

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## **Försäkringskassans yttrande över remissen av Ds Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (2020:14)**

A2020/01307/ARM

### **Sammanfattning**

Försäkringskassans synpunkter i ett arbetsgivarperspektiv på det remitterade förslaget avser införlivandet i LAS av direktivets artiklar i kapitel 3 om provanställning, parallell anställning samt övergång till annan anställningsform. Synpunkterna har till stor del anknytning till regler i LOA, men beträffande provanställning och avtal enligt den föreslagna regeln i 6 h § LAS har synpunkterna bäring på arbetsmarknaden i stort.

### **Avsnitt 8.3 Längsta varaktighet för provanställning**

Artikel 8.3 medför inte ett krav på medlemsstaterna att införa nya bestämmelser om provanställning. I detta lagstiftningsärende bör det dock, enligt Försäkringskassans mening, övervägas om den öppning artikeln ger för att föreskriva att provanställning kan förlängas med en period som motsvarar arbetstagarens frånvaro ska inarbetas i bestämmelsen i LAS om provanställning.

### **Avsnitt 9.3 Parallell anställning**

Det framgår tydligt på sid 139 och 142 att bestämmelserna om bisyssla i 7 – 7 d §§ LOA inte påverkas av den föreslagna regeln i 6 h § LAS, eftersom reglerna i LOA är speciallag i förhållande till LAS och utgör sådana exklusivitetsrestriktioner som är tillåtna enligt artikel 9.2 i direktivet. Texten på sid 127 och 137 är dock inte lika tydlig beträffande arbetshindrande bisysslor i 13 kap 10 § villkorsavtalet. Försäkringskassan förutsätter att detta kollektivavtalsbaserade förbud gäller oberoende av huruvida ett sådant avtal som anges i 6 h § andra stycket punkt 2 LAS ingås med medarbetaren, men menar att detta behöver förtydligas. Överhuvudtaget framgår det inte tydligt av specialmotiveringen på sid 297-301 om ett sådant avtal är separat uppsägningsbart under anställningen eller om det endast kan sägas upp när hela anställningsförhållandet upphör.

Försäkringskassan delar utredningens bedömning att regeln i 11 § LOA är problematisk i förhållande till artikel 9.1, eftersom det kan uppfattas som en ogynnsam behandling att vid ny statlig anställning upphör en pågående anställning hos en annan statlig myndighet. Då utredningen samtidigt inhämtat från företrädare för arbetsmarknadens parter att bestämmelsen i 11 § LOA uppfattas som föråldrad menar Försäkringskassan att regeln bör ses över redan i detta lagstiftningsärende, särskilt med hänsyn till risken för att den inte är förenlig med arbetsvillkorsdirektivet.

### **Avsnitt 12.3 Övergång till annan anställning**

Försäkringskassan menar att den föreslagna regeln i 6 i § LAS riskerar att endast ge arbetstagare inom det statliga området en chimär av nya rättigheter. Om svaret på begäran om en anställningsform med mer förutsägbara och trygga anställningsvillkor



alltid är att anställningar tillsätts på sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet fyller regeln ingen funktion. Bedömningen att inte utnyttja undantaget artikel 1.6 bör därför övervägas på nytt, eftersom bestämmelsen i 6 i § LAS inte fungerar på avsett sätt på det statliga området.

Försäkringskassan har inte några synpunkter på förslagen i övrigt.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av avdelningschef Anders Liif och verksamhetsutvecklare Martin Lindeblad, den senare som föredragande.

Nils Öberg

Martin Lindeblad