

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, oktober 2018

Nytt på lagstiftningsfronten om arbetsrätt

Det senaste året har det hänt en del i fråga om lagstiftning av arbetsrättslig betydelse. Det är dags att lämna en summerande översikt.

Reglerna om **utstationering av arbetstagare** i Sverige har föranlett ett omfattande utredningsarbete som ännu inte är avslutat. Jag har skrivit om det i expertkommentarerna i arbetsrätt för [april 2010](#), [oktober 2015](#) och [augusti 2017](#). Ett förslag om skärpta regler vid **utstationering i fråga om vägtransporter** ligger fortfarande på regeringens bord ([Ds 2017:22](#)). Det så kallade tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet har äntligen blivit genomfört fullt ut i och med att en särskild lag ([2018:1472](#)) om **entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen** trätt i kraft den 1 augusti 2018 ([prop. 2017/18:214](#)). Det skedde efter att tre olika utredningsförslag lagts fram. Det har jag skrivit om i expertkommentarerna i arbetsrätt för [augusti 2016](#) och [augusti 2017](#). Slutresultatet blev ett generellt entreprenörsansvar som alltså inte gäller bara utstationerade arbetstagare. Både huvudentreprenören och den direkta uppdragsgivaren till en försumlig underentreprenör ska kunna få svara för förfallna löner till underentreprenörens anställda. Den viktigaste nyheten i fråga om utstationering är dock det **ändringsdirektiv** ([2018/957](#)) som antogs inom EU i slutet av juni 2018. En särskild utredare har redan tillsatts för att senast den sista maj 2019 föreslå hur det ska genomföras ([dir. 2018:66](#)). Den viktigaste nyheten är att rätten till svensk minimilön ersätts med en rätt till svensk lön. Vid långa utstationeringar - längre än 12 eller 18 månader - ska den utstationerade vidare få svenska villkor i så gott som alla avseenden, inte bara de i utstationeringsdirektivet uppräknade villkoren i den så kallade hårda kärnan.

Den svåra konflikten i Göteborgs hamn kan inte ha undgått någon. Arbetsgivaren i Göteborgs hamn är bunden av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet, men de flesta arbetstagarna i hamnen är medlemmar i Svenska Hamnarbetareförbundet som inte har något kollektivavtal. I dag kan en arbetstagarorganisation utan kollektivavtal i princip fritt vidta stridsåtgärder. Konflikten har föranlett inte mindre än tre förslag om att **begränsa strejkrätten**. Två alternativa förslag lades fram av regeringens utredare i början av juni 2018 ([SOU 2018:40](#)). Någon vecka dessförinnan presenterade de etablerade topporganisationerna på arbetsmarknaden (Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco) ett gemensamt förslag. Arbetsmarknadsministern har sagt att hon gillar parternas förslag och att det är det som kommer att gälla. Parternas förslag innebär i huvudsak att stridsåtgärder får vidtas mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal bara för att få ett eget kollektivavtal som medför fredsplikt. Arbetstagarorganisationen måste dessförinnan ha förhandlat med arbetsgivaren om kollektivavtalskraven och bara förhandlade krav får ligga bakom stridsåtgärderna. Arbetsgivaren ska alltså veta vilka krav han eller hon måste gå med på för att få stridsåtgärderna att upphöra. När det gäller anställningsvillkor blir det nya kollektivavtalet ett så kallat andrahandsavtal som normalt inte får genomslag för arbetstagarnas villkor. Det nya kollektivavtalet ger dock arbetstagarorganisationen särskilda fackliga rättigheter enligt lag, bland annat rätt till medbestämmandeförhandling och rätt för fackliga förtroendemän att arbeta fackligt på betald arbetstid. Det troliga är att Arbetsmarknadsdepartementet gör om parternas förslag till en så kallad departementspromemoria med mer utförlig motivering som sänds på remiss.

Den utredning som ser över olika frågor om arbetstid ([dir. 2017:56](#)) har lämnat ett delbetänkande ([SOU 2018:24](#)), som inte innehåller särskilt många förslag till lagändringar. En föreslagen nyhet är dock att en arbetsgivare ska informera arbetstagare om möjligheten att begära **partiell tjänstledighet**. Utredningsarbetet fortsätter med övriga frågor - bland annat skydd för **intermittent anställda**, skydd mot **förändrade anställningsvillkor i samband med omreglering av sysselsättningsgraden** vid arbetsbrist och **rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden** - och ska slutredovisas senast den 31 januari 2019.

Den nya, EU-baserade, [lagen \(2018:558\) om företagshemligheter](#) har trätt i kraft den 1 juli 2018. Jag har skrivit om förslaget i [expertkommentaren i arbetsrätt för augusti 2017](#).

Den nuvarande karensdagen vid sjuklön ersätts av ett **karensavdrag** den 1 januari 2019 ([prop. 2017/18:96](#)). Karensavdraget motsvarar 20 procent av de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka. Avsikten är att karensavdraget ska bli detsamma för den försäkrade oavsett när sjukfrånvaron inträffar.

Det har föreslagits att en arbetskraftsinvandrare ska ha rätt till ersättning från arbetsgivaren när det är denne som orsakat att **arbetstagaren fått sitt uppehållstillstånd för arbete återkallat** eller inte förlängt ([Ds 2018:7](#)).

En annan följetong som fortsätter är frågan om arbetsgivarens möjligheter att begära att en arbetssökande (eller arbetstagare) begär ut och visar upp ett **belastningsregisterutdrag**. Två gånger har det föreslagits att en sådan begäran ska kräva författningsstöd ([SOU 2009:44](#) och [SOU 2014:48](#)). Regeringen verkar inte fullt ut ha bestämt sig för att genomföra förslaget. En ny utredning har dock nu tillsatts ([dir. 2018:12](#)). Problemet är att det i dag förmodligen inte finns författningsstöd för alla situationer där det är befogat att undersöka en arbetssökandes brottslighet. Utredaren ska bedöma vilka behov som finns och lämna nödvändiga författningsförslag senast den 31 januari 2019. Det kan i sammanhanget nämnas att vi den 1 april 2019 får en **ny säkerhetsskyddslag (2018:585)**. Den innebär att arbetstagare i säkerhetskänslig verksamhet ska placeras i säkerhetsklasser beroende på befattningen med känsliga uppgifter och bli föremål för olika registerkontroller och personutredningar.

Det har som ett led i en politisk överenskommelse om pension föreslagits att det ska införas en **rätt att arbeta till 69 års ålder** i stället för som i dag 67 års ålder ([Ds 2018:28](#)). Anställningsskyddet ska enligt förslaget bestå till dess att arbetstagaren fyller 69 år, varefter arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund. Reformen genomförs i två omgångar. År 2020 blir åldersgränsen 68 år och 2023 blir den 69 år.



Sören Öman

Ordförande i Arbetsdomstolen. (Se även www.sorenoman.se)

Blendow Lexnova är en del av: [Blendow Group AB](#) | Humlegårdsgatan 14 | 114 46 Stockholm |
Telefon: 08-579 366 00 | Fax: 08-667 97 60 | E-post: info@blendow.se | © 2017 Blendow Lexnova