

Arbetsrättssektionen
Lina Cronebäck

Arbetsmarknadsdepartementet
10333 STOCKHOLM

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tillstyrker att direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, arbetsvillkorsdirektivet, genomförs i Sverige enligt förslaget i promemorian.

Bakgrund

I Ds 2020:14 har lämnats förslag om hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, arbetsvillkorsdirektivet, ska genomföras i svensk rätt.

Arbetsvillkorsdirektivet ersätter rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, upplysningsdirektivet. Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

Direktivet innehåller också artiklar med minimikrav i fråga om arbetsvillkor som inte tidigare reglerats på EU-nivå. Rättigheterna 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 domstolens rättspraxis.

Behovet av ändringar i lagstiftningen

Arbetsvillkorsdirektivet måste till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. I Ds 2020:14 föreslås att direktivets bestämmelser, så långt möjligt, ska anses genomförda genom redan gällande svensk rätt. I dessa delar bedöms direktivet inte medföra några konsekvenser. I de delar svensk rätt inte uppfyller arbetsvillkorsdirektivet har lämnats förslag på vad som bedöms utgöra nödvändiga författningsändringar.

Arbetsmarknadens parter tillåts att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets regler under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i direktivet. I promemorian föreslås att denna möjlighet utnyttjas i de fall där detta är möjligt.

För att genomföra arbetsvillkorsdirektivet i svensk rätt föreslås följande ändringar i lagstiftningen:

Bestämmelser i lag (1982:80) om anställningsskydd, lag (1970:943) om husligt arbete, lag (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och lag (2005:395) om vissa försvarsmaktsanställningar om att sådan information som en arbetsgivare är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande utökas och tiden inom vilken den ska lämnas kortas.

Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska i de delar de genomför arbetsvillkorsdirektivet även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha 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 anställning.

För att genomföra artikel 9 föreslås nya bestämmelser som reglerar s.k. parallell anställning i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning.

För arbetstagare som omfattas av lagen om husligt arbete föreslås en ny bestämmelse om att arbetsgivare som huvudregel ska lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

För att genomföra artikel 12 föreslås nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning om att arbetsgivare ska lämna skriftligt och motiverat svar om arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tillsvidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Det föreslås vissa begränsningar i skyldigheten att lämna skriftligt svar.

För att genomföra artikel 14 föreslås nya bestämmelser i anställningsskyddslagen, arbetstidslagen, lagen om husligt arbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete vad gäller möjligheten att avvika från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 8, 9, 10 och 12 genom överenskommelser i kollektivavtal förutsatt att det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas.

SKR:s ställningstagande

SKR finner förslagen i promemorian väl avvägda. SKR delar slutsatsen i promemorian att ett kollektivavtal i sig normalt sett ger ett övergripande skydd av arbetstagare enligt artikel 14 även i de fall kollektivavtalet saknar någon bestämmelse alls i en fråga som regleras i en lagbestämmelse som genomför direktivet, eller innehåller en bestämmelse som är mindre förmånlig för arbetstagare.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Knape
Ordförande