

Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen (Ds 2005:27)

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Sammanfattning | 3 |
| 2 | Lagförslag | 4 |
| | Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd | 4 |
| 3 | Information om anställningsvillkor | 8 |
| 3.1 | 6 a § anställningsskyddslagen – nuvarande lydelse och innehåll..... | 8 |
| 3.2 | EG-regeln – en kort redogörelse..... | 9 |
| 3.3 | 6 a § anställningsskyddslagen bör förtydligas | 11 |
| 4 | Information om lediga anställningar | 19 |
| 4.1 | EG-regeln – en kort redogörelse..... | 19 |
| 4.2 | En ny 6 c § bör införas i anställningsskyddslagen..... | 20 |
| 5 | Konsekvensanalys | 34 |
| 6 | Författningskommentar | 38 |
| | Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd | 38 |

| | |
|----------|---|
| Bilaga 1 | Rådets direktiv 1991/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet42 |
| Bilaga 2 | Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.....49 |

1 Sammanfattning

Denna promemoria har upprättats inom Näringsdepartementet. Den innehåller två förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen).

Det ena förslaget gäller bestämmelsen i 6 a § om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor. Den paragrafen genomför direktivet 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Ett avgörande från EG-domstolen ger anledning att överväga hur 6 a § bör vara utformad. Här föreslås att regeln förtydligas på så sätt att information skall lämnas om *de viktigaste villkoren* som gäller för anställningen och innehålla *i vart fall* de uppgifter som anges i 6 a § andra stycket. Vidare föreslås förtydliganden angående information om arbetets innehåll samt villkoren vid utstationeringar.

Det andra förslaget är att en ny bestämmelse införs, 6 c §. Enligt förslaget skall arbetsgivare informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren. Påföljden för utebliven eller bristfällig information föreslås vara allmänt (ideellt) skadestånd. Genom denna regel genomförs direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP fullt ut i svensk rätt.

Ändringarna i anställningsskyddslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

2 Lagförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 6 a, 38 och 41 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 c §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de *villkor* som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de *viktigaste villkoren* som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla *i vart fall* följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel. 2. Arbetstagarens arbetsuppgifter *samt* yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagarens stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad. 7. Villkoren för arbetstagarens stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad, *avseende*

a) *tiden för utstationeringen,*

b) *den valuta i vilken lönen skall betalas,*

c) *de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,*

d) *villkoren för hemresan samt*

e) *de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.*

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

6 c §

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.

38 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. *Skadestånd med anledning av brott mot 6 c § avser dock endast ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.* Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

41 §

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. *Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 c § räknas tidsfristen från den dag någon anställdes på den lediga provanställningen eller tillsvidareanställningen.*

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

3 Information om anställningsvillkor

3.1 6 a § anställningsskyddslagen – nuvarande lydelse och innehåll

6 a § anställningsskyddslagen innehåller regler som ålägger arbetsgivare att informera sina anställda om de villkor som gäller för en anställning. Informationen skall lämnas skriftligen och inom en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta hos arbetsgivaren. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Lagtexten innehåller inte någon föreskrift om i vilken handling den skriftliga informationen skall ges. Detta får arbetsgivaren avgöra efter egen bedömning under skadeståndsansvar. Villkoren kan komma till uttryck i ett skriftligt anställningsavtal, ett skriftligt anställningsbevis eller något annat liknande dokument som på lämpligt sätt tillställs den enskilde.

3.2 EG-regeln – en kort redogörelse

6 a § anställningsskyddslagen genomför rådets direktiv 91/533/EEG som antogs 1991 (upplysningsdirektivet).¹ Direktivet utgör bilaga 1 till denna promemoria.

I de inledande övervägandena i direktivet sägs bl.a. följande.

Dessa föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden. De olika medlemsstaternas lagstiftning på detta område uppvisar väsentliga skillnader på sådana grundläggande punkter som arbetsgivarens skyldighet att skriftligen underrätta arbetstagare om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

¹ Direktivet 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 Svensk specialutgåva Område 5 Volym 5 s. 0097(Celex 31991L0533).

Det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.

Direktivet har nio artiklar. Artikel 2 har följande lydelse:

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad "arbetstagaren", om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:

- a) Parternas identitet.
- b) Arbetsplatsen. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser, och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.
- c) i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser.
ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
- d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.
- e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.
- f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.
- g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.

- h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske.
- i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
- j) I förekommande fall även
 - i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, och
 - ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget, namnet på det behöriga organ med vilket kollektivavtal slutits.

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f, g, h och i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

3.3 6 a § anställningsskyddslagen bör förtydligas

Förslag: Omfattningen av arbetsgivarens informationsplikt förtydligas. Information skall lämnas om de *viktigaste villkoren* som gäller för anställningen och innehålla *i vart fall* de uppgifter som anges i 6 a § andra stycket. Det blir obligatoriskt att informera om arbetsuppgifterna och yrkesbenämning eller tjänstetitel och det tydliggörs vilka villkor vid utstationeringar som skall omfattas av informationsplikten.

EG-domstolens dom i Lange-målet

EG-domstolen meddelade den 8 februari 2001 dom i ett mål mellan den tyske svarvaren Wolfgang Lange och dennes arbetsgivare.² Målet gällde tolkningen av artiklarna 2.1 och 2.2 i direktivet 91/533/EEG.

Omständigheterna i Lange-målet var följande. Enligt sitt skriftliga anställningsavtal hade Lange 40 timmars arbetsvecka. Avtalet innehöll inga uppgifter om övertidsarbete. Efter ett

² Mål C-350/99 Wolfgang Lange mot Georg Schünemann GmbH. Rättsfallssamlingen 2001 s. I-01061.

drygt halvårs anställning blev Lange uppsagd och han väckte där- efter talan med yrkandet att han skulle få behålla anställningen. Arbetsgivarens motivering till uppsägningen var att Lange vägrat arbeta övertid, vilket arbetsgivaren begärt för att ett uppdrag skulle kunna utföras inom den frist som hade avtalats med en kund. Parterna hade olika uppfattning om vad som avtalats be- träffande övertidsarbete när Lange anställdes. Enligt arbetsgiva- ren hade Lange accepterat att på företagets begäran arbeta övertid vid tillfällen med hög arbetsbelastning. Lange gjorde gällande att han accepterat att arbeta övertid i nödfall.

