

LAGRÅDET

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2013-11-14

Närvarande: F.d. justitierådet Leif Thorsson samt justitieråden Gudmund Toijer och Olle Stenman.

Gymnasial lärlingsanställning

Enligt en lagrådsremiss den 31 oktober 2013 (Utbildningsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om gymnasial lärlingsanställning,
2. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i skollagen (2010:800),
4. lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av departementssekreteraren Christine Wälikangas, biträdd av kanslirådet Jacob Johansson.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om gymnasial lärlingsanställning

Enligt förslaget ska det bli tillåtet att använda en ny form av tidsbegränsat anställningsavtal, nämligen avtal om gymnasial lärlingsanställning. Anställningsskyddslagen ska inte gälla för sådana avtal. I stället innehåller den föreslagna lagen bestämmelser som i några avseenden svarar mot anställningsskyddslagen.

Det kan sättas i fråga om en anställningsform med ett begränsat tillämpningsområde och ett mindre antal särregler motiverar en egen lag. När förhållandena inom ett rättsområde läggs till grund för en särskilt anpassad anställningsform, är det ofta mer lämpligt att föra in de arbetsrättsliga särreglerna i en författning som gäller inom det aktuella rättsområdet. Därigenom betonas och tydliggörs det sakliga och lagtekniska sambandet mellan anställningsformen och de situationer där den blir aktuell att använda. Det blir också lättare att överblicka regleringen av ett rättsområde om den hålls ihop.

I detta fall finns det en direkt koppling till skollagens regler om den arbetsplatsförlagda delen av en gymnasial lärlingsutbildning och till de utbildningskontrakt som ska upprättas enligt den lagen. Som skäl för den föreslagna lösningen anförs i lagrådsremissen att skollagen endast bör reglera själva utbildningen. Det skulle därför vara mindre lämpligt att föra in regler av en annan natur, dvs. arbetsrättsliga regler, i lagen på den här punkten. Den föreslagna bestämmelsen i 16 kap. 11 b § skollagen innehåller också en upplysning om att det finns anknytande arbetsrättsliga särregler. Mot den bakgrunden får den valda lagstiftningstekniken anses godtagbar.

Den gymnasiala lärlingsanställningen ska få användas när det finns ett utbildningskontrakt för lärlingsutbildningen. Innehållet i utbildningskontraktet kommer att få direkta återverkningar på de rättsliga

möjligheterna att lösgöra sig från anställningsavtalet i förtid och få betydelse för det avtalets innehåll och ordinarie löptid. Anställningsavtalet kommer i den meningen att framstå som förhållandevis osjälvständigt. Innehållet kommer i stor utsträckning att bestämmas av ett annat avtal, utbildningskontraktet, som kan vara utformat vid en tidigare tidpunkt och utan att vara anpassat till ett anställningsförhållande. Om kombinationen av gymnasial utbildning och anställning ska fungera väl, måste parterna sålunda var väl införstådda med utbildningskontraktets dubbla funktion och utforma kontraktet med hänsyn till detta förhållande.

Även för rättstillämpningen kan en växelverkan mellan utbildningsrättsliga och arbetsrättsliga regler och synsätt leda till en del ganska svårbedömda situationer. Kopplingen mellan avtalen kan föra med sig att bedömningen av vad som formellt sett är en arbetstvist, exempelvis när arbetsgivaren frånträder rättsförhållandet i förtid, reellt sett kommer att ta sikte på utbildningskontraktet (jfr 4 § i förslaget). Synsättet får då antas vara att de traditionellt arbetsrättsliga aspekterna får en relativt underordnad betydelse. Förslaget bygger på tanken att arbetstagaren (eleven) inte har något berättigat anspråk på skydd för anställningen som sträcker sig längre än vad som följer av utbildningskontraktet, men å andra sidan att inte heller arbetsgivaren (den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen) ska ha någon rätt att avsluta anställningsförhållandet utan stöd i utbildningskontraktet.

Den främsta innebörden av en gymnasial lärlingsanställning blir därmed att eleven, om han eller hon anställs, kommer att få lön och andra förmåner under anställningstiden (som helt eller delvis sammanfaller med utbildningstiden).

