



ENHET
Enheten för Avtalsfrågor
HANDLÄGGARE
Claes-Mikael Ståhl

DATUM
2020-09-28
ERT DATUM
Ert datum

DIARIENUMMER
20200196
ER REFERENS
A2020/01307/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14

LO har beretts tillfälle att yttra sig över ovan angiven promemoria (Ds) om genomförandet av direktiv 2019/1152 i svensk rätt. LO inkommer härmed med följande yttrande. I huvudsak stödjer LO förslagen som följer av promemorian.

Sammanfattning

LO välkomnar att ändringarna av svensk rätt är minimala och endast genomförs där direktivets bestämmelser gör det nödvändigt.

LO ser positivt på att arbetsgivarens skyldighet att lämna information utökas samt att tiden för att lämna den viktigaste informationen kortas.

LO delar den i promemorian framförda uppfattningen att det inte finns behov av ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelse om varaktighet av provanställning.

LO välkomnar att det i lag slås fast att en arbetsgivare inte ska få förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare och inte heller få missgynna en arbetstagare som har en anställning hos en annan arbetsgivare. LO har dock vissa invändningar mot utformningen av den föreslagna regeln.

LO delar inte utredningens förslag till hur artiklarna 10.2 och 10.3 om minsta förutsägbarhet i arbetet ska genomföras i svensk rätt.

LO anser att det för kompletterande regler för behovsavtal bör införas en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

LO välkomnar att det införs en bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad kombinerat med en skyldighet för arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran

LO delar inte den uppfattning som kommer till uttryck i promemorians förslag avseende skydd mot ogynnsam behandling.

Allmänt om LOs yttrande över genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

I december 2017 presenterade kommissionen förslaget om ett reviderat och utökat direktiv om arbetsvillkor som skulle ersätta det så kallade upplysningsdirektivet (91/533/EEG). Kommissionens ursprungliga förslag innebar hot mot den svenska kollektivavtalsmodellen. Under lagstiftningsprocessen kunde dessa genom parternas och regeringens gemensamma påverkansarbete undanröjas.

Förslagen från Ds 2020:14 återspeglar LOs grundläggande syn på hur direktivet bör genomföras. Ändringarna av svensk rätt ska vara minimala och endast göras om nödvändigt.

Information om anställningsförhållandet som ska lämnas vid anställningens början, ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands samt information om ändring av anställningsförhållandet

LO ser positivt på att arbetsgivarens skyldighet att lämna information utökas samt att tiden för att lämna den viktigaste informationen kortas. LO ser vidare positivt på att skyldigheten utökas till att gälla för fler arbetstagare. Inte minst viktigt är det för arbetstagare med många korta anställningar att få information om sina anställningsvillkor för att kunna hävda sina rättigheter avseende till exempel omvandling till tillsvidareanställning.

Provanställning

LO delar den i promemorian framförda uppfattningen att det inte finns behov av ändringar i anställningsskyddslagen med anledning av direktivets bestämmelse om varaktighet av provanställning.

Parallell anställning

LO välkomnar att det i lag slås fast att en arbetsgivare inte ska få förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare och inte heller få missgynna en arbetstagare som har en anställning hos en annan arbetsgivare. De möjligheter som ges att avtala om annat mellan arbetsgivare och arbetstagare får anses väl avvägda.

När det gäller den del av förslaget som avser missgynnande har dock LO betänkligheter mot hur orsakssambandet uttrycks. I promemorian föreslås ”på grund av” istället för ”har samband med”. Skillnaden mellan dessa är att ”på grund av” innebär att missgynnandet *endast* beror på att arbetstagaren har anställning hos en annan arbetsgivare, medan ”har samband med” innebär att missgynnandet kan bero på flera omständigheter, men att en av dem är att arbetstagaren har anställning hos en annan arbetsgivare. Motiveringen till förslaget i promemorian är att ”har samband” med skulle inskränka arbetsgivarens handlingsutrymme för mycket, se sid 137. Enligt LO:s uppfattning uppnås inte ett acceptabelt skydd för arbetstagare mot missgynnande om det ställs krav på att arbetstagarens anställning hos en annan arbetsgivare ska vara den enda anledningen till missgynnandet.