Den tyska domstolen begärde ett förhandsavgörande hos EG- domstolen om tolkningen av 1991 års direktiv. Den första frågan som den tyska domstolen ställde gällde om arbetsgivaren på grund av direktivet varit skyldig att upplysa Lange om att han var skyldig att arbeta övertid när arbetsgivaren begärde det. EG- domstolen noterade i den delen att det av själva lydelsen av arti- kel 2.2 framgår att övertidsarbete inte omfattas av den artikeln, eftersom artikel 2.2 avser den normala arbetstiden. Domstolen gick därefter in på artikel 2.1 i direktivet. Domstolen konstatera- de att artikel 2.1 slår fast principen om att arbetsgivaren är skyl- dig att underrätta arbetstagaren om ”de väsentliga villkoren” i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Artikel 2.2 minskade enligt domstolen inte räckvidden av denna allmänna skyldighet. Av bestämmelsens lydelse framgår nämligen att upp- räkningen i artikel 2.2 inte är uttömmande. Av detta följer, me- nade EG-domstolen, att arbetstagaren utöver det som anges i artikel 2.2 skall underrättas om ett villkor som är av sådan bety- delse att det *skall anses som väsentligt* i det anställningsavtal eller anställningsförhållande i vilket det ingår (kurs. här). Enligt dom- stolen är ett villkor om skyldighet att arbeta övertid när arbetsgi- varen begär det ett sådant väsentligt villkor som omfattas av in- formationsplikten enligt direktivet.

Det är oklart om uppräkningsen i 6 a § är uttömmande

Den nuvarande lydelsen av 6 a § anställningsskyddslagen ger inte klart besked i frågan om de sju punkter som räknas upp i paragrafens andra stycke skall ses som en uttömmande redogörelse för vad arbetsgivaren skall upplysa om, eller om uppräkningsen endast är exemplifierande. Enligt första stycket skall arbetsgivaren informera om ”de villkor som gäller”. Detta kan uppfattas som att arbetstagaren har rätt till skriftlig information om *alla* villkor, oavsett om de har stor eller mindre betydelse för anställningsförhållandet. Andra stycket anger att informationen ”skall innehålla följande uppgifter:”, varpå följer uppräkningsen i de sju punkterna. Andra stycket talar därmed närmast för att arbetsgivaren inte är skyldig att redovisa andra villkor än de som uttryckligen nämns i uppräkningsen. Det kan noteras att ordet ”åtminstone” – som i EG-direktivet får sägas ange uppräkningsens exemplifierande natur – inte återfinns i 6 a § andra stycket. Inte heller går de punkter som anges i andra stycket utöver direktivets minimikrav.³

Förarbetena till bestämmelsen ger inte uttryckligt besked om hur regeln skall tolkas. Det faktum att regeln utformats ”efter mönster” av EG-direktivet – vars motsvarande regel inte är uttömmande – kan uppfattas som att uppräkningsen är avsedd att vara exemplifierande. Likaså uttalas i propositionen att regeln skall uppta ”grundläggande och väsentliga förhållanden som bör klargöras i skriftlig form” (prop. 1993/94:67 s. 36). Detta tyder närmast på att uppräkningsen inte är uttömmande. Å andra sidan sägs i propositionen att det är lämpligt att regeln utformas som en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren ”om de villkor som skall gälla i anställningen” och att det i paragrafens andra stycke ”finns närmare angivet vilka punkter informationen skall omfatta” (prop. s. 36 och 63).

³ Lars Lunning och Gudmund Toijer påpekar att texten ger intryck av att vara uttömmande (se *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, åttonde omarbetade upplagan, Stockholm 2002., s. 238).

Arbetsdomstolen har inte prövat tolkningsfrågan.

Det sagda innebär att det är oklart om uppräknigen i 6 a § är uttömmande eller inte. Det kan nämnas att ordalydelsen i 6 a § till största delen är likalydande med 1992 års arbetsrättskommittés förslag i betänkandet *Ny anställningsskyddslag* (SOU 1993:32). Kommittén menade att deras förslag ”i huvudsak uppfyller syftet med EG-direktivet”. Kommittén förutsåg behov av kompletterande lagstiftningsåtgärder (a. bet. s. 568 och s. 774).

Slutsats – hur 6 a § bör förtydligas

Informationsskyldigheten i 6 a § tjänar ett självständigt viktigt syfte – att skapa klarhet i anställningsförhållandet. Därtill kommer att om arbetstagarna är medvetna om sina rättigheter kan det antas att dessa verkligen kommer att tillämpas. Regeln bör därför vara klart formulerad. Av anställningsskyddslagens skadeståndsregler följer vidare att en arbetsgivare som inte iakttar informationsskyldigheten i 6 a § kan bli skyldig att betala skadestånd. Även för arbetsgivarens möjligheter att förutse konsekvenser av sitt handlande och av rättssäkerhetsskäl är det viktigt att vidden av informationsskyldigheten framgår klart och tydligt av paragrafen.

Lange-målet innebär att det framstår som osäkert om Sverige genomfört 1991 års direktiv på ett tillräckligt tydligt sätt. Det ligger nära till hands att se den nuvarande 6 a § som en uttömmande uppräknig av de fall där arbetsgivarens upplysningsskyldighet gör sig gällande. En sådan innebörd av svensk rätt stämmer inte överens med EG-domstolens uttalanden i Lange-målet. Enligt domen utgör de villkor som räknas upp i artikel 2.2 – och som motsvarar 6 a § – inte en uttömmande uppräknig av de ”väsentliga villkor” som anges i artikel 2.1. Detta innebär, som Tore Sigeman påpekat i en uppsats, att medlemsstaterna inte har valfrihet i frågan om de vill inskränka informationsplikten till de i artikel 2.2 angivna villkoren eller inte.⁴ Ett villkor som är av vä-

⁴ Se Tore Sigeman *Information om anställningsvillkor*, uppsats i Festskrift till Hans Stark (Arbetsrättsliga föreningens skrifter volym V, 2001, s. 299 f.).

sentlig betydelse för anställningsförhållandet omfattas av informationsplikten enligt direktivet.

Att arbetsgivarens informationsplikt inte stannar vid den nuvarande uppräknings i 6 a § andra stycket anställningsskyddslagen bör således förtydligas. Det kan enklast göras på följande sätt. *Första stycket* formuleras som att arbetsgivaren skall informera om de *viktigaste villkoren* som gäller för anställningen. Vidare läggs orden *i vart fall* till i början av andra stycket. Lydelsen av andra styckets början blir då: "Informationen skall innehålla i vart fall följande uppgifter: – –". Därigenom markeras det tydligt att de sju punkterna i 6 a § är av exemplifierande karaktär, och att bestämmelsen inte anger informationsplikten på ett uttömmande sätt.

