

Arbetsmarknadsdepartementet

Stockholm den 8 september 2020

**YTTRANDE** Ds Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (2020:14)

A2020/01307/ARM

*Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 94 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905.*

*Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.*

*Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.*

*Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.*

*Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.*

Ledarna-Sveriges chefsorganisation (Ledarna) har beretts tillfälle att yttra sig över promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Nedan följer några synpunkter på de föreslagna bestämmelserna utifrån ett chefsperspektiv.

## **Inledning**

Det direktiv som nu ska genomföras innehåller miniminormer för rättigheter som ska gälla för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. Som medlem i EU har Sverige en skyldighet att implementera direktivet.

Även om syftet är vällovligt kan vi konstatera att genomförandet medför en ökad administrativ börda för arbetsgivaren och därmed arbetsgivarens företrädare d.v.s. chefen. Förändringarna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) medför också att den ursprungliga pedagogiska strukturen ytterligare förändras och därmed försvårar tillämpningen. LAS ska idag inte tillämpas på den som har företagsledande ställning eller den som tillhör arbetsgivarens familj. Förslaget medför att LAS även ska tillämpas på dessa arbetstagare, men större delen av lagens bestämmelser ska inte gälla. Risken för arbetsgivare att göra fel ökar då olika regler i lagen ska tillämpas för olika arbetstagare.

## **För vem ska direktivets bestämmelser gälla**

Lagen om anställningsskydd är idag inte tillämpligt på arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. De omfattas alltså inte av något särskilt lagreglerat anställningsskydd. Nu föreslås att LAS ändras så att ett fåtal bestämmelser gäller för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Dessa bestämmelser medför dock inte något reellt anställningsskydd. Ledarna anser att den förändrade omfattningen av LAS är ologisk och att det hade varit lämpligare att bryta ut reglerna om informationskyldighet i särskild författning.

Vid en anställning av en person som har företagsledande ställning förutsätts att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om samtliga anställningsvillkor som ska gälla under anställningen och i samband med dess avslutande. Arbetstagare i företagsledande ställning omfattas sällan av kollektivavtalens allmänna villkor. LAS-regler kommer därför gälla för dem utan möjlighet till branschpassning.

## **Parallell anställning**

Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att skydda arbetstagarens intressen. Den föreslagna bestämmelsen går utöver direktivets omfattning och borde begränsas till vad som krävs i direktivet.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Article 9 Parallel employment

1. Member States shall ensure that an employer neither prohibits a worker from taking up employment with other employers, outside the work schedule established with that employer, nor subjects a worker to adverse treatment for doing so.

I den föreslagna bestämmelsen lagregleras lojalitetsplikten, som idag gäller enligt oskriven rätt och vilar på sedvänja, allmänna rättsgrundsatser och rättspraxis. Det är inte nödvändigt för att implementera direktivet att konstatera att lojalitetsplikten gäller mellan en arbetsgivare och arbetstagare.

Det bör också framhållas att lojalitetsplikten är ömsesidig. Även arbetsgivaren har att vara lojal med arbetstagaren. Om lojalitetsplikten på detta sätt lagregleras bör det särskilt framgå att den är ömsesidig.

Ledarna anser att förändringar som går utöver kraven i direktivet bör undvikas och bedömer att det torde vara tillräckligt att istället för att ha en hänvisning till lojalitetsplikten ange när undantag från huvudregeln att parallell anställning är möjlig. Det innebär att parallell anställning inte är tillåten om en annan anställning; 1. konkurrerar med arbetsgivaren på ett sätt som kan orsaka skada eller annars är illojalt, 2. är arbetshindrande, 3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet eller 4. innebär att arbetstagarens handlande i övrigt är illojalt mot arbetsgivaren. Det är inte nödvändigt att reglera att parterna får träffa avtal om detta. Om en möjlighet att träffa avtal som begränsar parallell anställning införs enligt förslaget borde det också framgå att arbetsgivaren i ett sådant avtal tydligt ska definiera eller precisera vad som avses med tex konkurrerande verksamhet, vad som är arbetshindrande eller på vilket annat sätt arbetsgivaren kan skadas av en annan anställning.

## **Begäran om övergång till annan anställningsform**

En arbetstagare har enligt svensk rätt inte någon rätt att *begära* (kräva) en annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad. Ledarna anser att det är tveksamt om det är en korrekt översättning av direktivets "request". Det torde snarare vara en rätt för en arbetstagare att anmäla sin vilja att anställas med en annan anställningsform eller med högre sysselsättningsgrad (jfr 25 a § LAS).

---

2. Member States may lay down conditions for the use of incompatibility restrictions by employers, on the basis of objective grounds, such as health and safety, the protection of business confidentiality, the integrity of the public service or the avoidance of conflicts of interests.

## Obligatorisk utbildning

Som konstateras finns ingen generell rätt till kompetensutveckling under pågående anställning, dvs arbetsgivaren har inte någon skyldighet att tillhandahålla sådan. Att trots det införa ett krav på skriftlig information om sådan rätt synes som en överdriven implementering av direktivet. För det fall en sådan rätt införs i kollektivavtal kan skyldigheten att informera framgå genom hänvisning till villkoren i tillämpligt kollektivavtal. Om en konsekvens av att arbetsgivaren åtar sig en sådan skyldighet är att utbildningen om möjligt ska ske under arbetstid, att den ska vara kostnadsfri för arbetstagaren och att deltagande ska räknas som arbetstid bör detta framgå av lagstiftning.

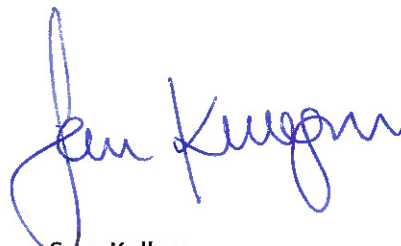
## Avvikelse genom kollektivavtal

Ledarna ställer sig bakom bedömningen att det är viktigt att använda sig av möjligheterna till avvikelser genom kollektivavtal för att bevara det svenska kollektivavtalssystemet. En möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att säkerställa branschanpassning.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation



Andreas Miller  
Ordförande



Sara Kullgren  
Chefsjurist