

Stockholm den 1 oktober 2020

R-2020/1053

Till Arbetsmarknadsdepartementet

A2020/01307/ARM

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 8 juni 2020 beretts tillfälle att avge yttrande över departementspromemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14).

Betänkandet omfattar förslag om införlivande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (direktivet).

Sammanfattning

Advokatsamfundet avstyrker den föreslagna lagtekniska lösningen.

Advokatsamfundet finner det tveksamt om de föreslagna reglerna till fullo införlivar direktivets regler i svensk rätt på ett korrekt och fullständigt sätt. Detta gäller särskilt

- Kompletterande åtgärder vid behovsavtal och
- Parallell anställning.

Advokatsamfundet kommenterar därutöver vissa förslag och motiveringar.

Motivering

Den lagtekniska utformningen

Det finns i Sverige ingen sammanhållen lag gällande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta förhållande har skapat lagtekniska problem; särskilt när EU-rättsliga regler ska införlivas i svensk rätt. Lösningen har i många fall fått bli att det stiftats en separat lag avseende den berörda frågan – se exempelvis lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad

anställning, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. I andra fall har det ansetts att bestämmelserna kunnat införlivas i en befintlig lag som har berört den aktuella frågeställningen. Så har exempelvis rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (Överlåtelsesdirektivet) i huvudsak införlivats genom regler i anställningsskyddslagen. Likaså införlivades rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (Upplysningsdirektivet) i svensk lagstiftning huvudsakligen genom att bestämmelser fördes in i anställningsskyddslagen.

Direktivet innehåller precis som Upplysningsdirektivet regler om vilken information en arbetsgivare ska lämna till en arbetstagare vad avser anställningsvillkor m.m. Till skillnad från Upplysningsdirektivet innehåller direktivet därutöver materiella regler avseende vissa rättigheter som i olika situationer ska tillkomma arbetstagare. Det betyder att direktivet är mer omfattande än Upplysningsdirektivet och även mer komplext.

Det är enligt Advokatsamfundet olämpligt att de berörda reglerna förs in i anställningsskyddslagen av följande skäl. Anställningsskyddslagen är ingen heltäckande lag avseende förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan en lag som specifikt tar sikte på avslutande av anställningsförhållandet samt därtill anslutande frågor såsom tillåtna anställningsformer. Vissa grupper är enligt 1 § undantagna från lagens skydd; bl.a. företagsledare.

Advokatsamfundet menar att den föreslagna lagtexten i anställningsskyddslagen dels blir onödigt omfattande och dels tar sikte på annat än vad anställningsskyddslagen faktiskt är avsedd att rikta in sig på. Man kan exempelvis av 1 § i förslaget få intrycket att en företagsledare helt plötsligt skulle omfattas av ett anställningsskydd. Vid närmare granskning framgår dock att detta inte är fallet. Det felaktiga intrycket av lagens innebörd följer av den föreslagna lagtekniska konstruktionen, som har använts för att belysa att även en företagsledare har rätt till upplysning om vissa anställningsvillkor. Särskilt komplicerat blir förslaget till lag om arbetstid m.m. i husligt arbete liksom de övriga sektorslagarna.

Advokatsamfundet menar att tiden är mogen att stifta en mer fullständig anställningsavtalslag. I avvaktan på att ett sådant reformarbete kan genomföras kommer införlivandet av EU-direktiv att bli i någon mening haltande. Även om det inte framstår som den bästa lagtekniska lösningen, förordar Advokatsamfundet att direktivet genomförs på följande sätt. De delar av direktivet som avser anställningsformer och andra frågor som berörs av anställningsskyddslagen, införlivas i denna lag. Övriga delar av direktivet – bl.a. upplysningsbestämmelser och materiella frågor – införlivas genom en separat lag. I denna separata lag kan de preciseringar och undantag som är möjliga enligt direktivet göras avseende exempelvis vissa sektorer.

Direktivets rättigheter

Advokatsamfundet vill övergripande anföra följande. Betänkandet innehåller i flera avseenden en redovisning av gällande rätt och därefter en slutsats om att det inte behövs några ytterliga implementeringsåtgärder. I de delar där något lagförslag inte lämnas utgör betänkandets text inte förarbeten i traditionell mening och är knappast bindande för en domstol.

Advokatsamfundet konstaterar därtill att vissa av de slutsatser som dras framstår som tveksamma och i vart fall ofullständiga. Detta gäller bl.a. vad som anförs på

- s. 160 gällande om arbetspass får ställas in utan rätt till kompensation,
- s. 158 gällande de rättsliga konsekvenserna av att arbetstider är angivna i ett anställningsavtal och
- s. 113 f. gällande möjligheten att förlänga en provanställning.

