

Motion till riksdagen 2021/22:4470

av Ciczie Weidby m.fl. (V)

med anledning av prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en effektiv sanktionsbestämmelse som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet och tillkännager detta för regeringen.

2 Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Arbetsvillkorsdirektivet ersätter rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras bestämmelserna i upplysningsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal avvika från vissa av direktivets bestämmelser.

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Det föreslås bl.a. att det införs bestämmelser om att en arbetstagare som huvudregel under anställningen får ha en annan anställning och att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt

svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 29 juni 2022.

3 Vänsterpartiets ståndpunkt

Vänsterpartiet är i grunden kritiskt till EU. EU begränsar demokratin i medlemsstaterna, tar sällan hänsyn till den svenska kollektivavtalsmodellen och prioriterar företagens intressen framför arbetstagarnas intressen. Vi kan dock konstatera att en del EU-förslag innebär förbättringar för arbetstagarna – samtidigt som den svenska arbetsmarknadsmodellen värnas. Arbetsvillkorsdirektivet är ett sådant exempel. Vänsterpartiet röstade därför ja till direktivet när det behandlades i EU-parlamentet 2019.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens förslag till genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Ändringarna av svensk lagstiftning är minimala och genomförs endast där direktivets bestämmelser gör det nödvändigt. I likhet med LO anser vi dock att regeringen, i vissa fall, borde ha gått längre för att direktivet ska implementeras på rätt sätt i Sverige. I det följande lyfter vi fram två exempel.

3.1 Minsta förutsägbarhet i arbetet

Enligt artikel 10.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare, vars arbetsmönster är helt eller mestadels oförutsägbart, inte av arbetsgivaren beordras att arbeta om inte två villkor är uppfyllda. Det första villkoret är att arbetet äger rum inom fastställda referenstimmar och referensdagar. Det andra villkoret är att arbetstagaren informeras av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg, på sätt som fastställs i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Enligt artikel 10.2 ska arbetstagaren, om inte ett eller båda kraven i artikel 10.1 är uppfyllda, ha rätt att tacka nej till arbetspasset utan ogynnsamma konsekvenser (prop. 2021/22:151 s. 108).

I den promemoria som ligger till grund för propositionen hänvisas till regler i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen samt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4. Promemorians slutsats är att dessa regler utgör ett tillräckligt skydd för arbetstagare att inte drabbas av ogynnsamma konsekvenser (Ds 2020:14, s. 145 f.). Regeringen delar promemorians bedömning. Enligt regeringen behövs därmed inga ändringar i arbetstidslagen eller anställningsskyddslagen med anledning av bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet om minsta förutsägbarhet i arbetet (prop. 2021/22:151 s. 107).

LO delar inte promemorians bedömning. I sitt remissvar framhåller LO att 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, enligt LO, att det i svensk rätt införs en effektiv sanktion. Vänsterpartiet delar denna uppfattning.

Regeringen bör återkomma med ett förslag om en effektiv sanktionsbestämmelse som skyddar en arbetstagare mot ogynnsamma konsekvenser. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Förebyggande av otillbörliga metoder vid behovsavtal

Av artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet framgår att om medlemsstaterna tillåter behovsavtal eller liknande anställningsavtal ska de vidta åtgärder för att förebygga otillbörliga metoder. I artikeln anges att medlemsstaterna kan välja mellan tre olika alternativa sätt att vidta åtgärder. Alternativerna är i) att begränsa förekomsten och varaktigheten av behovsavtal, ii) att införa en presumtion att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period eller iii) att tillämpa andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder. Medlemsstaterna har enligt artikeln en skyldighet att vidta en eller flera av åtgärderna för att förebygga otillbörliga metoder. Enligt artikeln ska medlemsstaterna underrätta kommissionen om dessa åtgärder. I skäl 35 i direktivet anges att artikel 11 avser behovsavtal eller liknande avtal, inklusive noll-timmarsavtal, där arbetsgivaren på ett flexibelt sätt kan kalla in arbetstagaren vid behov (prop. 2021/22:151 s. 117).

Enligt den promemoria som ligger till grund för utredningen finns det inte behov av ändringar i svensk rätt med anledning av artikel 11 i arbetsvillkorsdirektivet. 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 (Ds 2020:14, s. 185). Ställningstagandet motiveras inte närmare. Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens bedömning. Enligt regeringen finns det åtgärder i svensk rätt som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder när det gäller behovsavtal eller liknande anställningsavtal. Det behövs därmed inga lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om kompletterande åtgärder vid behovsavtal (prop. 2021/22:151 s. 117).

LO delar inte promemorians bedömning. 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. Enligt LO bör därför en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b införas i svensk rätt. Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning.

Regeringen bör återkomma med ett förslag om en presumtion som överensstämmer med artikel 11 b i arbetsvillkorsdirektivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ciczie Weidby (V)

Ulla Andersson (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Ali Esbati (V)

Birger Lahti (V)

Ilona Szatmari Waldau (V)