

2022-06-09

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Anna Svanestrand

Ändringar i LAS och vissa andra lagar med anledning av arbetsvillkorsdirektivet

Den 29 juni 2022 träder vissa ändringar i kraft i lagen om anställningsskydd (LAS) och några andra lagar. Ändringarna görs för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet) i Sverige.

Ändringarna innebär uppdaterade bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge information till arbetstagare om anställningsvillkor. Dessutom införs en bestämmelse om rätt till ett skriftligt svar för en arbetstagare som begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och en bestämmelse om att arbetstagare som huvudregel får ha en annan anställning. Från de två sistnämnda bestämmelserna finns det stora möjligheter att göra avvikelser genom kollektivavtal.

Förarbetena till lagändringarna finns i Ds 2020:14 och proposition 2021/22:151, Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

I promemorian redogörs översiktligt för lagändringarna, med fokus på vad kommuner, regioner och medlemmar i Sobona särskilt behöver beakta. Promemorian bygger främst på uttalanden i propositionen.

Fler arbetstagare omfattas

De nya bestämmelserna som genomför arbetsvillkorsdirektivet ska även tillämpas på arbetstagare som annars är undantagna från LAS. De regler i LAS som genomför direktivet ska därför gälla även för arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Däremot är dessa arbetstagare även i fortsättningen undantagna från de övriga bestämmelserna i LAS, se 1 § LAS.

För andra arbetstagare som är undantagna från LAS helt eller delvis, införs motsvarande regler för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet i speciallagarna som gäller för dem. Det gäller lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Utökad skyldighet för arbetsgivare att lämna information om anställningsvillkoren

Vilken information arbetsgivaren ska lämna

Arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningsvillkoren utökas. Information i början av anställningen enligt 6 c § LAS ska lämnas om fler villkor än tidigare. Informationen ska också ges snabbare än enligt tidigare regler.

Skyldigheten att lämna information gäller till skillnad mot tidigare även anställningsförhållanden som är kortare än tre veckor. Det finns alltså inte längre något undantag för kortare anställningar enligt de nya reglerna. Det innebär att information ska lämnas även vid mycket korta anställningar.

Enligt 6 c § första stycket LAS ska en arbetsgivare lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Det innebär att om det i ett enskilt fall finns villkor som är av väsentlig betydelse, så ska arbetsgivaren informera om dem även om de inte finns med i uppräkningslistan i andra stycket. Detta gällde även tidigare.

I 6 c § andra stycket LAS finns en uppräkning av vad arbetsgivaren åtminstone ska informera om.

Punkten 1

Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag och arbetsplats. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska arbetsgivaren istället lämna en uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.

Den här punkten är delvis ny. Det som avses med orden ”eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats” är inte att arbetsgivaren ska upplysa om vilken rätt arbetstagaren har att arbeta hemifrån, utan att klargöra om arbetstagaren förväntas ordna sin egen arbetsplats.

Punkten 2

En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Punkten är likadan som tidigare.

Punkten 3

Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

- a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
- b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
- c) vid provanställning: provtidens längd och eventuella villkor för provanställningen.

Punkt 3 a) - c) liknar vad som gällde tidigare. Dock ska enligt punkten c) även eventuella villkor för provanställningen anges.

Uppgifterna enligt punkt 3 a) och c) får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS. Det gäller även uppgifterna enligt punkt 3 b) i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande.

Den 1 oktober 2022 ska ytterligare en ändring börja tillämpas i punkt 3 b). Den ändringen bygger inte på arbetsvillkorsdirektivet utan ingår i de lagändringar som beskrivs i SKR:s cirkulär 22:12. Förarbetena finns i prop. 2021/22:176, Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Ändringen innebär att punkt 3 b) justeras på så sätt att arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om anställningen är en särskild visstidsanställning, en säsongsanställning eller ett vikariat istället för vilken form av tidsbegränsad anställning det handlar om. Informationen enligt punkt 3 b) ska enligt paragrafens tredje stycke lämnas i samband med att avtalet ingås när det handlar om särskild visstidsanställning, i stället för inom sju dagar som gäller annars. Genom ändringen ska det enligt bestämmelsens ordalydelse inte längre finnas en skyldighet att lämna information om andra former av tidsbegränsade anställningar än särskild visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning. Vi rekommenderar dock att information också efter den 1 oktober 2022 alltid ska lämnas även i fråga om de kollektivavtalade formerna av visstidsanställning, som projektanställning.

