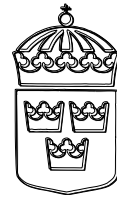


Regeringens proposition

2013/14:80



Gymnasial lärlingsanställning

Prop.
2013/14:80

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 30 januari 2014

Fredrik Reinfeldt

Jan Björklund
(Utbildningsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om gymnasial lärlingsanställning. Förslaget innebär att en elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning inom ett av gymnasieskolans yrkesprogram ska kunna vara anställd i en ny anställningsform, gymnasial lärlingsanställning. Avvikelser från den föreslagna lagen ska få göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Arbetstagare som omfattas av lagen om gymnasial lärlingsanställning föreslås undantas från tillämpningsområdet för lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Det lämnas också ett förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800) som innebär att en elev inom den gymnasiala lärlingsutbildningen som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt inte ska anses som arbetstagarare, om inte arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning.

En anställning enligt den nya lagen föreslås omfatta hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet. En sådan anställning omfattar alltså inte helger eller lov. För att eleven ska hinna fullgöra sin utbildning under terminerna lämnas ett förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) som innebär att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska ha rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagarare i sådan anställning ska under pågående anställning ha rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats ut men inte tagits ut.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2014.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	8
2.3	Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800)	9
2.4	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) ...	10
3	Ärendet och dess beredning	11
4	Gymnasial lärlingsanställning – bakgrund och principiella utgångspunkter	12
5	Gymnasial lärlingsanställning	14
5.1	En ny anställningsform och ett klargörande av elevernas rättsliga ställning	14
5.2	Anställningens närmare utformning	20
5.3	När upphör anställningen?	21
5.4	Undantag från lagen om anställningsskydd	24
5.5	Möjlighet att avtala om avvikelser genom kollektivavtal	25
5.6	Arbetsgivarens informationsskyldighet	26
5.7	Skadestånd och preskription	27
5.8	Handläggning av mål vid arbetstvist	29
5.9	Studiehjälp och lön	29
5.10	Semester vid lärlingsanställning	30
5.10.1	Nuvarande reglering om ledighet samt problemställning	30
5.10.2	En ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning	31
6	Ikraftträdande	38
7	Konsekvenser av förslagen om gymnasial lärlingsanställning	38
8	Författningskommentar	39
8.1	Förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning (2013:000)	39
8.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	46
8.3	Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800)	46
8.4	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480) ...	47
Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19)	49
Bilaga 2	Lagförslag i betänkandet Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19)	56
Bilaga 3	Sammanfattning av relevanta delar av promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G)	62

Bilaga 4	Lagförslag i promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G).....	66
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanser avseende betänkandet Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19) och promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G).....	68
Bilaga 6	Sammanfattning av promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV).....	70
Bilaga 7	Lagförslag i promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV)	72
Bilaga 8	Förteckning över remissinstanser avseende promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV).....	73
Bilaga 9	Lagrådsremissens lagförslag	74
Bilaga 10	Lagrådets yttrande.....	79
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 30 januari 2014.....	84

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens 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).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns bestämmelser om avtal om tidsbegränsad anställning (avtal om gymnasial lärlingsanställning) som inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet får ingås mellan

1. en elev som genomgår en sådan gymnasial lärlingsutbildning som avses i 16 kap. 11 § skollagen (2010:800), och

2. den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt som anges i 16 kap. 11 a § skollagen.

Arbetstagare som omfattas av denna lag är enligt 1 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd undantagna från den lagens tillämpning.

I semesterlagen (1977:480) finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

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 kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

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.

Anställningsavtal

3 § Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

4 § Senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,

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,

4. begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,

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

6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och

7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter om förutsättningarna för anställningens upphörande som avses i andra stycket 3 samt uppgifter som avses i andra stycket 4–6 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor.

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 inom en månad.

6 § Anställningen upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutas. Anställningen upphör dock dessförinnan om

1. den löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning,

2. en part frånträder utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det, eller

3. en part frånträder anställningen, men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det.

Skadestånd

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, eller

2. bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §§.

Vad som sägs i 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.

Preskription

8 § En arbetstagare som vill kräva skadestånd enligt 7 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen

företogs. Om inte talan väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan. Prop. 2013/14:80

Rättegång

9 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, och

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

¹ Senaste lydelse 2005:1193.

2.3 Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800)

Härigenom föreskrivs i fråga om skollagen (2010:800)
dels att nuvarande 16 kap. 11 b § ska betecknas 16 kap. 11 c §,
dels att det i lagen ska införas en ny bestämmelse, 16 kap. 11 b §, av
följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 kap.

