel påverkar inte den bedömningen. Jämfört med många andra regler i direktivet vore ett undantag förhållandevis enkelt att tillämpa och bör därför genomföras.

Vad gäller offentliganställda delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att dessa så långt som möjligt ska ha samma arbetsrättsliga regler som privatanställda. Detta är viktigt inte minst eftersom stora delar av den offentliga sektorn är konkurrensutsatt och detta måste kunna ske på lika villkor i detta avseende. Precis som utredningen konstaterar saknas också objektiva skäl för att göra undantag.

### **Tillämpningsområde**

Enligt direktivet ska begreppet arbetstagare definieras på nationell nivå. Det är i sig korrekt att arbetstagare med företagsledande ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda med särskilt anställningsstöd faller inom den svenska definitionen av arbetstagare. De är dock av mycket goda skäl undantagna från anställningsskyddslagens regler. Att som utredningen föreslår låta dessa grupper omfattas av direktivets regler medför endast

väsentligt ökad administration och med hänsyn deras speciella situation kan det starkt ifrågasättas vilka fördelar som direktivets regler skulle innebära.

Svenskt Näringsliv menar att det är orimligt att göra en sådan bokstavstolkning av direktivet. Med hänsyn till direktivets syfte och den ringa betydelse som dess regler skulle få för de aktuella grupperna bör det vara möjligt att behålla det nuvarande undantaget i anställningsskyddslagen. Om det inte bedöms vara möjligt anser föreningen att det bör övervägas att helt undanta dem från det svenska arbetstagarbegreppet och låta sådana avtal regleras av sedvanliga avtalsrättsliga regler eller särskild lagstiftning.

Som redan anförts har företagsledare och även familjemedlemmar knappast någon nytta av att omfattas av direktivets regler. För en företagsledare saknar informationen som ska ges och möjligheten att begära en tryggare anställningsform normalt betydelse. Det måste också vara motiverat med förbud mot parallell anställning och illojalt att bryta mot detta. Även den krets av familjemedlemmar som omfattas av anställningsskyddslagens undantag har en sådan relation till arbetsgivaren att reglerna i anställningsskyddslagen kan anses sakna betydelse. Samma övervägande bör kunna göras även för direktivets bestämmelser.

Avseende arbetstagare med särskilt anställningsstöd m.m. syftar dessa arbetsmarknadspolitiska åtgärder till att öka arbetsgivares vilja att anställa personer som har svårt att få arbete utan stöd. Att öka regelkrånglet och riskerna kring sådana anställningar riskerar att minska arbetsgivarnas vilja att anställa och därigenom motverka den ambitionen. Detta förvärras av att dessa anställningar redan är omgärdade av en betydande administration.

### **Informationsplikt**

Direktivets utökade informationsplikt kommer öka företagets administration i samband med anställningar. I dagsläget uppfyller arbetsgivarna normalt den plikten genom information i anställningsavtalen och det kan förväntas vara fallet även fortsättningsvis. Att inkludera all den information som direktivet föreskriver i avtalen skulle dock göra dem mycket omfattande och svåröverskådliga. Det är därför av stor betydelse att informationsplikten, i enlighet med utredningens förslag, kan uppfyllas genom hänvisningar till lagar, författningar och kollektivavtal.

Möjligheten att använda hänvisningar är särskilt viktig rörande informationen om arbetets förläggning och förutsägbarhet enligt förslaget i anställningsskyddslagens 6 c § andra stycket punkterna 6 och 7. Rörande dessa bestämmelser bör det framgå av motiven att i fall då arbetsgivaren är bunden av och tillämpar ett kollektivavtal som reglerar det aktuella arbetet är en hänvisning till reglerna i avtalet normalt tillräckligt för att informationsplikten ska vara uppfylld. Att arbetsgivare ska behöva ytterligare specificera hur arbetstiden förläggs och varierar är inte rimligt. En sådan ordning vore också ett stort ingrepp i kollektivavtalssystemet och partsautonomin. Ovanstående gäller givetvis under förutsättning att annat inte följer av det enskilda anställningsavtalet.

I tillägg till hänvisningar till lagar, författningar och kollektivavtal anser Svenskt Näringsliv att information även bör kunna ges genom hänvisningar till andra källor som är tillgängliga för arbetstagaren. Det gäller framförallt personalhandböcker eller motsvarande där exempelvis arbetsgivarens allmänna utbildningspolicy som regel framgår.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att informationen enligt anställningsskyddslagens 6 c § andra stycke 8 – 13 ska kunna lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta. Den längre tidsfristen att ge denna omfattande information kan vara betydelsefull för många arbetsgivare. Vad gäller utarbetande av mallar för informationen delar föreningen bedömningen att det är en fråga för arbetsmarknadens parter och att detta inte bör författningsregleras.