Punkten 4

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

Bestämmelsen motsvarar i huvudsak vad som gällde tidigare. Det har dock tillkommit att löneförmåner ska anges separat och att det ska framgå på vilket sätt lönen ska betalas ut. SKR och Sobona tolkar orden ”anges separat” som att löneförmåner inte ska anges som ett totalbelopp tillsammans med grundlönen, utan att arbetsgivaren ska ange varje löneförmån för sig, t.ex. ob-ersättning.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, det framgår av 6 c § fjärde stycket LAS. Det innebär att t.ex. för anställningar där Allmänna bestämmelser (AB) tillämpas, är det lämpligt att hänvisa till AB när det gäller bland annat ob-ersättning.

Punkten 5

Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. Om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, ska arbetsgivaren istället lämna uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt.

Bestämmelsen är delvis ny. Som för de andra informationsbestämmelserna ska den här punkten tillämpas på alla anställningsförhållanden oavsett längd, alltså även på anställningar som är mycket korta. Genom att ange den normala längden på arbetsdagen eller arbetsveckan framgår i de flesta fall arbetstagarens arbetstidsmätt. Om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetet, ska information lämnas om anställningens arbetstidsmätt på något annat sätt. Med arbetstidsmätt menas anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid.

Det lämnas till arbetsgivaren att bestämma hur arbetstidsmättet ska anges i de fallen. Det kan till exempel ske genom att ange ett visst antal timmar per dag, vecka eller månad eller en viss del av en angiven heltid.

Uppgifterna om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.

Punkten 6

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

Bestämmelsen är ny. Skyldigheten avser information om vad som gäller om övertid eller mertid enligt tillämplig författning, kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS. För t.ex. anställningar där AB är tillämplig, är det lämpligt att hänvisa till AB när det gäller övertids- och mertidsarbete.

Punkten 7

Minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning och i förekommande fall

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

Bestämmelsen är ny. Den innefattar en skyldighet att ge besked till en nyanställd om det första schema eller grundschema som ska gälla. Information ska också lämnas om den minsta tidsfrist som gäller för arbetsgivarens besked om förläggning av den ordinarie arbetstiden och jourtiden.

Skyldigheten att informera gäller ordinarie arbetstid och jourtid. Den gäller inte övertid och mertid. Beredskap kan anses vara ett villkor av väsentlig betydelse i ett anställningsförhållande, på så sätt att information om beredskap ska lämnas enligt paragrafens första stycke.

Om den ordinarie arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar ska information ges om det. Dessutom ska information ges om regler för skiftbyte. Varken arbetstidsdirektivet eller svensk rätt innehåller någon definition av vad som menas med skiftbyte, men termen har använts för att ange tidpunkten för avlösning mellan två skift. Den kan även tänkas ta sikte på andra situationer, t.ex. om det finns regler i ett kollektivavtal om under vilka förutsättningar arbetstagare får byta skift med varandra eller vilka bestämmelser en arbetsgivare ska följa för att ändra vilket skift en arbetstagare ska arbeta. Byten mellan t.ex. dag- och nattskift och ändringar av skift kan vara sådant som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), och information kan därför även behöva lämnas om vad som krävs enligt den lagen, prop. 2021/22:151 s. 189.

Uppgifterna enligt punkt b) regler för skiftbyte får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.

För kommuner, regioner och medlemmar i Sobona finns bestämmelser om arbetstidens förläggning och om ändringar i förläggningen i kollektivavtalen t.ex. AB, BEA och BUI. Det finns även lokala kollektivavtal och andra lokala regler och det finns ofta variationer mellan olika verksamheter och personalgrupper.

Punkten 8

I fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress.

Bestämmelsen är ny.

Punkten 9

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

Bestämmelsen är ny. Information behöver endast lämnas om sådan utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller. Vidare gäller skyldigheten att lämna information just utbildning som arbetstagaren har rätt till. Den gäller alltså inte sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder ändå, utan att det finns en rättighet för arbetstagaren. Informationen är beroende av vad arbetsgivaren vet under anställningens första månad om vilken utbildning arbetstagaren kommer att ha rätt till. Om det tillkommer uppgifter senare om rätt till utbildning ska arbetsgivaren informera om det enligt 6 e § LAS, se nedan under rubriken Information om ändringar.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.

Punkten 10

Längden på arbetstagarens betalda semester.

Bestämmelsen motsvarar den som tidigare fanns i punkten 5.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.

Punkten 11

De bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet.