11 b §

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 (2014:000) om gymnasial lärlingsanställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

2.4 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 5 och 28 §§ semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §²

När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra styckena eller 30 §, betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

28 §³

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för

1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och

2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

² Senaste lydelse 2009:1439.

³ Senaste lydelse 2009:1439.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 30 juli 2009 att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier (dir. 2009:70). Utredningen tog namnet Lärlingsutredningen (U 2009:02). I mars 2010 överlämnade utredningen betänkandet *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv* (SOU 2010:19). Betänkandet har remissbehandlats tillsammans med promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (dnr U2010/5775/G) som utarbetats inom Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 1* och en sammanfattning av relevanta delar av promemorian finns i *bilaga 3*. De lagförslag som lämnades i betänkandet respektive promemorian finns i *bilaga 2* respektive *bilaga 4*. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En sammanställning av remissinstansernas svar finns tillgänglig i Utbildningsdepartementet (dnr U2013/5305/GV).

Därutöver har också promemorian *Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning* (dnr U2013/2796/GV), som utarbetats inom Regeringskansliet, remissbehandlats. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 6*. De lagförslag som lämnades i promemorian finns i *bilaga 7*. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 8*. En sammanställning av remissinstansernas svar finns tillgänglig i Utbildningsdepartementet (dnr U2013/2796/GV).

Regeringen behandlade vissa delar av förslagen i betänkandet (SOU 2010:19) och promemorian (dnr U2010/5775/G) i propositionen *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning* (prop. 2010/11:104) och föreslog bestämmelser i skollagen (2010:800) om utbildningskontrakt. Riksdagen beslutade i enlighet med förslaget (bet. 2010/11 UbU17, rskr. 2010/11:305). Lagen (2011:877) om ändring i skollagen trädde i kraft den 1 juli 2011. I denna lagrådsremiss behandlas de förslag om gymnasial lärlingsanställning och elevers rättsliga ställning när de utför den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen som lämnades i betänkandet och nämnda promemoria samt förslaget om en lag om ändring i semesterlagen som lämnades i promemorian om ändring i semesterlagen (dnr U2013/2796/GV).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 31 oktober 2013 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 9*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 10*. Regeringen har följt Lagrådets förslag. Detta framgår av avsnitt 5.1, 5.6 och 5.7 och av författningskommentaren. Vissa av Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.3 och 5.5. I förhållande till lagrådsremissens lagförslag har vissa språkliga ändringar gjorts.

4 Gymnasial lärlingsanställning – bakgrund och principiella utgångspunkter

En ny gymnasieskola

Gymnasieskolan reformerades hösten 2011 (prop. 2008/09:199, bet. 2009/10:UbU3, rskr. 2009/10:8). Bakgrunden till reformen var bl.a. att gymnasieskolan behövde förändras för att bli meningsfull för alla ungdomar och motivera dem att anstränga sig för att klara utbildningen, ge stärkt självförtroende och en god grund för att etablera sig på arbetsmarknaden. Gymnasieskolan skulle i högre grad än tidigare ge en god förberedelse för högskolestudier och en yrkesutbildning av hög kvalitet som kunde leda till skicklighet i yrket.

Reformen har inneburit att gymnasieskolans struktur och innehåll har utvecklats. Kvaliteten har höjts för att fler elever genom att nå målen ska få de kunskaper som krävs för personlig utveckling, aktivt deltagande i samhälls- och arbetsliv, vidare studier och livslångt lärande.

I den nya gymnasieskolan finns det arton nationella program: tolv yrkesprogram och sex högskoleförberedande program. Gymnasial lärlingsutbildning har införts som en alternativ utbildningsväg inom yrkesprogrammen. De flesta programmen har nationella inriktningar. Programmen kan även utformas som särskilda varianter. Liksom tidigare kan nationella program vara riksrekryterande. De särskilda varianterna och de riksrekryterande utbildningarna kvalitetssäkras på nationell nivå.

Reformen innebär att nya skärpta behörighetsregler till gymnasieskolans program har införts. Kärnämnen har ersatts av obligatoriska gymnasiegemensamma ämnen som varierar i omfattning mellan de olika programmen. Historia är ett nytt gymnasiegemensamt ämne och ett gymnasiearbete ingår i alla nationella program.

En gymnasieexamen har införts. Den kan utfärdas som yrkesexamen eller som högskoleförberedande examen. Såväl den elev som genomgår ett skolförlagt yrkesprogram som den som genomgår ett yrkesprogram som gymnasial lärling kan få en yrkesexamen. Högskoleförberedande examen ger grundläggande behörighet till högskoleutbildning på grundnivå. Alla elever på yrkesprogram ges möjlighet att inom sin gymnasieutbildning uppnå sådan behörighet.