Minsta förutsägbarhet i arbetet

Enligt artikel 10.2 ska en arbetstagare ha rätt att tacka nej till arbetspass utan ogynnsamma konsekvenser om inte ett eller båda kraven i artikels punkt 1 är uppfyllda. I denna del hänvisar promemorian till regler i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen samt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4. Promemorians slutsats är att dessa regler skulle utgöra ett tillräckligt skydd för arbetstagare att inte drabbas av ogynnsamma konsekvenser. LO delar inte denna uppfattning. Arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter är offentlighetsregler. En enskild arbetstagare kan inte hävda några rättigheter på grund av dessa regelverk eller få skadestånd för att en arbetsgivare inte uppfyller sina skyldigheter enligt regelverken. Det finns således inte i svensk rätt någon effektiv sanktion om en arbetsgivare skulle utsätta en arbetstagare för ogynnsamma konsekvenser i denna situation. För att artikel 10.2 ska genomföras på ett korrekt sätt krävs att det i svensk rätt införs en effektiv sanktion.

I promemorian konstateras att det råder samstämmighet om att så kallade ”nolltimmesavtal” är oskäligen enligt svensk rätt samt att en arbetsgivare på svensk arbetsmarknad inte får ställa in arbetspass utan att arbetstagaren får kompensation. LO delar uppfattningen att någon reglering inte behövs med anledning av artikel 10.3.

Kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Enligt promemorian finns det inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av artikel 11. Beträffande den presumtion som finns i artikel 11 b anges i promemorian att ”det inte anses lämpligt att införa en presumtion som fullt ut överensstämmer med artikel 11 b.”, sid. 185. Ställningstagandet motiveras inte.

I en domstolsprocess gällande tvist om omfattningen av den anställning som ska övergå i en tillsvidareanställning ställer det naturligtvis arbetstagaren i ett sämre läge, om arbetstagaren med tillämpning av vanliga bevisregler ska visa att arbetets omfattning varit av viss storlek, än om arbetstagaren kan

åberopa en presumtion enligt artikel 11 b. I promemorian har räknats upp ett antal punkter som anges säkerställa ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder, se sid. 186. Det ska i sammanhanget framhållas att punkten ”Omvandlingsreglerna som reglerar hur tidsbegränsad anställning övergår till tillsvidareanställning, 5 a § anställningsskyddslagen” inte säkerställer sysselsättningsgraden på tillsvidareanställningen. Det är LO:s uppfattning att en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b bör införas i svensk rätt.

Begäran om övergång till annan anställningsform

LO välkomnar att det införs en bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad kombinerat med en skyldighet för arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. När det gäller de skäl som arbetsgivaren ska ange för sitt ställningstagande anförs i promemorian att det inte bör ställas några krav på hur skälen ska vara formulerade eller vilka omständigheter som ska anges. Det är LO:s uppfattning att artikel 12 inte genomförs på ett korrekt sätt om inte krav ställs på de skäl som arbetsgivaren ska ange. Enligt skäl 36 till direktivet ska arbetstagaren ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren som ”tar hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov.” Det finns således stöd i direktivet att ställa krav på de skäl som arbetsgivaren ska ange i det skriftliga svaret. En högst rimlig utgångspunkt är att skälen ska vara sakliga och relevanta, vilket uttryckligen bör framgå av den föreslagna lagregeln.

Skydd mot ogynnsam behandling

På ett flertal ställen i promemorians avsnitt gällande skydd mot ogynnsam behandling, finns ett påstående om att det ofta finns regler i kollektivavtal som begränsar arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och som skyddar arbetstagare mot att åtgärder vidtas utan objektiv grund. Några exempel på sådana kollektivavtal ges inte. Enligt LO:s mening är den beskrivningen inte korrekt. Det är tvärtom ovanligt att kollektivavtal innehåller sådana regler. Till detta kommer det rådande rättsläget enligt Arbetsdomstolens praxis, som innebär följande. För att kunna angripa ett arbetsledningsbeslut i domstol såsom stridande mot lag och goda seder med möjlighet att få skadestånd till den utsatta arbetstagaren, krävs att det finns en uttrycklig bestämmelse i kollektivavtal enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att utöva arbetsledningsrätten i enlighet med lag och goda seder, se till exempel AD 1985 nr 65 och AD 2013 nr 29.

Även i denna del hänvisar promemorian till regler i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen samt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4. LO hänvisar såvitt avser dessa regelverk till vad som anförs ovan under rubriken ”Minsta förutsägbarhet i arbetet”.

LO delar inte slutsatsen i promemorian att de bestämmelser som finns får anses vara tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i artikel 17 i direktivet.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Claes-Mikael Ståhl
Handläggare