Förslaget ställer alltså ganska höga krav på parternas förutseende och kan leda till en del tillämpningsproblem. Enligt Lagrådets bedömning bör dock de praktiska och rättsliga svårigheterna inte bli större än att de kan hanteras. Det har vid föredragningen inför Lagrådet framhållits att Statens skolverk på olika sätt kan bidra till att utbildningskontrakten ges en ändamålsenlig utformning och att detta bör kunna minska risken för oklarheter eller oförutsedda situationer också vid en anställning. Sammantaget får lagförslagen anses bidra till en ökad klarhet när det gäller de aktuella gymnasieelevernas rättsliga ställning.

1 §

I paragrafen anges förutsättningarna för att det ska få träffas ett avtal om gymnasial lärlingsanställning, nämligen att avtalet träffas inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. Det framgår av 3 § i förslaget att anställningen avser hela eller delar av lärandet.

Det betyder att eleven i sin egenskap av arbetstagare kommer att få lön och andra anställningsförmåner, men att förhållanden som arbetsuppgifter och liknande inte kommer att påverkas av anställningsavtalet i någon större utsträckning. Parternas handlingar under utbildningen kan därmed i normalfallet inte ges den rättsliga betydelsen av ett konkludent träffat anställningsavtal. En rättslig förändring av betydelse för vad som kan vara oförändrade faktiska utbildnings- och arbetsförhållanden bör av det skälet komma till ett tydligt uttryck mellan parterna.

Det bör därför övervägas att i den föreslagna lagen införa en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen informera arbetstagaren om de väsentliga anställningsvillkoren. En sådan skyldighet bör i aktuella delar kunna utformas med ledning av 6 c och 6 e §§ anställnings-

skyddslagen. Bestämmelserna kan lämpligen införas efter 3 § i förslaget. Skadeståndsregeln i den föreslagna 5 § bör då omfatta också åsidosättande av informationsskyldigheten.

2 §

Enligt första stycket andra meningen får det göras avvikelser från lagen genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Enligt den motsvarande bestämmelsen i anställningsskyddslagen kan avsteg göras från den lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom ett lokalt kollektivavtal, under förutsättningen att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller (2 § tredje stycket). I motiven till den bestämmelsen anfördes att det allt oftare hade satts i fråga om inte avvikelser från anställningsskyddslagens regler borde kunna göras med lokala kollektivavtal och att många fackliga organisationer hade delegerat rätten att göra avvikelser till den lokala fackliga organisationen. Lagstiftaren bedömde att farhågorna om missbruk av friheten att träffa avtal kunde tonas ned och att de fackliga organisationerna var väl ägnade att ta tillvara sina och medlemmarnas intressen. (Se prop. 1996/97:16 s. 27 och bet. 1996/97:AU4 s. 23 f.)

Också det nu aktuella förslaget gäller avsteg genom kollektivavtal från regler om tidsbegränsade anställningsavtal. Skälen för att avsteg ska få ske endast i centrala kollektivavtal bör mot den angivna bakgrunden utvecklas i det följande lagstiftningsarbetet.

3 §

Enligt första stycket får anställningsavtalet avse "...hela eller delar av det arbetsplatsförlagda lärandet...". Efter vad som kan läsas ut av lagrådsremissen och i enlighet med vad som har upplysts inför Lagrådet är tanken dock bara att anställningsavtalet ska kunna ha en kortare löptid än utbildningskontraktet. Avsikten är således inte att anställningsavtalet ska kunna begränsas till vissa arbetsuppgifter som ingår i det arbetsplatsförlagda lärandet. Den preciseringen bör återspeglas i lagtexten och bestämmelsen kan därför ges följande lydelse: "Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen".

4 och 5 §§

Av 4 § framgår hur den gymnasiala lärlingsanställningen upphör. Det sker genom att arbetstagaren avslutar det arbetsplatsförlagda lärandet, men det kan i två situationer ske redan tidigare, dels om tiden för anställningsavtalet löper ut dessförinnan, dels om en part frånträder utbildningskontraktet före avtalstidens slut. En arbetsgivare som frånträder kontraktet i förtid blir enligt 5 § skyldig att betala ersättning för kränkning och ekonomisk förlust, om åtgärden saknar stöd i utbildningskontraktet.

Arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning enligt lagen är alltså direkt och uteslutande kopplad till utbildningskontraktet och vad som där kan ha avtalats om en rätt att frånträda kontraktet i förtid för den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det får så förstås att en domstol – som ytterst avgör en arbetstvist om ersättning – har att begränsa sin prövning till frågan om det förtida frånträddandet har stöd i utbildningskontraktet.

