



Svensk författningssamling

Lag om ändring i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning

SFS 2022:453

Publicerad
den 24 maj 2022

Utfärdad den 19 maj 2022

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning

dels att 2, 4, 5 och 7 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 5 a och 5 b §§, av följande lydelse.

2 § Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag. Avvikelser från lagen får dock göras genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. För att avvikelser ska få göras genom ett sådant avtal krävs

1. när det gäller 4 och 5 §§ att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen, och

2. när det gäller 5 a och 5 b §§ att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

4 § En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser,

2. att anställningen avser en gymnasial lärlingsanställning och en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter,

3. anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,

¹ Prop. 2021/22:151, bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289.

² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen.

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

- a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
- b) regler för skiftbyte,

8. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

9. längden på arbetstagarens betalda semester, att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som har tjänats in men inte tagits ut,

10. de bestämmelser arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

11. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

12. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8–12 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

2. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

3. andra stycket 4, 6, 7 b och 8–11.

5 § 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 arbetsgivaren har eller skulle ha informerat om enligt 4 §, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

5 a § Om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. 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.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

5 b § En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

7 § En arbetsgivare ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat om arbetsgivaren

1. avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid,
2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §,
3. bryter mot skyldigheten att lämna ett skriftligt svar enligt 5 a §, eller
4. bryter mot bestämmelsen i 5 b § om annan anställning.

Första stycket 1 gäller inte i ett sådant fall som avses i 6 § 2 eller 3.

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

1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 4 och 5 §§ i den äldre lydelsen.

3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 4 och 5 §§ i den nya lydelsen.

På regeringens vägnar

LINA AXELSSON KIHBLBLOM

Eva Lenberg
(Utbildningsdepartementet)