### **Information till arbetstagare som sänds utomlands**

Svenskt Näringsliv tillstyrker att information även fortsättningsvis endast ska behöva lämnas om arbetsperioden utomlands varar längre än fyra på varandra följande veckor. Att använda undantagsmöjligheten kommer innebära en administrativ lättnad för företag vars arbetstagare behöver kunna arbeta utomlands under kortare arbetsperioder.

Förslaget till genomförande av information till utstationerade arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG om ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt gällande rätt i värdlandet innebär dock en klar överimplementering som inte bör genomföras.

Av artikel 7.2 a framgår att informationsskyldigheten endast avser information om ersättning. Att även behöva ange information om andra villkor som kan bli tillämpliga i värdmedlemsstaten är betydligt mer omfattande och därmed administrativt betungande. Svenskt Näringsliv anser inte att en reglering där den information som ska ges begränsas till information i enlighet med vad direktivet föreskriver vore att sänka skyddsnivån för arbetstagare jämfört med den nuvarande 6 d § andra stycket punkt 5 anställningsskyddslagen. Själva skyddsnivån avseende villkoren i värdmedlemsstaten är fortfarande den samma även om den svenska arbetsgivaren behöver ge en mindre omfattande information därom. Enligt förslaget i promemorian ska arbetsgivaren dessutom ge en länk till värdmedlemsstatens officiella nationella webbplats där den aktuella informationen ska finnas.

### **Parallell anställning**

Svenskt Näringsliv delar inte utredningens bedömning att ett genomförande av artikel 9 kräver en bestämmelse om parallell anställning i svensk rätt. Enligt EU-kommissionens uppgifter, som också refereras av utredningen, är syftet med artikel 9 att skydda arbetstagare som arbetar deltid eller inte har någon på förhand fastställd arbetstid. Med det sistnämnda avses framförallt arbetstagare med så kallade nolltimmarsavtal. Detta för att möjliggöra för dem att kunna ha flera jobb samtidigt och därmed en högre inkomst.

Även om svensk rätt inte innehåller ett uttryckligt förbud för arbetsgivare att hindra anställda från att ha en parallell anställning kan ett sådant agerande angripas rättsligt. Förbud att ha en annan anställning där frågan inte är kollektivavtalsreglerad kan, som utredningen konstaterar, angripas med stöd av 36 § avtalslagen och det finns även en relativt omfattande rättspraxis rörande sanktioner som vidtagits mot arbetstagare som arbetsgivaren ansett agerat illojalt. Exempel på när möjlighet till jämkning enligt 36 § avtalslagen har ansetts tillräcklig vid genomförande av EU-direktiv utan annan uttrycklig reglering finns i SOU 2011:5 sid. 173 och prop. 2011/12:78 sid. 40.

Beträffande förbudet mot missgynnande menar Svenskt Näringsliv att den befintliga svenska regleringen som följer av lagstiftning och praxis rörande god sed på arbetsmarknaden uppfyller direktivets krav. Mer allvarliga missgynnanden kan angripas med stöd av anställningsskyddslagen och när det inte är möjligt är praxis om god sed på arbetsmarknaden tillämplig. Med tanke på de grupper som direktivet avser att skydda är det knappast troligt att en arbetsgivare skulle kunna förbjuda dem att ha en parallell anställning eller vidta sanktioner annat än i fall med särskilda omständigheter. Av betydelse i sammanhanget är även att många kollektivavtal redan reglerar anställds möjlighet att ha bisysslor.

För det fall att utredningens förslag kommer ligga till grund för lagstiftning bör det beaktas att i svensk rättspraxis har kollektivavtalsregleringarna sedan lång tid en tydligt normerande verkan. Exempelvis avtalet från 2015 om användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK utgör en måttstock vid prövningen av sådana klausuler. Svenskt Näringsliv anser att en sådant synsätt bör gälla även fortsättningsvis.

Av utredningens förslag till 6 h § andra stycket punkt 1 följer dock att en arbetsgivare får träffa avtal om att arbetstagaren inte får ha annan anställning som konkurrerar med arbetsgivaren på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt. Gällande kollektivavtalsregleringar inom i vart fall den privata sektorn har sin utgångspunkt i lojalitetsplikten. Kriteriet "kan orsaka skada" återfinns dock inte i avtalen. Beroende på hur den föreslagna bestämmelsen tolkas av rättstillämparen kan det innebära en betydande skillnad gentemot befintliga avtalsregleringar.

I många fall är förtroendet för den anställde av avgörande betydelse och därför kan exempelvis redan förberedelse till medverkande i konkurrerande verksamhet innebära att arbetsgivaren tappar förtroendet för den anställde utan att det kunnat orsaka skada i det stadiet. Det gäller bland annat chefer och anställda med tillgång till olika typer av företagshemligheter. För att reglerna i så stor utsträckning som möjligt ska spegla de överväganden som arbetsmarknadens parter har gjort bör därför rekvisitet kan orsaka skada utgå ur den föreslagna lagtexten.