Vilka villkor som kan anses som "de viktigaste"

Förslaget till ändringen i första stycket skall inte uppfattas som en försvagning eller urholkning av arbetsgivarens informationsskyldighet i förhållande till vad som gäller i dag. Eftersom även andra stycket ändras blir effekten inte att det blir tillåtet att lämna information om färre villkor än vad som är fallet i dag. Förslaget innebär att första stycket markerar huvudregeln – att informationen skall avse "de viktigaste" villkoren – och att andra stycket anger en miniminivå för vilka villkor som typiskt sett är "de viktigaste" och som arbetsgivaren alltid måste informera om.

De sju punkter som anges i 6 a § andra stycket är således sådana viktiga villkor som arbetsgivaren alltid skall informera om. Vilka andra villkor som generellt eller i ett enskilt fall är verkligt viktiga kan knappast på ett allmängiltigt sätt anges i förväg. Förhållandena – och därmed behoven av information – varierar från anställning till anställning. En utgångspunkt för bedömningen kan dock vara vad som framgår av EG-direktivets inledande överväganden. Där sägs bl.a. att föreskrifterna syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter. I en situation där en arbetstagares rättigheter riskerar att bli kränkta om arbetstagaren inte informeras om vad han eller hon

har rätt att kräva i något avseende, skall arbetsgivaren typiskt sett lämna information. Det kan ifrågasättas om inte t.ex. villkor som rör konkurrens- och skiljeklausuler typiskt sett är så viktiga att arbetstagaren särskilt bör upplysas om deras existens.⁵

Ytterligare förtydliganden

En jämförelse med EG-direktivet visar att två ytterligare förtydliganden i 6 a § bör göras. Det första handlar om arbetsuppgifterna. Enligt punkten 2 c) i artikel 2 i direktivet skall arbetsgivaren upplysa om den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, samt lämna en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Enligt 6 a § anställningsskyddslagen skall information ges om arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel. Av lagtextens ordalydelse och av förarbetena framgår att de nu uppräknade uppgifterna är alternativa. Eftersom direktivet dock kräver att arbetstagaren skall få information både om befattningen och om arbetets innehåll, bör den svenska lagtexten ändras så att den överensstämmer med direktivet.

Det andra klargörandet gäller information i samband med utstationeringar. Artikel 4.1 i direktivet har följande lydelse.

1. Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i ett annat land eller i andra länder än den medlemsstat vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, skall de handlingar som avses i artikel 3 vara arbetstagaren till handa före avresan och innehålla åtminstone följande ytterligare upplysningar:
 - a) Anställningstiden utomlands.
 - b) Den valuta i vilken lönen betalas.
 - c) I förekommande fall, de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen.
 - d) I förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

⁵ Jfr Sigeman, s. 300.

Enligt 6 a § anställningslagen skall arbetsgivaren informera om villkoren för arbetstagarens stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad. Specialmotiveringen i förarbetena anger närmare de villkor som nämns i direktivet. Det underlättar dock för arbetsgivare om det framgår direkt av lagtexten vad informationen inför utstationeringar minst skall innehålla.

Det är också lämpligt att arbetsgivaren anger vilka villkor som kan bli tillämpliga enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Enligt 8 § i denna lag skall arbetsgivaren vid utstationeringar inom EES eller Schweiz tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det aktuella landet genomfört direktivet 96/71/EG om utstationering av arbetstagare. Arbetsgivaren får dock tillämpa andra villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Även dessa villkor eller bestämmelser bör ingå i arbetsgivarens informationsskyldighet gentemot arbetstagaren⁶.

6 a § är en ordningsföreskrift

Bestämmelsen om arbetsgivarens informationsskyldighet i 6 a § är en ordningsföreskrift. Om den information som arbetsgivaren lämnar på grund av 6 a § inte är fullständig kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot innebär inte utebliven eller otydlig information om ett villkor att det villkoret skulle anses ogiltigt av det skälet. Detta förhållande kan tyckas självklart men kan ändå nämnas i sammanhanget. Den tyska domstolen ställde i Lange-målet frågan om ett väsentligt villkor i anställningsavtalet skall anses inte gälla, för det fall arbetsgivaren underlåtit att lämna skriftlig information om villkoret till arbetstagaren eller om informationen inte varit tillräckligt klar. EG-domstolen besvarade begäran om förhandsbesked på ett sätt som innebär att avtalade villkor skall gälla även om de inte omfattats av den information som arbetsgivaren lämnat till arbetstagaren.

⁶ Jfr Sigeman, s. 301.

Bestämmelsens karaktär av ordningsföreskrift har bekräftats i Arbetsdomstolens praxis. I AD 1999 nr 7 var frågan om en s.k. överenskommen visstidsanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen var tillåten eller inte. Arbetsgivaren hade i anställningsförordnandet inte lämnat uppgift om vilken bestämmelse som tidsbegränsningen grundade sig på. Domstolen konstaterade att den omständigheten att en arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter enligt 6 a § anställningsskyddslagen inte torde kunna medföra att ett i enlighet med lagens regler tidsbegränsat anställningsavtal betraktas som otillåtet (jfr också AD 1983 nr 113).

4 Information om lediga anställningar

4.1 EG-regeln – en kort redogörelse

Rådets direktiv 1999/70/EG (visstidsdirektivet), som antogs 1999, har till syfte att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.⁷ Ramavtalet innehåller bl.a. en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om anställningstillfällen.

Klausul 6.1 i ramavtalet har följande lydelse.

1. Arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

Visstidsdirektivet i dess helhet är bilaga 2 till denna promemoria.

⁷ Direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. EGT L 175, 10.7.1999, s. 43 (Celex 31999L0070).

4.2 En ny 6 c § bör införas i anställningsskyddslagen

Förslag: Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.

Åtgärder för att genomföra EG-regeln är nödvändiga

Klausul 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete är ännu inte genomförd i svensk rätt. I propositionen *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.* (prop. 2001/02:97) behandlade regeringen frågan om hur EG-regeln skall genomföras. Propositionen hade som underlag promemorian *Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven* (Ds 2001:6) som remissbehandlats under 2001. Regeringens slutsats i propositionen var att åtgärder för att genomföra direktivet såvitt avser information om anställningstillfällen är nödvändiga.

Regeringen anförde följande.