Gymnasial lärlingsutbildning

Sverige har en lång tradition av skolförlagd yrkesutbildning. I flera andra europeiska länder är den grundläggande yrkesutbildningen huvudsakligen arbetsplatsförlagd och bedrivs som lärlingsutbildning. Erfarenheter från våra nordiska grannländer visar att lärlingsutbildning underlättar ungdomars övergång från utbildning till arbete. Länder med yrkesutbildningen organiserad som lärlingsutbildning har generellt en lägre ungdomsarbetslöshet än Sverige. Ett viktigt skäl till detta är den nära relationen mellan utbildning och arbetsliv.

Den gymnasiala yrkesutbildningen har reformerats för att underlätta för ungdomar att etablera sig på arbetsmarknaden. Den traditionella skol-

förlagda formen av yrkesutbildning har kompletterats med ett flexibelt arbetsplatsförlagt alternativ, gymnasial lärlingsutbildning, som kan inspirera elever, arbetsplatser och huvudmän att pröva nya vägar för att trygga den framtida kompetensförsörjningen.

Införandet av den gymnasiala lärlingsutbildningen föregicks av en försöksverksamhet som inleddes den 1 juli 2008 enligt förordningen (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning. I försöket var det möjligt att förena studier i vissa ämnen i gymnasieskolan med en anställning som syftade till yrkesutbildning.

Regeringen inrättade i samband med försöksverksamheten den Nationella lärlingskommittén (U 2008:09) med representanter för arbetsmarknadens organisationer. Kommittén hade till uppgift att ge råd och stöd till försöksverksamheten och främja den arbetsplatsförlagda utbildningen. Vidare hade kommittén i uppdrag att stimulera samverkan mellan skola och arbetsliv, följa upp försöket utifrån näringslivets behov samt uppmärksamma utvecklingsbehov (dir. 2008:106). Kommittén lämnade två delbetänkanden samt ett slutbetänkande, Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet! (SOU 2011:72), som redovisades i november 2011.

Erfarenheterna från försöksverksamheten visade att intresset var betydligt större än vid tidigare försök med lärlingsutbildning inom gymnasieskolan. Arbetsplatser som deltog i försöket har huvudsakligen varit positiva till verksamheten och framhöll att viktiga drivkrafter för att ta emot lärlingar är rekryteringsbehov, lokalt samhällsengagemang samt viljan att medverka till en utbildning som svarar mot branschens och arbetslivets kompetenskrav.

Kommittén genomförde i samarbete med Statistiska centralbyrån en attitydundersökning bland 6 000 arbetsplatser för att ta reda på inställningen till att ta emot lärlingar från gymnasieskolan. Bland annat frågade man om intresset av att ha lärlingen anställd under själva utbildningstiden. Cirka 30 procent av företagen svarade att de var intresserade av att anställa lärlingen redan under utbildningstiden.

Regeringen bedömer att en väl fungerande gymnasial lärlingsutbildning kan bidra till att öka genomströmningen av elever i gymnasieskolan. Kompetensbehov och förutsättningar för att genomföra yrkesutbildning varierar mellan olika regioner och mellan olika branscher. Möjligheten att utforma den grundläggande yrkesutbildningen på olika sätt kan bidra till att utbildningsväsendet mer framgångsrikt kan möta och anpassas till skilda behov och förutsättningar. Gymnasiala lärlingsutbildningar kan vidare skapa möjligheter att erbjuda utbildning inom yrken med begränsat elevunderlag, vilket är extra fördelaktigt inom smala yrkesområden och på mindre orter.

Lärlingsutbildningar bidrar också till en långsiktig anpassning till arbetslivets behov. Arbetsgivares vilja att ta emot lärlingar svarar relativt väl mot deras framtida rekryteringsbehov. Det finns också ungdomar som efterfrågar denna typ av utbildning. En del elever föredrar att lära sig genom att delta i verksamheten på en arbetsplats. För dem kan gymnasial lärlingsutbildning vara ett attraktivt alternativ till skolförlagd utbildning.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen ställer samma formella krav på elevers förkunskaper som den skolförlagda utbildningen. Utbildnings-

målen är desamma och båda utbildningsvägarna ska leda till en gymnasial yrkesexamen. Arbetslivets tydligare involvering i lärlingsutbildningen innebär dock att åtaganden och ansvarsfördelning mellan arbetsplats och skolhuvudman måste vara tydliga. Därför ska s.k. utbildningskontrakt upprättas för varje elev i vilka det bl.a. ska framgå vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, hur ansvar för eventuella skador fördelas, avtalstid och grunderna för att kontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut (16 kap. 11 a § skollagen [2010:800]).