Följderna av detta synsätt blir att domstolen, i vart fall om grunderna för ett frånträdande är mer precist angivna, inte kan göra någon rättslig värdering av den tyngd som en i utbildningskontraktet upptagen grund för frånträdande har och att domstolen inte från mer allmänna utgångspunkter kan pröva om grunden framstår som så allvarlig att den kan motivera att rättsförhållandet upphör. Inte heller synes det finnas något utrymme för domstolen att ta hänsyn till allvarliga överträdelse från arbetstagarens sida, om detta saknar täckning i utbildningskontraktet.

Den uppgift som läggs på domstolen framstår därmed som förhållandevis begränsad och lämnar inte något egentligt utrymme för en prövning av mer sedvanlig arbetsrättslig karaktär. Mot bakgrund av vad som i det föregående har sagts om att det arbetsrättsliga inslaget – inte minst i fråga om anställningsskydd – ska ges en underordnad betydelse, får en sådan konsekvens godtas. Det kan dock finnas skäl att i det fortsatta lagstiftningsarbetet överväga om gränserna för domstolsprövningen har blivit alltför snävt bestämda. Det anges inte heller i lagrådsremissen om det i en tvist om ersättning finns möjlighet att jämka utbildningskontraktet eller om det vid sidan av den särskilda lagen finns något utrymme för att tillämpa allmänna avtalsrättsliga principer vid kontraktsbrott (jfr t.ex. rättsfallen AD 2005 nr 43, AD 2006 nr 99 och AD 2008 nr 68). Det kan då också finnas skäl att närmare beröra betydelsen i detta sammanhang av regeln om jämkning av skadestånd enligt andra stycket i den föreslagna 5 §.

Det bör påpekas också att kopplingen mellan utbildningskontraktet och anställningsavtalet får betydelse för de reella verkningarna av 2 § första stycket första meningen i förslaget. Innebörden är att arbetstagarens skydd enligt lagen inte får inskränkas genom det enskilda anställningsavtalet. Den bestämmelsen sätter emellertid inte några gränser för vad som kan avtalas i utbildningskontraktet, exem-

pelvis när det gäller rätten att frånträda kontraktet – och därmed anställningsavtalet – i förtid.

Det finns därför skäl att på nytt framhålla betydelsen av att utbildningskontraktet, som undertecknas också av skolhuvudmannen, utformas med stor noggrannhet i syfte att åstadkomma balans mellan olika intressen.

Lagtexten i 5 § (jfr 4 § andra meningen) ger vid handen att arbetsgivaren för att undgå skyldigheten att betala ersättning vid ett förtida frånträdande inte bara ska ha täckning för åtgärden i utbildningskontraktet utan rent faktiskt också måste frånträda det kontraktet likaväl som anställningsavtalet. I författningskommentaren behandlas emellertid den situationen att bara anställningsavtalet frånträds. Enligt kommentaren ska arbetsgivaren då ändå bli ersättningsskyldig om åtgärden saknar stöd i utbildningskontraktet. Det väcker frågan om vad som ska gälla i det omvända fallet, nämligen att arbetsgivaren frånträder anställningen på en grund som har stöd i utbildningskontraktet men låter lärandet fortsätta som en renodlad gymnasial utbildning. Det har inte anförts något skäl för att arbetsgivaren (den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen) vid en påföljd av skadestånd skulle vara förhindrad att låta lärandet fortsätta enligt utbildningskontraktet. Det kan mot den bakgrunden övervägas om formuleringen i 5 § första stycket andra meningen att "utbildningskontraktet frånträds i enlighet med villkoren i kontraktet" ska ersättas med att "utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i kontraktet".

Lagrådet har i anslutning till 1 § anført att det kan finnas skäl att införa en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen informera arbetstagen om de väsentliga anställningsvillkoren. Det bör i så fall införas en kompletterande skadeståndsskyldighet i 5 §. En arbetsgivare som

åsidosätter informationsbestämmelserna ska betala ersättning till arbetstagaren. Jämkningsregeln i det föreslagna andra stycket bör kunna omfatta också denna situation.

Förslaget till lag om ändring i skollagen

16 kap. 11 b §

Paragrafen bör kunna förenklas språkligt och ges följande lydelse.

En elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt ska i det sammanhanget inte anses som arbetstagare. Detta gäller inte om arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning. Bestämmelser om sådan anställning finns i lagen (2013:000) om gymnasial lärlingsanställning.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.