Klausul 6.1 i ramavtalet för visstidsanställda anger att arbetsgivaren skall informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget eller på arbetsplatsen för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Informationen kan enligt klausulen tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

I promemorian framhålls att det i vissa kollektivavtal finns bestämmelser om information som motsvarar innehållet i direktivets klausul 6. Vidare hänvisas till att svensk lagstiftning innehåller regler som på olika sätt säkerställer att anställda får information om lediga anställningar, t.ex. medbestämmandelagen och anställningsförordningen (1994:373). Enligt 6 § anställningsförordningen skall den myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. I promemorian

konstateras vidare att det inte framkommit att det finns författnings- eller avtalsbestämmelser som medför att visstidsanställda har sämre möjlighet än tillsvidareanställda att få tillgång till information om lediga anställningar. Med utgångspunkt i att klausulens ändamål får anses vara uppfyllt – att visstidsanställda skall ha samma möjlighet som andra att få en tillsvidareanställning – är därför bedömningen i promemorian att åtgärder inte behövs för att direktivets krav skall anses uppfyllda.

Flera remissinstanser har invänt mot den bedömningen och även regeringen gör en annan bedömning än den som kommer till uttryck i promemorian. Ramavtalet anger en direkt handlingsregel. Arbetsgivaren skall informera visstidsanställda om lediga anställningstillfällen. Som bl.a. LO och ALI pekat på finns det i Sverige inte någon förpliktelse som motsvarar den handlingsplikten och som gäller hela arbetsmarknaden. Regeringen delar därför uppfattningen att det är lämpligt att åtgärder vidtas när det gäller information om lediga anställningstillfällen. Den närmare utformningen av en sådan åtgärd kräver ytterligare överväganden än de som finns redovisade i promemorian. Här uppkommer bl.a. frågor om på vilket sätt arbetsgivaren skall lämna informationen och vad som skall gälla i fall en arbetsgivare underlåter att lämna information. Regeringen lämnar med hänsyn till det som nu sagts inte nu något förslag till lagstiftning i den här delen.

Det finns ingen anledning att nu hävda en annan uppfattning än den regeringen redovisade i propositionen. I det lagstiftningsärendet hade regeringen stöd bl.a. av remissinstanserna Medlingsinstitutet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Facken inom industrin, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Arbetslivsinstitutet. Remissvaren finns tillgängliga hos Näringsdepartementet (dnr. N2001/1988/ARM).

Information skall lämnas om lediga tillsvidareanställningar

Enligt direktivet skall information lämnas om ”lediga tjänster som uppstår” (eng. *vacancies which become available*). Syftet anges vara att garantera att arbetstagare med tidsbegränsad anställning ”har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning”. Regeln tar alltså sikte på tillsvidareanställningar, inte på de olika typer av tidsbegränsade anställningar som kan förekomma. Direktivets utgångspunkt är också att anställningsformen tillsvidareanställning är den mest önskvärda. Detta kommer till uttryck i ramavtalets inledande överväganden där det framhålls att ”tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet” (punkt 6).

Att främja ökad användning av tillsvidareanställningar är i ett svenskt perspektiv naturligt. För svensk del är det, oberoende av EG-direktivet, alldeles självklart att arbeta för att alla som så önskar skall ha möjlighet till arbete tillsvidare (jfr t.ex. prop. 2001/02:97 s. 24). Sådana anställningar ger störst trygghet och möjligheter för den enskilde att långsiktigt planera sin tillvaro. Det är därmed, till en början, givet att den nya regeln skall innebära att information skall lämnas om alla nya tillsvidareanställningar som blir aktuella hos en arbetsgivare.

Denna informationsskyldighet bör gälla alla nyanställningar, oavsett om det är fråga om att öka antalet anställda, återbesätta en befattning eller om en befattning tillsvidare blir ledig och avsikten är att besätta den med någon arbetstagare som har en tidsbegränsad befattning. Den bör gälla oavsett om den tilltänkta tillsvidareanställningen är på heltid eller deltid.

Frågan är därefter om regeln bör utformas så att information skall lämnas också om lediga tidsbegränsade anställningar. En första iakttagelse är att EG-direktivet inte kan anses uppställa ett sådant krav. I sak får också – oberoende av EG-regelns innebörd – nyttan av upplysningar om lediga tillsvidareanställningar typiskt sett anses större än nyttan av upplysningar om lediga tidsbegränsade anställningar. Detta innebär inte att t.ex. en vikarie inte kan ha ett välgrundat önskemål om att få kännedom om

andra vikariat eller andra tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren. Men målet är inte primärt att den som har en tidsbegränsad anställning skall söka sig till en ny tidsbegränsad anställning.

Vidare bör intresset av enkel och smidig administration hos arbetsgivarna beaktas. Det är en stor skillnad för den enskilde arbetsgivaren om informationen skall avse även lediga tidsbegränsade anställningar. En på så sätt väsentligt ökad belastning för arbetsgivaren i form av ökade kostnader och ökat ansvar bör undvikas om det inte står klart att det utökade åliggandet ger en motsvarande ökning av antalet tillsvidareanställningar. Övervägande skäl såsom hänsyn till kostnader och resursåtgång för arbetsgivarna talar för att informationsskyldigheten bör begränsas till tillsvidareanställningar. Inget hindrar dock den arbetsgivare som så önskar att utforma sina rutiner så att informationen omfattar alla typer av anställningar.

En särskild situation uppkommer när det gäller provanställningar. En provanställning är en tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagens systematik, men den skall normalt övergå i en tillsvidareanställning. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Till sin funktion kan därför provanställningen liknas vid en tillsvidareanställning med den viktiga skillnaden att arbetsgivaren och arbetstagaren under en övergångsperiod ensidigt kan avbryta anställningsförhållandet och att arbetsgivaren då inte behöver redovisa saklig grund. Att även provanställningen i princip syftar till ett bestående anställningsförhållande betyder att informationsskyldigheten bör gälla även när provanställningar tillämpas.

När en provanställning efter provotiden övergår i en tillsvidareanställning finns däremot ingen orsak till att arbetsgivaren skall informera alla som har tidsbegränsad anställning om detta. I detta skede kommer ingen annan arbetstagare än den som innehar provanställningen i fråga. Tjänsten är inte längre ”ledig”.