I enlighet med gällande kollektivavtalsregleringar bör inte heller företagsledare omfattas av lagregeln. Som framgår av promemorian har parterna valt att inte inkludera dem i avtalen och även utanför kollektivavtalsförhållanden gäller avtalsfrihet. Med hänsyn till de mycket höga krav på förtroende och lojalitet som ställs på personer i den ställningen bör det övervägandet gälla även fortsättningsvis.

Svenskt Näringsliv anser vidare att det tydligt bör framgå av motiven att den föreslagna regleringen inte är avsedd att påverka tillämpningen av befintliga kollektivavtalsregleringar. Detta gäller såväl möjligheten för en arbetstagare att ha en parallell anställning samt möjligheter till sanktioner mot de anställda som bryter mot avtalsreglerna. Regler därom är vanligt förekommande i kollektivavtal och ett sådant uttalande vore i linje med de överväganden om bibehållen partsautonomi och bevarande av kollektivavtalsmodellen som ligger bakom genomförandet av direktivet i övrigt.

Ovanstående överväganden gäller även för de andra lagar där utredningen förslagit ändringar med anledning av artikel 9.

## Begäran om övergång till annan anställningsform

Svenskt rätt innehåller redan ett strikt regelverk kring anställdas möjligheter att få andra former av anställning hos en arbetsgivare. Enligt 25 a § anställningsskyddslagen har deltidsanställda möjlighet att begära en högre sysselsättningsgrad. Företrädesrätten gäller för både tillsvidare- och visstidsanställda arbetstagare (jämför AD 2000 nr 51). Även reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § gäller för både tillsvidare- och visstidsanställda arbetstagare och 32 § innehåller en förhandlingskyldighet med berörda arbetstagarorganisationer.

Redan dagens regelverk är svårt att tillämpa och administrativt betungande. Genomförandet av direktivets artikel 12 kommer att göra den situationen ännu värre för arbetsgivarna. Jämfört med vad som föreskrivs i artikeln är den befintliga svenska lagstiftningen också betydligt mer fördelaktig för de arbetstagare som önskar en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad. Mot bakgrund av ovanstående anser Svenskt Näringsliv att antalet gånger som en anställd kan begära en ny anställningsform enligt den förslagna 6 i § bör begränsas till en gång per period om tolv månader snarare än en gång per sex månader som utredningen föreslår.

Vidare följer av artikel 12 att skyldigheten att ge ett motiverat skriftligt svar gäller om en annan anställningsform är tillgänglig. Svenskt Näringsliv anser därför att skyldigheten att ge ett motiverat svar endast ska gälla om en annan anställningsform eller arbete med en högre sysselsättningsgrad finns tillgängligt hos arbetsgivaren. Som redan anförts kommer den förslagna regeln att vara administrativt betungande och den bördan bör inte ökas ytterligare genom en överimplementering.

Ovanstående överväganden gäller även för de andra lagar där utredningen förslagit ändringar med anledning av artikel 12.

## Andra regleringar i direktivet

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att direktivets bestämmelser om obligatorisk utbildning, åtgärder vid behovsavtal, minsta förutsägbarhet i arbetet och provanställning inte medför några behov av lagändringar i svensk rätt. Detta bortsett från de justeringar som utredningen föreslår i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om husligt arbete.

## Rättsliga förfaranden och sanktioner

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att direktivets artiklar om rättsliga förfaranden och sanktioner inte föranleder några ändringar i svenskt rätt. Detta förutom nödvändiga följdändringar för att de lagändringar som genomförs med anledning av direktivet ska omfattas av befintliga sanktioner på respektive område.

Artikel 15.2 innehåller dock en möjlighet för medlemsstaterna att vid utebliven information föreskriva att innan sanktioner kan utkrävas måste arbetstagaren göra en anmälan till arbetsgivaren. Först om arbetsgivaren inte tillhandahållit den saknade informationen inom rimlig tid kan arbetstagaren kräva skadestånd. Enligt promemorian bör den möjligheten inte

utnyttjas eftersom motsvarande möjlighet i upplysningsdirektivet inte användes vid dess genomförande. Svenskt Näringsliv vill dock framhålla att informationen som arbetsgivaren ska lämna enligt det nya direktivet är betydligt mer omfattande och komplicerad än tidigare vilket leder till större risk för att fel begås. Föreningen anser därför att arbetstagaren i ett första läge bör åläggas att anmäla att information saknas. Först om arbetsgivaren därefter inte snarast tillhandahåller den saknade informationen ska arbetstagaren kunna gå vidare med skadeståndskrav i förhandlingar eller domstol.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Mattias Dahl