

Arbetsvillkorsdirektivet – detta måste du som arbetsgivare tänka på

Som ett resultat av EUs arbetsvillkorsdirektiv ändras Lagen om anställningsskydd (LAS) fr o m den 29 juni 2022.

Lagändringarna syftar till att främja säkrare och tryggare anställningar genom tydligare och mer förutsägbara anställningsvillkor samtidigt som arbetsmarknadens anpassningsförmåga och förbättrade levnads- och arbetsvillkor säkerställs.

Lagändringarna innebär att sådan information som en arbetsgivare redan genom LAS är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande *utökas* och tiden inom vilken den ska lämnas förkortas. Det införs också bestämmelser om att en arbetstagare som huvudregel under anställningen får ha en annan anställning och om att en arbetsgivare ska lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

Nedan kommer några ändringar som du som arbetsgivare bör känna till.

För vem gäller de nya reglerna?

Reglerna gäller alla anställda oavsett anställningsform eller anställningens omfattning. De gäller även anställda med företagsledande ställning, medarbetare som tillhör företagsledarens familj, anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. För anställda som utför arbete i utlandet (mer än fyra veckor) är arbetsgivaren skyldig att ge mer omfattande information. Om du vill veta mer vilken information som du i så fall måste lämna, kontakta någon av Sinfs jurister.

Vilken information är det som ska lämnas?

Alla anställda ska informeras om samtliga villkor som är av *väsentlig betydelse* för anställningsförhållandet.

Förutom arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress ska följande information finnas med:

- anställningens tillträdesdag
- arbetsplatsen
- en kort specificering av arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel
- anställningsform
- uppsägningstid
- slutdag för tidsbegränsad anställning
- om och i så fall hur en tidsbegränsad anställning kan upphöra
- begynnelselön
- löneförmåner

- när och hur lönen ska betalas ut
- arbetstidsmätt per dag eller vecka
- vad som gäller avseende övertid/mertid
- tidsfrister för ändring av schema

Ovanstående information ska du som arbetsgivare lämna så snart som möjligt dock senast inom 7 kalenderdagar efter att arbetstagaren börjat arbeta. Därutöver ska du som arbetsgivare senast inom en månad lämna följande information till den anställde:

- uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren
- längden på den betalda semestern
- bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet
- att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.
- tillämpligt kollektivavtal
- övriga villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Om en arbetstagare hyrs ut av bemanningsföretag ska uppgift om kundföretagets namn och adress finnas. Denna information ska lämnas så snart den blivit känd.

Hur ska informationen lämnas?

En stor del av informationen kan med fördel skrivas in i anställningsavtalet med hänvisning till aktuellt kollektivavtal, tillämpliga författningar och personalhandbok.

Sinf arbetar just nu på att uppdatera de anställningsavtal som finns att ladda ner på vår hemsida.

Vad händer om villkoren för anställningen ändras?

Om förutsättningarna för anställningen ändras och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Observera att ni inte behöver ändra i anställningsavtalet om den anställde efter lönerrevision får en nya lön.

Måste jag ändra alla nuvarande anställningsavtal?

För anställningar som ingåtts före ikraftträdandet den 29 juni 2022 gäller de tidigare bestämmelserna, så dessa anställningsavtal behöver du inte göra något åt. Men om en anställd begär det ska du lämna kompletterande information enligt den nya lagen.

Är det några ytterligare ändringar i övrigt som jag som arbetsgivare behöver känna till?

Om en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt sex månader med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller om en deltidsanställd med sammanlagt sex månaders anställningstid begär en högre sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren, med

vissa undantag, lämna skriftligt svar med motivering inom 1 månad oavsett om anställningen finns tillgänglig eller inte. Arbetstagarens begäran behöver inte vara skriftlig. Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren dock inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

Arbetstagaren rätt till annan samtidig anställning hos annan arbetsgivare på sin fritid, under förutsättning att anställningen vare sig är arbetshindrande, konkurrerande eller till skada för arbetsgivarens verksamhet förtydligas genom att det i lagstiftningen införs ett förbud mot missgynnande som innebär att en arbetsgivare inte av får missgynna en arbetstagare med flera anställningar.

Den 1 oktober så genomförs ytterligare en mängd ändringar i LAS. Bland annat ändras begreppet "saklig grund" till "sakliga skäl" och anställningsformen "allmän visstid" ändras till "särskild visstidsanställning". Dessa ändringar kommer vi att informera om särskilt.