Här föreslås således att arbetsgivarens informationsskyldighet skall gälla – förutom tillsvidareanställningar – även när provanställning skall tillämpas men inte i det skede när provanställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Informationen skall lämnas till arbetstagare med tidsbegränsade anställningar

EG-direktivet anger att information om lediga anställningar skall lämnas till arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Den nya regeln behöver dock inte utformas med begränsning till den kretsen av mottagare av informationen. Ett alternativ är att informationen lämnas till alla, även till dem som redan har en tillsvidareanställning.⁸

En sådan utökad krets av mottagare kan motiveras med att det möjligen kan framstå som opraktiskt att arbetsgivaren skulle rikta informationen till enbart vissa, utvalda arbetstagare. Själva urvalet av mottagare kan leda till kostnader. Därför kan det till och med vara enklare för arbetsgivaren att inte ägna resurser åt att rikta informationen till enbart vissa av de anställda.

Å andra sidan är en på det viset utsträckt informationsskyldighet inte nödvändig för att EG-direktivet skall genomföras i Sverige. Den är heller knappast sakligt motiverad av andra skäl. Det finns tvärtom anledning att inte ålägga arbetsgivare skadeståndssanktionerade skyldigheter som inte är nödvändiga för att uppfylla EG-rätten eller de mål som riksdagen och regeringen ställt upp.

Informationsskyldigheten skall således enligt detta förslag gälla i förhållande till arbetstagare med tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren; här innefattas också arbetstagare med tidsbegränsad provanställning. Informationen skall lämnas oavsett om den som har en tidsbegränsad anställning arbetar heltid eller del-

⁸ Så är motsvarande regel i Norge utformad. Enligt § 55G Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (LOV-1977-02-04-4) gäller att "Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten" utan någon begränsning till tidsbegränsat anställda. – I t.ex. Danmark däremot tar motsvarande bestämmelse sikte på endast tidsbegränsat anställda (jfr 6 § lov om tidsbegrænset ansættelse, Lov nr 370 af 28. maj 2003).

tid. Den skall också lämnas till tjänstlediga och sjukskrivna arbetstagare med tidsbegränsad anställning och anställda som av någon annan anledning inte regelmässigt befinner sig arbetsplatsen, t.ex. den som arbetar på distans. Arbetsgivaren skall inte begränsa informationen till de arbetstagare som arbetsgivaren med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar bedömer kan komma i fråga för en tillsvidareanställning.

Av det sagda följer att informationsskyldigheten inte skall gälla i förhållande till externa arbetssökande eller andra utomstående.

Förslaget innebär inte heller att arbetstagare med tidsbegränsad anställning får företrädesrätt till tillsvidareanställningar.

Även om den skadeståndssanktionerade skyldigheten att lämna information således begränsas till arbetstagare med tidsbegränsade anställningar finns inget som hindrar den arbetsgivare som så önskar att lämna information till även t.ex. deltidsarbetande arbetstagare med tillsvidareanställningar. Som framgår nedan innebär förslaget i denna promemoria att informationen kan lämnas på ett enkelt, rutinmässigt sätt. Att låta fler än arbetstagare med tidsbegränsad anställning ta del av informationen på t.ex. en anslagstavla innebär knappast något egentligt merarbete eller högre kostnader för den enskilde arbetsgivaren. Om en arbetsgivare finner denna ordning mest ändamålsenlig så finns alltså inget hinder mot det.

Hur informationen skall lämnas

I frågan om hur informationen skall lämnas anger visstidsdirektivet endast att informationen ”kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.” Detta får uppfattas som att ett anslag på lämplig plats är en av flera möjligheter. Här lämnar alltså direktivet ett betydande handlingsutrymme för den nationella lagstiftaren. Vägledande för hur informationen skall lämnas får därmed bli en praktisk bedömning. Det gäller att förena intresset av effektiv informa-

tionsspridning med intresset att kostnader och administrativa åtgärder hos arbetsgivarna minimeras.

Praktiska skäl och behovet av att inte ålägga arbetsgivare pålagor om det kan undvikas talar för att det inte bör ställas alltför stora krav på arbetsgivaren. Informationsskyldigheten bör t.ex. i princip inte utformas som en plikt för arbetsgivaren att lämna personlig information till den enskilde arbetstagaren. Det bör i stället normalt vara tillräckligt att informationen lämnas på ett generellt sätt som är tillgängligt för de anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller regelmässigt finns där någon del av arbetstiden. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information via intranät och liknande är några exempel på lämpliga metoder att sprida informationen. Även en annons i dagspressen bör kunna vara tillräcklig.

Förslaget innebär i praktiken att arbetsgivare vars verksamhet är spridd på flera arbetsställen eller driftsenheter, skall lämna information till alla arbetstagare med tidsbegränsade anställningar på alla arbetsställen hos arbetsgivaren. EG-regelns utformning får anses utgöra hinder för att informationen lämnas endast till dem som arbetar på just det driftsställe eller det arbetsställe där den lediga tillsvidareanställningen finns. Detta kan medföra viss administration för särskilt större arbetsgivare. För dessa arbetsgivare kan många gånger en centralt placerad anslagstavla, tidningsannonser eller elektronisk information via intranät eller liknande vara lämpliga former för att sprida informationen bland de anställda.

En jämförelse kan göras med förfarandet vid anställningar enligt anställningsförordningen (1994:373) som i huvudsak gäller för myndigheterna under regeringen och de allmänna försäkringskassorna. I förordningen anges som huvudregel att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid (se 6 §). Några närmare regler om hur informationen enligt förordningen skall lämnas finns inte. Det har ansetts ankomma på re-

spektive myndighet att bedöma det lämpligaste sättet att nå dem som kan tänkas vara intresserade av anställningen, t.ex. genom en annons i dags- eller fackpress. Det har ansetts naturligt att den lediga anställningen också anslås på myndighetens anslagstavla (jfr Arbetsgivarverkets cirkulärserie 1997:A8 *Tema Att anställa*). Ett näraliggande synsätt bör vara tillämpligt på informations-skyldigheten enligt anställningsskyddslagen.

Information till föräldralediga m.fl.

