

### **Svar på remiss av betänkandet Tid för utveckling (SOU 2018:24)**

Utredningen föreslår bl.a. att det i anställningsskyddslagen införs en skyldighet för arbetsgivaren att senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta informera arbetstagaren om att han eller hon har möjlighet att begära partiell ledighet och har rätt att få en sådan begäran prövad av arbetsgivaren. Om en sådan begäran framställs ska arbetsgivaren enligt den föreslagna bestämmelsen utan oskäligt dröjsmål skriftligen underrätta arbetstagaren om begäran beviljas eller inte. Om begäran inte beviljas ska underrättelsen innehålla skälet till beslutet.

Enligt utredningen är förslaget syfte att främja en tydligare och öppnare dialog mellan arbetsgivare och arbetstagar och därmed öka arbetstagarens möjlighet till inflytande över sin arbetstid (s. 286 f.). Medlingsinstitutet är tveksamt till om denna motivering är rimlig att lägga till grund för en lagreglering. Lagstiftning på den individuella arbetsrättens område syftar primärt till att lägga fast materiella regler till skydd för den enskilde arbetstagaren. Att använda en skadeståndssanktionerad lagreglering med det indirekta syftet att öka arbetstagarers möjligheter till inflytande över sin arbetstid (via främjandet av en öppnare dialog) skulle inte passa särskilt väl in i det arbetsrättsliga systemet. Det ligger nära till hands att jämföra med reglerna i ledighetslagarna (föräldraledighet, studieledighet, m.m.), vilket också utredningen gör. I dessa lagar finns inte någon skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om dennes möjlighet till hel eller delvis ledighet. Ledighetslagarna innehåller visserligen vissa bestämmelser om att arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om sitt besked i olika avseenden - sådana åligganden hänger dock samman med den materiella rätten till ledighet enligt den aktuella lagen.

Medlingsinstitutet är följaktligen tveksamt till den föreslagna nya bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Om regeringen väljer att gå vidare med förslaget anser institutet att det är viktigt att behålla den föreslagna möjligheten till kollektivavtalsavvikelse från arbetsgivarens informationsskyldighet. Det kan nämnas att utredningen förklarar (s. 497) avvikelsemöjlighetens innebörd så att det i kollektivavtal ska vara möjligt att komma överens om den ”närmare tillämpningen” av arbetsgivarens skyldighet att informera. Det tyder på att utredningen dock tänker sig en mer begränsad avvikelsemöjlighet än vad som kan utläsas av såväl den föreslagna lagtexten som uttalandena i de allmänna övervägandena (s. 291).

Medlingsinstitutet har inga synpunkter på betänkandet i övrigt.

I detta ärende har generaldirektören Carina Gunnarsson beslutat. Chefsjuristen Per Ewaldsson har varit föredragande.

Carina Gunnarsson

Per Ewaldsson