Bestämmelsen är ny. Under den här punkten faller t.ex. information om att uppsägning ska ske skriftligen, hur besked om uppsägning ska överlämnas,

om arbetsgivarens skyldighet att ha överläggning eller att förhandla inför uppsägning, bestämmelser om tvister om giltighet av arbetsgivarens uppsägning eller avskedande och om preskriptionsfrister. Många bestämmelser om detta finns i LAS. Det finns också bestämmelser i AB om t.ex. uppsägningstider och krav på skriftlig uppsägning. Vilken information som ska lämnas måste bedömas utifrån vad som är lämpligt i det enskilda fallet. Exempelvis vid mycket korta anställningar kan man hålla informationen kort, utifrån vad som är relevant för att arbetstagaren ska kunna ta tillvara sina rättigheter.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS. Informationen kan alltså ges genom att man hänvisar till LAS och AB, eller de andra kollektivavtal som är tillämpliga på en viss anställning, t.ex. PAN, RiB eller BEA.

Punkten 12

Att arbetsgivaravgifter betalas till staten och uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Bestämmelsen är ny. Den innebär att arbetsgivaren ska lämna information till arbetstagaren om arbetsgivarens skyldighet att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen (2000:980) och om det skydd som arbetsgivaren tillhandahåller när det gäller social trygghet. I begreppet social trygghet ingår socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården. En arbetsgivare är dock bara skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd. Arbetsgivaren ska även informera om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till, t.ex. tjänstepension. Information ska också lämnas om rätten till sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Om arbetsgivaren väljer att betala för en privat sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal, ska information även lämnas om det.

Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.

Punkten 13

Tillämpligt kollektivavtal.

Bestämmelsen motsvarar den som fanns tidigare i punkt 6. Här ska anges tillämpligt kollektivavtal, t.ex. Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilagan AB och andra bilagor, eller PAN, RiB eller BEA.

Informationen ska vara skriftlig

I kravet på skriftlighet ligger att informationen ska vara tillgänglig för arbetstagaren över tid. Informationen behöver inte lämnas på ett papper utan kan ges i elektronisk form. En arbetsgivare som lämnar skriftlig information i elektronisk form måste själv bedöma utifrån teknikutvecklingen och vad arbetsgivaren vet om arbetstagarens möjlighet att ta emot information elektroniskt, vilken elektronisk form som är lämplig, med hänsyn tagen även till att informationen ska finnas tillgänglig för arbetstagaren över tid. SKR:s och Sobonas bedömning är att informationen kan lämnas t.ex. per e-post om arbetsgivaren känner till en e-postadress som arbetstagaren använder.

Det är lämpligt att arbetsgivaren sparar ett bevis på att informationen översänts eller mottagits om informationen har lämnats skriftligen i elektronisk form.

Tidpunkterna när informationen senast ska lämnas

Tidpunkterna när informationen senast ska lämnas framgår av 6 c § tredje stycket LAS.

Information enligt punkt 1 – 7, förutom viss information enligt punkt 3 b), ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Detsamma gäller information som inte täcks av någon av punkterna, men som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet och som ska lämnas enligt 6 c § första stycket.

Information enligt punkt 3 b) ska lämnas i samband med att avtalet ingås när det handlar om särskild visstidsanställning.

Information enligt punkt 8, om kundföretag för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, ska lämnas så snart informationen är känd.

Information enligt punkt 9 -13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat att arbeta.

Hänvisningar till lagar, andra författningar och kollektivavtal

Vissa uppgifter får enligt 6 c § fjärde stycket LAS, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i punkt 3 a, punkt 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, punkt 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och punkterna 3 c, 4, 6, 7 b och 9-12.

För kommuner, regioner och medlemmar i Sobona är det lämpligt att hänvisa till HÖK med bilagor, bland annat AB, för anställningar där HÖK/AB tillämpas och i de frågor där det finns regler i AB. För anställningar där andra kollektivavtal tillämpas, hänvisar man till de kollektivavtalen, t.ex. PAN, BEA eller RiB. Det kan också finnas regler i lokala kollektivavtal i olika frågor som man måste ta hänsyn till.

Så som SKR och Sobona tolkar reglerna, är det tillräckligt enligt 6 c § LAS att hänvisa till den lag eller det kollektivavtal som reglerar en viss fråga. Hänvisning behöver alltså inte göras till de specifika bestämmelserna där frågan regleras i lagen eller kollektivavtalet. Detta till skillnad från information till arbetstagare som sänds utomlands, där hänvisning ska göras till de specifika bestämmelserna i lagen eller kollektivavtalet, se nedan.

Information till arbetstagare som sänds utomlands

Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra veckor i rad, ska arbetsgivaren lämna viss ytterligare information enligt 6 d § första och andra styckena LAS. Om arbetet utomlands innebär att det är fråga om utstationering enligt lagen (1999:678) om utstationering ska därutöver lämnas viss information enligt 6 d § tredje stycket LAS.

Av tredje stycket framgår det att vissa av uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar frågorna. Till skillnad från hänvisningar om information enligt 6 c § LAS, ska hänvisning i ett sådant fall lämnas till de specifika bestämmelserna där frågorna regleras.