Advokatsamfundet menar att även om redovisningen av gällande rätt skulle vara korrekt, bör gällande rätt tydligt framgå av materiell lagtext och inte endast av uttalanden i ett betänkande som inte är bindande.

I några avseenden menar Advokatsamfundet att direktivet kräver ytterligare implementeringsåtgärder enligt följande.

Kompletterande åtgärder vid behovsavtal

I betänkandet har slutsatsen dragits att det i svensk rätt inte behöver vidtas några åtgärder med anledning av direktivets artikel 11 Kompletterande åtgärder vid behovsavtal.

Advokatsamfundet ifrågasätter om denna slutsats är korrekt. Av direktivets inledning, punkten 8, framgår att direktivet kan skydda bland annat behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar samt falska egenföretagare.

I betänkandet räknas upp ett antal regler som syftar till att generellt skydda arbetstagare och trygga förhållanden för arbetstagare. Det får anses tydligt att de uppräknade kategorierna arbetstagare typiskt sett utgör en svag grupp på svensk arbetsmarknad. Det är svårt att se att någon arbetsrättslig regel syftar till att specifikt skydda dessa kategorier arbetstagare och deras rättsliga ställning. Advokatsamfundet är därför tveksamt till slutsatsen till att det inte behövs några ytterligare implementeringsåtgärder.

Parallell anställning

Direktivets artikel 9 Parallell anställning har ansetts motivera en lagbestämmelse – 6 h §. I övrigt har artikeln inte ansetts motivera någon lagändring. I betänkandet redovisas på s.135 f. ett antal slutsatser om gällande rätt.

Advokatsamfundet menar att förslaget till 6 h § är närmast obegripligt om man endast läser lagtexten. Paragrafens sista stycke synes motsäga det mesta av regleringen i de föregående styckena. Bestämmelsen bör arbetas om så att vad som framgår av specialmotiveringen återges i lagtexten.

Advokatsamfundet vill även lägga till följande. Frågan om lojalitetsplikten vid deltidsanställning har inte varit föremål för någon utförlig diskussion i domar från Arbetsdomstolen. De slutsatser som redovisas i betänkandet vilar därför på svag grund. Rättsläget kan inte anses vara så klart att det är onödigt med ett förtydligande i lagtext av att det för en deltidsarbetande arbetstagare gäller en uttunnad lojalitetsplikt. Advokatsamfundet menar därför att en sådan regel bör införas.

Övriga synpunkter

Provanställning

Enligt direktivet är det möjligt att träffa avtal om provanställning med en prövotid om sex månader, men det anges även att medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningar i undantagsfall.

I betänkandet diskuteras frågan endast utifrån vad som tidigare har anförts i förarbeten till anställningsskyddslagen. I litteraturen förekommer uttalanden av innebörd att det i Sverige skulle vara möjligt att förlänga en provanställning, om den anställde exempelvis varit sjuk i större omfattning.

Advokatsamfundet menar att det är viktigt att det i lagtext klargörs om en förlängning av en provanställning är möjlig eller inte. Samfundet anser därtill att det framstår som lämpligt att det enligt anställningsskyddslagen ska vara möjligt att förlänga en provanställning i motsvarande mån som en arbetstagare har varit frånvarande på grund av exempelvis egen sjukdom eller annat liknande skäl.

Ogynnsam behandling

Enligt direktivets artikel 17 Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska medlemsstaterna införa åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare.

I betänkandet har slutsatsen dragits att svensk rätt innehåller ett tillräckligt skydd.

Advokatsamfundet anser det tveksamt om arbetsmiljöbestämmelser i detta hänseende utgör ett skydd för arbetstagare. Arbetsmiljöbestämmelserna ger inte upphov till några direkta rättigheter för arbetstagare, utan kan möjligtvis leda till förelägganden och påföljder från det allmänna mot arbetsgivaren.

Parallella anställningar på statens områden

I betänkandet har konstaterats att bestämmelsen i 11 § lagen om offentlig anställning förbjuder parallella anställningar på statens områden. I betänkandet har slutsatsen dragits att bestämmelsen är föråldrad och inte innebär några praktiska problem.

Advokatsamfundet menar att lagen om offentlig anställning bör ändras så att den lever upp till direktivets krav.

Utbildning i anställningen

Det har i betänkandet inte föreslagits någon reglering av arbetsgivarens skyldigheter att tillhandahålla utbildning.

Advokatsamfundet noterar att ett sådant förslag har lämnats i betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30. Enligt samfundet bör förslagen samordnas.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Mia Edwall Insulander