En särskild fråga är hur informationen skall komma föräldralediga och andra tjänstlediga arbetstagare till del. Samma problem finns för dem som arbetar på distans eller av andra skäl inte ofta eller regelbundet besöker arbetsgivarens lokaler. Att t.ex. generellt ålägga arbetsgivare att kontakta var och en av dessa arbetstagare vid varje enskilt tillfälle en anställning blir ledig framstår som omständligt och alltför betungande för arbetsgivaren. Den arbetsgivare som lämnat informationen på t.ex. en anslagstavla eller på ett annat för alla på arbetsplatsen tillgängligt sätt får normalt anses ha fullgjort informations-skyldigheten. I de fall där arbetsgivaren annonserar i pressen bör ytterligare åtgärder inte anses nödvändiga. Föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar intar dock här något av en särställning. Det kan finnas särskilda skäl att just för dessa arbetstagare ha en ordning där det åligger arbetsgivaren att meddela den enskilde personligen att det finns en tillsvidareanställning att söka eller anmäla intresse för. Informationen bör kunna lämnas skriftligen, muntligen, genom en personaltidning som sänds till arbetstagarens bostad eller t.ex. via e-post eller ett elektroniskt intranät eller liknande som arbetstagaren i fråga har tillgång till i bostaden. En sådan ordning skulle stärka de strävanden som finns som syftar till att allmänt stärka föräldraledigas ställning i arbetslivet (jfr t.ex. prop. 2003/04:1, UO 14, s. 26 där det anges att regeringen prioriterar frågan om det behövs ett förstärkt skydd för föräldralediga). Synsättet är vidare väl förenligt med 5 § jämställdhetslagen (1991:433). Enligt den regeln skall arbetsgivaren underlätta

för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Regelns innebörd kan beskrivas som en skyldighet för arbetsgivaren att rikta ökad uppmärksamhet mot sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna för arbetstagare att samtidigt ta ansvar för hem och barn. Om t.ex. arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna ses över kan möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap. Bakgrunden till bestämmelsen är bl.a. att en rätt för båda föräldrarna att vara lediga från arbetet för vård av barn är en viktig förutsättning för kvinnors höga förvärvsfrekvens (jfr prop. 1990/91:113, s. 100 och 101).

När informationen skall lämnas

Syftet med informationen är att den tidsbegränsat anställda skall kunna söka anställningen. Informationen bör därför lämnas i så god tid att arbetstagaren har rimlig tid på sig att överväga om han eller hon vill söka och att författa en ansökan eller på annat sätt anmäla sitt intresse för arbetsgivaren. Det förefaller rimligt att informationen normalt lämnas samtidigt som anställningen lysas ut eller annars är öppen att söka eller anmäla intresse för.

Den nya regeln skall införas i anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen innehåller redan bestämmelser om bl.a. arbetsgivares skyldighet att informera arbetstagarna om anställningsvillkor. En ny bestämmelse om informationsskyldighet för arbetsgivare kan därför med fördel placeras i den lagen. Den kan föras in i lagen som en ny 6 c §.

Regeln skall vara sanktionerad med ansvar för ideell skada

En arbetsgivare som inte lämnar information på det sätt som den nya regeln föreskriver bör kunna åläggas en påföljd. Att lämna informationsskyldigheten helt osanktionerad är inte önskvärt. Informationskyldigheten skulle i så fall framstå som en moralregel i stället för en bindande föreskrift. För att säkerställa att bestämmelsen åtföljs bör möjligheten att utdöma skadestånd eller någon annan påföljd finnas.

Valet står mellan flera möjliga sätt att utforma påföljden, bl.a.:

- att införa penningböter,
- att tillskapa en helt ny sanktionsform, t.ex. i form av en särskild avgift,
- att tillämpa anställningsskyddslagens allmänna regler om skadestånd, eller
- att inskränka skadeståndsansvaret till ansvar för antingen ideell eller ekonomisk skada.

Påföljden *penningböter* används i t.ex. lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen. Enligt den lagens huvudregel skall en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare på en ledig plats i sin verksamhet, anmäla den lediga platsen till den offentliga arbetsförmedlingen innan annan åtgärd vidtages för anställning (2 §). En arbetsgivare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att anmäla ledig plats döms till penningböter. Det samma gäller arbetsgivare som i anmälan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse. Lagen gäller dock inte bl.a. om anställningen är avsedd att vara högst tio arbetsdagar eller vid tillsättning av statlig anställning. I statliga förhållanden gäller i stället förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar. Den förordningen innehåller en liknande skyldighet för arbetsgivare att göra platsanmälan, men innehåller inte någon regel om påföljd för den arbetsgivare som underlåter att göra anmälan.

En annan möjlighet är att tillskapa en helt *ny sanktionsform*, t.ex. i form av en särskild avgift som arbetsgivaren tvingas betala till staten eller en viss angiven myndighet.

Om påföljden penningböter eller någon form av särskild avgift skulle införas i anställningsskyddslagen skulle emellertid den hittills civilrättsliga lagen få ett offentligrättsligt inslag. Detta skulle bryta med lagens systematik och dess civilrättsliga prägel. Även om t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, främjandelagen, kan tjäna som förebild i detta avseende vore det olyckligt att nu införa ett offentligrättsligt moment i anställningsskyddslagen. Ett sådant trendbrott framstår som opåkallat, inte minst eftersom informationsskyldigheten som sådan berör endast det avtalsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Staten eller det offentliga har ingen roll i detta sammanhang. Detta innebär att jämförelsen med 1976 års lag och främjandelagen inte är helt rättvisande. När det gäller de lagarna har det offentliga en given roll, och det offentligrättsliga inslaget i lagarnas påföljdsbestämmelser framstår därmed som naturligt. Dessutom vore det olyckligt att bryta upp anställningsskyddslagens systematik för en bestämelse av ordningskaraktär. Till detta kommer att utformningen av en avgift skulle kräva en hel del ytterligare överväganden och viss administration. På grund av det anförda föreslås nu inte att informationsskyldigheten sanktioneras med penningböter eller en helt ny form av sanktion.

Det ligger då närmare till hands att tillämpa *anställningsskyddslagens allmänna skadeståndsregler*, dvs. att inte reglera just påföljden för utebliven eller bristande information särskilt. Med denna modell blir den arbetsgivare som inte fullgör sin informations-skyldighet i princip skyldig att betala skadestånd för den skada som uppkommer (38 § anställningsskyddslagen). Skadeståndsansvaret skulle gälla för både ideell skada (allmänt skadestånd) och för ekonomisk skada.

