



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Cirkulär Juni 2022
Livsmedelsföretagen

CIRKULÄR

ARBETSVILLKORSDIREKTIVET – EN UTÖKAD INFORMATIONSSKYLDIGHET FÖR ARBETSGIVARE M.M.

Bakgrund och sammanfattning

Enligt nuvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd (LAS) har arbetsgivare en skyldighet att skriftligen lämna information till arbetstagare om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen. Den 29 juni 2022 träder nya bestämmelser i kraft, bland annat om arbetsgivares informationsskyldighet. Den utökade informationsskyldigheten gäller som utgångspunkt för anställningsavtal som ingås från och med den 29 juni 2022. De nya bestämmelserna har sin grund i det så kallade arbetsvillkorsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152) och innebär att den skriftliga information som arbetsgivare ska lämna till arbetstagare utökas till att omfatta fler anställningsvillkor. Syftet med den utökade informationsskyldigheten är bland annat att främja tydligare och mer förutsägbara anställningsvillkor.

I anledning av de nya bestämmelserna behöver arbetsgivare se över sina nuvarande rutiner för vilken information som idag lämnas till arbetstagare och vilken kompletterande information som behöver ges. Livsmedelsföretagen har tagit fram informationsmallar för respektive kollektivavtalsområde (se länkar sist i detta cirkulär). Mallarna omfattar den information som arbetsgivare behöver lämna till arbetstagare avseende bland annat ändringarna i 6 c § LAS. Till respektive mall har Livsmedelsföretagen tagit fram anvisningar för hur mallen ska användas. De mallar som Livsmedelsföretagen har tagit fram utgör inte anställningsavtal eller anställningsbevis.

Livsmedelsföretagen arbetar löpande med den praktiska hanteringen avseende den utökade informationsskyldigheten. Informationsmallarna med tillhörande anvisningar kan mot bakgrund av detta komma att uppdateras. Arbetsgivare som använder sig av Livsmedelsföretagens mallar rekommenderas att använda sig av den senaste versionen som kommer att finnas publicerad på Livsmedelsföretagens hemsida.

För att genomföra arbetsvillkorsdirektivet i svensk rätt införs även nya bestämmelser om ytterligare information till arbetstagare som ska arbeta utomlands, information om ändringar av förutsättningarna för anställningen, arbetstagares rätt till parallella anställningar och begäran om övergång till annan anställning eller sysselsättningsgrad. De nya bestämmelserna gäller även



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

för arbetstagare som i övrigt är undantagna från LAS tillämpningsområde, till exempel arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

I detta cirkulär redogörs kortfattat för de nya bestämmelserna, främst gällande arbetsgivares utökade informationsskyldighet vid anställningens början. Redogörelsen ska inte uppfattas som uttömmande. Ta gärna kontakt med Livsmedelsföretagens rådgivning vid frågor eller funderingar.

Fler kategorier av arbetstagare omfattas av de nya bestämmelserna i LAS

Vissa kategorier av arbetstagare är normalt undantagna LAS tillämpningsområde. Det gäller bland annat arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen. De ovan nämnda kategorierna av arbetstagare kommer att omfattas av de nya bestämmelserna som baseras på arbetsvillkorsdirektivet. Även arbetstagaren som har kortare anställningstid än tre veckor kommer att omfattas av förändringarna avseende bland annat 6 c § LAS.

Utökad informationsskyldighet

Arbetsgivare ska enligt 6 c § LAS lämna skriftlig information till arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen. Den skriftliga information som arbetsgivare ska lämna utökas och ska även omfatta nedan information:

1. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska det anges att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.
2. Eventuella villkor för provanställning.
3. Begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat. Det ska även anges hur ofta och på vilket sätt lön och andra löneförmåner ska betalas ut.
4. Anställningens arbetstidsmätt för det fall det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden. Med arbetstidsmätt avses omfattningen av anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid. För de arbetstagare som är fria att lägga upp sitt eget arbete bör arbetsgivare, så som gäller i dag, endast vara skyldig att ange längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka på ett sätt som passar för dessa arbetstagare.

I förekommande fall ska även information lämnas om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete. Skyldigheten avser information om



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

vad som gäller om övertid eller mertid enligt tillämplig författning, kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal. För arbetsgivare inom Livsmedelsbranschen är det möjligt att uppfylla informationskravet avseende ersättning för övertids- eller mertidsarbete genom hänvisning till vid var tid gällande kollektivavtal, se närmare Livsmedelsföretagens informationsmallar.

5. Minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar samt om regler för skiftbyte. För att bestämmelsen om minsta tidsfrist ska fylla sitt syfte måste en nyanställd arbetstagarare känna till sitt första schema eller det grundschema som ska gälla. Informationsskyldigheten avser förläggning av sådan arbetstid som ska vara planerad enligt arbetstidslagen, dvs. ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid och mertid. Regler för skiftbyte som omfattas av informationsskyldighet kan avse tidpunkten för avlösning mellan två skift. Byten mellan exempelvis dag- och nattskift och ändringar av skift kan vara sådant som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Information kan därför även behöva lämnas om vad som krävs enligt den lagen. Regler för skiftbyte kan genom hänvisning till arbetstidslagen (arbetstidslagen är inte aktuell för tjänstemännen) och till vid var tid gällande kollektivavtal och avsnitt uppfylla informationskravet, se Livsmedelsföretagens informationsmallar.
6. Uppgift om kundföretagens namn och adress lämnas om arbetstagararens hyrs ut av bemanningsföretag.
7. Arbetstagararens rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall. Informationsskyldigheten omfattar enbart de fall när det finns en rätt till utbildning.
8. De bestämmelser som arbetstagarare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Informationen ska inkludera de uppsägningstider och formella krav som gäller vid upphörande av anställningsförhållandet. De formella kraven kan gälla regler om varsel, förhandlingsskyldighet, information, krav på skriftlighet, bestämmelser om tvister och preskription. Informationsskyldigheten omfattar de bestämmelser som följer av lagstiftning, kollektivavtal och/eller enskilda anställningsavtal. Det är därför inte tillräckligt att enbart hänvisa till kollektivavtalet som sådant. Se närmare information och utformning i Livsmedelsföretagens informationsmallar.
9. Inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Avseende arbetsgivaravgifter ska information lämnas om arbetsgivararens skyldighet att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen till staten, men det innebär ingen skyldighet för arbetsgivaren att upplysa om att arbetsgivaravgift har betalats in i det enskilda fallet.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Arbetsgivaren ska informera om allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. En arbetsgivare är dock endast skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd, till exempel genom information om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till. Här anges vidare en skyldighet att informera kring social trygghet som framkommer av eventuella lokala kollektivavtal eller när en arbetsgivare till exempel väljer att för arbetstagaren tillhandahålla en privat tjänstepension eller sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal.

Informationen enligt punkt 1 – 5 ovan ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter att arbetstagaren har börjat arbeta. Information om kundföretag enligt punkt 6 ska lämnas så snart den är känd. Information enligt punkt 7 – 9 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

De nya bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas inte på anställningsavtal som har ingåtts före den 29 juni 2022. För sådana anställningsavtal ska de äldre bestämmelserna om informationsskyldighet tillämpas. En arbetstagare vars anställningsavtal har ingåtts före den 29 juni 2022 har dock rätt att begära att arbetsgivaren lämnar kompletterande information enligt de nya bestämmelserna.

Information om ändringar av förutsättningarna för anställningen

Arbetsgivaren ska enligt 6 e § LAS i sin nya lydelse lämna skriftlig information när anställningsvillkoren ändras genom beslut av arbetsgivaren eller genom överenskommelse med arbetstagaren. Information behöver inte lämnas om ändring har skett på grund av lag eller kollektivavtal. Den nya informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas och behöver endast avse de delar där ändring skett. Det räcker med ett enkelt skriftligt besked om ändringen. Det krävs med andra ord inte något nytt anställningsbevis.

Information till arbetstagare som sänds utomlands

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor. Informationen ska lämnas före avresan. Utöver den information som ska lämnas enligt nuvarande bestämmelser i 6 d § LAS, ska information lämnas om vilket land eller vilka länder arbetet ska utföras i. Arbetsgivaren ska även lämna information om det betalas ut ersättning för hemresa och, om så är fallet, villkoren för sådan hemresa.

Anställning hos annan arbetsgivare



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Enligt en ny bestämmelse i LAS (6 i §) får en arbetsgivare inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Bestämmelsen omfattar samtliga arbetstagare. En arbetsgivare får dock förbjuda anställning hos en annan arbetsgivare om den andra anställningen är arbetsförhindrande, det vill säga att arbetstagaren inte kan utföra sina arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet, eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada. Risken för skada ska vara konkret och bedömningen av om det föreligger en risk ska göras objektivt. Det räcker således inte med att arbetsgivaren uppfattar att det föreligger en risk, utan risken måste i typiska fall kunna sägas leda till en skada för arbetsgivarens verksamhet. En arbetsgivare får även förbjuda anställning hos annan arbetsgivare om den andra anställningen på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet, till exempel att en annan anställning skadar arbetsgivarens anseende eller förtroende för arbetsgivaren eller arbetstagaren. Utrymmet för att förbjuda en arbetstagare att ha en annan anställning är större om arbetstagaren har en hög befattning än en låg befattning hos arbetsgivaren.

Begäran om övergång till annan anställningsform

En arbetsgivare ska enligt en ny bestämmelse i LAS (6 h §) lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Svaret ska lämnas inom en månad efter begäran. Detsamma gäller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon, när begäran görs, har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och därtill inte är provanställd.

Länkar till informationsmallar för respektive kollektivavtalsområde för fullgörande av bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet:

[Livsmedelsavtalet /länk/](#)

[Tjänstemannaavtalet /länk/](#)

[Serveringsavtalet /länk/](#)

[Butiksavtalet /länk/](#)

Vid frågor kontakta Livsmedelsföretagens medlemsrådgivning på telefon 08-762 65 50 eller e-post radgivning@li.se.