Information om ändringar

Om det sker ändringar som gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag när ändringen ska börja tillämpas. Skyldigheten att informera gäller om ändringen görs enligt ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, 6 e § LAS. Liksom tidigare finns det ingen skyldighet att lämna information som enbart beror på att det gjorts ändringar i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som arbetsgivaren kan hänvisa till.

Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot informationsbestämmelserna kan bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 § LAS.

Andra bestämmelser som införs i LAS

Utöver reglerna om information, införs två andra bestämmelser i LAS för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet. Det är 6 h §, som anger att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar inom en månad efter begäran. I svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Detsamma gäller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad. En förutsättning är att arbetstagaren har varit anställd i minst sex månader när begäran görs och inte är provanställd.

Vidare införs en regel i 6 i §, som anger att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Undantag gäller om den andra anställningen är arbetshindrande, konkurrerande eller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte heller missgynna en arbetstagare för att han eller hon har en annan anställning.

Från båda dessa bestämmelser kan man göra avvikelser genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, om kollektivavtalet respekterar *det övergripande skyddet* för arbetstagarna enligt arbetsvillkorsdirektivet. Det är inte klarlagt vad som menas med det övergripande skyddet. Regeringen tolkar det i propositionen till lagändringarna, prop. 2021/22:151 s. 145 f. och s. 186 som att kollektivavtalet inte behöver ge ett lika starkt skydd i varje enskild fråga, utan att det räcker att kollektivavtalet sammantaget ger ett skydd som motsvarar skyddet i direktivet. Kravet på övergripande skydd för arbetstagare får tolkas av domstolarna, ytterst av EU-domstolen.

Ett godkännande på central nivå kan ges på förhand genom att man i ett centralt kollektivavtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma en närmare reglering i vissa frågor, se prop. 2021/22:151 s. 186. Det är alltså även tillåtet att göra avvikelser genom ett lokalt kollektivavtal, om det centrala kollektivavtalet tillåter lokala avvikelser.

SKR och Sobona anser att de centrala kollektivavtalen i vår sektor ger ett skydd som uppfyller kravet på övergripande skydd enligt arbetsvillkorsdirektivet när det gäller bestämmelsen om att en arbetstagare som huvudregel inte får förbjuda en arbetstagare att ta en anställning hos en

annan arbetsgivare. Den frågan regleras av bestämmelsen om bisysslor i AB § 8. Kommuner, regioner och medlemmar i Sobona påverkas därför inte av den nya bestämmelsen om annan anställning i 6 i § LAS utan ska fortsätta att tillämpa kollektivavtalen som tidigare.

När det gäller den nya bestämmelsen i 6 h § LAS om begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, så gör SKR och Sobona bedömningen att reglerna i de centrala kollektivavtalen i vår sektor ger ett sammantaget skydd för arbetstagare med tidsbegränsad anställning och deltidsanställning som uppfyller kravet på övergripande skydd enligt direktivet. Det kan dock ytterst komma att prövas av EU-domstolen om skyddet uppfyller direktivets krav.

När det gäller reglerna om arbetsgivarens skyldighet att lämna information, så finns inte samma möjlighet att göra avvikelser genom kollektivavtal. Lagreglerna om information ska därför tillämpas även av kommuner, regioner och medlemmar i Sobona.

Notera dock att det även införs en ny 4 a § LAS, som ska börja tillämpas den 1 oktober 2022 och som inte bygger på arbetsvillkorsdirektivet. Förarbeten finns i prop. 2021/22:176, Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Enligt 4 a § i LAS ska en arbetstagare kunna begära att skriftligen få arbetsgivarens skäl för att anställningsavtalet inte avser heltid. Beskedet ska lämnas inom tre veckor från begäran. Enligt en övergångsbestämmelse har arbetsgivaren längre tid på sig, tre månader, om begäran kommer in före den 1 januari 2023. Den bestämmelsen ska alltså tillämpas oavsett möjligheten att göra undantag från 6 h § LAS.

Befintliga anställningsavtal, övergångsbestämmelser

Lagändringarna med anledning av arbetsvillkorsdirektivet träder i kraft den 29 juni 2022.

För anställningsavtal som ingåtts före den 29 juni 2022, gäller 6 c – 6 e §§ LAS i den äldre lydelsen. Om arbetstagaren begär det, ska dock arbetsgivaren lämna kompletterande information enligt de nya bestämmelserna i 6 c – 6 e §§ LAS. Det framgår av övergångsbestämmelserna.

Ändringar i andra lagar för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet

För att genomföra arbetsvillkorsdirektivet har motsvarande regler som i LAS införts i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om gymnasial lärlingsanställning. Även de ändringarna träder i kraft den 29 juni 2022.