Att tillämpa anställningsskyddslagens skadeståndsbestämmelser utan närmare anpassning till situationen har emellertid vissa nackdelar. I den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen har

rätt till *ekonomiskt skadestånd* till arbetssökande avvisats på principiella grunder; en arbetssökande anses inte ha någon principiell rätt till en viss anställning, inte ens om han eller hon verkligen är mest kvalificerad för ett arbete (jfr t.ex. prop. 1997/98:177, s. 48). Ett liknande synsätt kan – om den tidsbegränsat anställda i sammanhanget jämföras med en arbetssökande – anläggas på informationsskyldigheten enligt den nya 6 c §. En sådan parallell talar mot en rätt till ekonomiskt skadestånd. Det kan vidare förutsättas att det många gånger över huvud taget inte uppkommer någon ekonomisk skada för någon arbetstagare på grund av utebliven information. I andra fall får det antas att det är förenat med stora svårigheter för en arbetstagare att styrka förekomst och storlek av sin skada och att den verkligen orsakats av att arbetsgivaren brutit mot den nya 6 c §. En i lagen föreskriven rätt till ekonomiskt skadestånd kan därmed komma att bli i huvudsak teoretisk – eller till och med illusorisk – för den enskilde arbetstagaren. En möjlighet till ekonomiskt skadestånd kan dessutom uppfattas som processdrivande och därmed som icke önskvärd ur vare sig allmän eller enskild synvinkel.

En talan om *allmänt skadestånd* skall ta sikte på ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Det allmänna skadeståndet har ett preventivt syfte och vid bedömningen av om någon skada uppstått skall hänsyn tas till intresset av att lagens bestämmelser iakttas. Om en arbetsgivare bryter mot regeln är dock i princip alla tidsbegränsat anställda skadeståndsberättigade. För en arbetsgivare som har många sådana anställda kan kretsen av skadeståndsberättigade bli mycket stor. Det kan möjligen ifrågasättas om ett så omfattande skadeståndsansvar står i proportion till den överträdelse som saken gäller. Risken för att totalt sett oproportionerliga skadeståndsbelopp skall dömas ut skall dock inte överdrivas. Det är knappast troligt att ett stort antal tidsbegränsat anställda skulle väcka skadeståndstalan mot en arbetsgivare som inte uppfyller informationsskyldigheten. Under alla omständigheter erbjuder anställningsskyddslagen möjligheter till jämkning av skadeståndsbelopp som framstår som alltför betungande. Det kan förutsättas att domstolarna

kommer att bestämma eventuella skadestånd på ett balanserat sätt som inte gör att ålagd ersättningsskyldighet framstår som en överdriven reaktion på lagbrottet. Ett exempel på när möjligheten till jämkning synes kunna ha betydelse är att en arbetsgivare, som inte lämnat information på föreskrivet sätt, inser sitt misstag och i efterhand söker ”läka” sitt misstag genom att hejda anställningsförfarandet och lämnar nödvändig information.

Det som nu sagts innebär att ansvar för ideell skada (allmänt skadestånd) framstår som en lämplig påföljd för utebliven eller bristfällig information enligt 6 c §. Förslaget föranleder en ändring i 38 § anställningsskyddslagen.

Preskription

Anställningsskyddslagens regler om preskription av skadeståndsanspråk innebär att den som vill föra talan skall *underrätta* sin motpart om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen vidtogs eller fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall därefter *talan väckas* inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Detta framgår av 41 § anställningsskyddslagen.

Frågan uppkommer nu hur preskriptionstiden skall beräknas när det gäller arbetsgivarens informationsskyldighet enligt den nya 6 c §. Det är svårt att ange en exakt tidpunkt för när arbetsgivarens informationsskyldighet skall fullgöras och vid vilken tidpunkt arbetsgivaren skall anses ha brustit i sin informationskyldighet. Därmed kan preskriptionstiden inte följa huvudregeln, dvs. att startpunkten för fristen är den tidpunkt då den skadegörande handlingen vidtogs. Det framstår som värdefullt om preskriptionsregeln kan utformas på ett tydligt och lättfattligt sätt. Här föreslås därför att regeln utformas så att tidsfristen för underrättelse om skadeståndsanspråket räknas från den dag

då någon anställdes på den lediga prov- eller tillsvidareanställningen. Förslaget föranleder en ändring i 41 § anställningskyddslagen.

5 Konsekvensanalys

Sverige måste genomföra EG-rätten

Förslagen i promemorian bygger på den rättsliga bedömningen att det är nödvändigt att vidta åtgärder för att genomföra EG-rätten i de avseenden där förslag läggs fram. Sverige har genom medlemskapet i EU förbundet sig att genomföra de direktiv som antas av gemenskapen och att även i övriga avseenden följa EG-rätten. Att inte alls vidta någon åtgärd för att genomföra EG-rätten i de aktuella avseendena är i praktiken otänkbart; det skulle stå i strid med Sveriges åtaganden och kunna få konsekvenser i form av bl.a. skadeståndsskyldighet gentemot EU.

Lagstiftning är den enda möjliga metod som står till buds (jfr prop. 2001/02:97 s. 59).

Ekonomiska konsekvenser m.m.

Förslagen i promemorian innebär ökad informationsskyldighet för arbetsgivare gentemot de anställda i två avseenden, dels i fråga om anställningsvillkor, dels i fråga om lediga tillsvidareanställningar. Denna informationsskyldighet kan antas bidra till större klarhet om vilka villkor som gäller i en anställning samt förbättra möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Förslaget bedöms inte komma att innebära belastningar på samhällsekonomin eller statsfinanserna.

För arbetsgivare generellt väntas förslaget normalt inte medföra ett ökat behov av nyanställningar för t.ex. administration. Det förväntas inte heller ett behov av investeringar eller att andra kostnader uppstår som reellt påverkar företags produktionsmöjligheter eller likviditet eller konkurrensförhållanden.

Förslaget väntas inte ha miljökonsekvenser.

Jämställdhetskonsekvenser

Lagförslagen är könsneutralt utformade och rätten till information gäller lika för kvinnor och män. Det är dock vanligare att tidsbegränsade anställningar innehas av kvinnor än av män. Eftersom villkoren för arbetstagare med tidsbegränsad anställning typiskt sett stärks, kan de nya bestämmelserna därmed antas bidra till att kvinnors ställning på arbetsmarknaden stärks.

Konsekvenser för arbetsgivare

Den utökade informationsskyldigheten gäller alla arbetsgivare – både små och stora privata företag och verksamheter inom den offentliga sektorn. För många arbetsgivare är en motsvarande eller liknande informationsskyldighet redan angiven i kollektivavtal som ingås av den organisation som arbetsgivaren är medlem i. Det kan i de fallen antas att anpassningen till de nya reglerna kommer att ske i huvudsak genom att avtalen anpassas i den mån parterna bedömer att det behövs. I den meningen innebär de nya bestämmelserna inte att arbetsgivarna måste vidta administrativa, praktiska eller andra åtgärder för att anpassa sig till den nya lagen. På de företag som inte tillämpar kollektivavtal – och som inte heller kan få råd och stöd av sin organisation – kommer det att i större utsträckning än tidigare krävas egna initiativ när det gäller att själva ta ställning till vilken information som skall lämnas. I sammanhanget måste dock beaktas att förslaget i fråga om lediga anställningar särskilt givits en utformning som är avsedd

att tillgodose arbetsgivares intressen av en enkel och praktisk reglering.

Förslaget om information om anställningsvillkor bedöms inte innebära att arbetsgivare behöver lägga om sina rutiner. I det fallet innebär lagen inte ökade kostnader. Däremot kan förslaget i fråga om information om lediga prov- eller tillsvidareanställningar i viss mån leda till att nya rutiner måste skapas. Det får dock bedömas att de nya reglernas krav inte blir särskilt betungande för arbetsgivarna.

De nya bestämmelserna innebär inte krav på investeringar och kan inte antas påverka produktionsmöjligheter eller liknande.

Särskilt om små företags villkor

I ramavtalet om visstidsarbete under avsnittet allmänna överväganden framhålls att avtalet tar hänsyn till behovet av att undvika förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag. Förslaget till den nya 6 c § har utformats med detta i beaktande.

De nya reglerna är neutrala i förhållande till arbetsgivarens storlek. De innehåller inga ”trösklar” eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser träder i tillämpning vid visst antal anställda.

Över huvud taget innebär inte informationsskyldigheten att små företag missgynnas eller att större företag ges fördelar.

Domstolarna

Mål om tillämpning av anställningsskyddslagens bestämmelser handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. De ändringar som nu föreslås angående arbetsgivares informationsskyldighet kan inte förväntas ge upphov till ett så stort antal tvister att de får någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller allmänna domstolarnas arbetsbelastning. De nya reglerna kan

därför inte antas leda till något behov av ökade resurser till domstolarna.

6 Författningskommentar

Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

6 a §

Paragrafen har förtydligats på så sätt att det klart framgår att arbetsgivaren skall informera om *de viktigaste villkoren* som gäller för anställningen och att informationen skall innehålla *i vart fall* de uppgifter som anges i andra stycket.

Bestämmelsen har också preciserats beträffande den information som skall ges om arbetets innehåll. Arbetsgivaren måste ange både en beskrivning av arbetsuppgifterna och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Kraven på information inför utstationeringar har också förtydligats. De specifika punkter som direktivet nämner angående utstationeringar framgår nu direkt av lagtexten. Arbetsgivaren skall också informera om de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § utstationeringslagen.

Genom ändringarna markeras tydligt att punkterna i andra stycket är av exemplifierande karaktär, och att bestämmelsen inte anger informationsplikten på ett uttömmande sätt.

De punkter som anges i andra stycket är sådana viktiga villkor som arbetsgivaren alltid skall informera om. Vilka andra villkor som generellt eller i ett enskilt fall är de viktigaste kan knappast

på ett allmängiltigt sätt anges i förväg. Förhållandena – och därmed behoven av information – varierar från anställning till anställning. Det kan ifrågasättas om inte t.ex. villkor som rör konkurrens- och skiljeklausuler typiskt sett är så viktiga att arbetstagaren särskilt bör upplysas om deras existens.

Om den information som arbetsgivaren lämnar på grund av 6 a § inte är fullständig kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot innebär inte utebliven eller otydlig information om ett villkor att det villkoret skulle anses ogiltigt av det skälet.

6 c §

Paragrafen, som är ny, innebär att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.

Information skall lämnas om alla nya tillsvidareanställningar, oavsett om det är fråga om att öka antalet anställda, återbesätta en befattning eller om en befattning tillsvidare blir ledig och avsikten är att besätta den med någon arbetstagare som har en tidsbegränsad befattning. Detta gäller även när provanställning tillämpas. Skyldigheten gäller oavsett om den tilltänkta tillsvidareanställningen är på heltid eller deltid.

Information skall lämnas till alla som har en tidsbegränsad anställning – även till deltidsarbetande, tjänstlediga och sjukskrivna arbetstagare och anställda som av någon annan anledning inte regelmässigt befinner sig arbetsplatsen, t.ex. den som arbetar på distans. Arbetsgivaren skall inte begränsa informationen till de arbetstagare som arbetsgivaren med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar bedömer kan komma i fråga för en tillsvidareanställning.

Arbetsgivare behöver som huvudregel inte lämna personlig information till den enskilde arbetstagaren. Det är normalt tillräckligt att informationen lämnas på ett generellt sätt som är tillgängligt för de anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller regelmässigt finns där någon del av arbetstiden. Meddelanden på

anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information via intranät och liknande är några exempel på lämpliga metoder att sprida informationen. Även annonser i dagspressen kan användas.

För föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar gäller dock att arbetsgivaren skall meddela den enskilde personligen att det finns en tillsvidareanställning att söka eller anmäla intresse för. Informationen kan lämnas skriftligen, muntligen, genom en personaltidning som sänds till arbetstagarens bostad eller t.ex. via e-post eller ett elektroniskt intranät eller liknande som arbetstagaren i fråga har tillgång till i bostaden.

Informationen skall lämnas i så god tid att arbetstagaren har rimlig tid på sig att överväga om han eller hon vill söka och att författa en ansökan eller på annat sätt anmäla sitt intresse för arbetsgivaren. Informationen skall normalt lämnas samtidigt som anställningen lyses ut eller annars är öppen att söka eller anmäla intresse för.

38 §

Ändringen i andra stycket innebär att arbetsgivare som inte uppfyller informationsskyldigheten om lediga tillsvidareanställningar enligt 6 c §, skall betala allmänt skadestånd (ideellt skadestånd) till den arbetstagare vars rätt till information kränkts. Ekonomiskt skadestånd kan däremot inte utdömas som sanktion på grund av brott mot 6 c §. Bedömningen av huruvida åsidosättandet av informationsskyldigheten alls kan anses ge upphov till någon skada följer samma principer som tillämpas vid åsidosättande av andra bestämmelser.

41 §

Paragrafen anger de tidsfrister som skall iakttas när talan förs om skadestånd eller andra fordringsanspråk enligt lagen. Den har ändrats med anledning av den nya 6 c § som anger arbetsgivares

informationsskyldighet i fråga om lediga tillsvidareanställningar. Preskriptionstiden räknas från den dag då någon anställts på den lediga tillsvidareanställningen eller provanställningen, för det fall tillsvidareanställningen inletts med en sådan.