Elevens rättsliga ställning

Arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma på alla yrkesprogram. En elev som deltar i gymnasial lärlingsutbildning utför dock en väsentligt större andel av sin utbildning som arbetsplatsförlagt lärande än en elev i en huvudsakligen skolförlagd yrkesutbildning. Enligt lärlingsutredningen har arbetsmarknadens parter agerat som att elevstatus ska gälla under arbetsplatsförlagd utbildning.

I den arbetsrättsliga lagstiftningen finns inte någon definition av begreppet arbetstagare. Parterna disponerar inte över huruvida den arbetspresterande parten är arbetstagare eller inte. För att avgöra om en elev är arbetstagare sker en prövning av samtliga omständigheter på arbetsplatsen och vid utförandet av arbetsuppgifterna. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att stor vikt läggs vid om eleven utfört arbete på samma sätt som andra arbetstagare. Domstolen har då beaktat om eleven utfört arbete under samma arbetstider som övriga, om denne fått arbetskläder och om arbetet utförts i företagets lokaler och med företagets arbetsverktyg.

Lärlingsutredningen gör bedömningen att gymnasiala lärlingar under genomförande av den arbetsplatsförlagda utbildningen sannolikt anses som arbetstagare. Regeringen anser att det är otillfredsställande att det råder oklarhet om elevers rättsliga ställning när de utför den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen.

5 Gymnasial lärlingsanställning

5.1 En ny anställningsform och ett klagande av elevernas rättsliga ställning

Regeringens förslag: En ny anställningsform för gymnasiala lärlingar ska införas. Anställningen ska regleras i en särskild lag om gymnasial lärlingsanställning. Enligt lagen får en elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt ingå avtal om tidsbegränsad anställning (avtal om gymnasial lärlingsanställning) inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet.

Det ska införas bestämmelser i skollagen som innebär att en elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt inte i det sammanhanget ska anses som arbetstagare. Detta ska dock inte gälla om arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning. Ett sådant avtal ska kunna ingås med stöd av den särskilda lagen.

Utredningens förslag om en ny anställningsform och en ny lag om gymnasial lärlingsanställning: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen har dock föreslagit att den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning ska vara tillämplig på arbete som en arbetstagare utför under sin gymnasiala lärlingsutbildning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig stöder eller har inte invänt mot förslaget. Det gäller bl.a. *Barnombudsmannen, Arbetsgivarverket, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Stockholms läns landsting, Friskolornas riksförbund, Grafiska yrkesnämnden, Hästnäringens yrkesnämnd, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sveriges skolledarförbund*, flertalet kommuner, bl.a. *Göteborgs, Karlstads, Linköpings, Malmös, Stockholms och Uppsalas kommuner. Katrineholms kommun* anser att möjligheten till anställning under utbildningstiden kan befärja rekryteringen till den gymnasiala lärlingsutbildningen. *Stenungsunds kommun* framhåller att det under försöksverksamheten med lärlingsutbildning funnits behov av anställning under skolperioden eftersom detta också kunnat ge upphov till anställning efter genomförda gymnasiestudier.

Statens skolverk har inget att invända mot förslaget om en särskild lag och tror att möjligheten till anställning skulle kunna leda till att öka lärlingsutbildningens attraktivitet hos eleverna. Myndigheten pekar dock på att spänningar kan skapas mellan eleverna när några av dem är anställda och får lön för att göra samma sak som de klasskamrater som inte är anställda. Liknande synpunkter framförs även av bl.a. *Alvestas och Linköpings kommuner* samt *Byggnadsindustrins Yrkesnämnd*.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Lärarförbundet anser principiellt att det finns för många olika typer av tidsbegränsade anställningar, men menar att den gymnasiala lärlingsanställningens särskilda karaktär och tydliga avgränsning gör att den kan regleras självständigt. *Svenskt Näringsliv* ser ur utbildningssynpunkt inte något behov av att gymnasiala lärlingar anställs, men om en ny anställningsform ändå införs är det enligt organisationen lämpligt att den regleras särskilt. *Almega* ställer sig bakom Svenskt Näringslivs yttrande.

Förslaget avstyrks av bl.a. *Landsorganisationen i Sverige (LO), Lärarnas Riksförbund, Industrierbetsgivarnas kompetensråd, Utbildningsrådet för hotell och restauranger och Företagarna*. Flera yrkesnämnder avstyrker förslaget, bl.a. *Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd, Byggnadsindustrins yrkesnämnd, VVS-Branschens Yrkesnämnd* och *Djurbranschens yrkesnämnd*.

Utredningens förslag till reglering i skollagen av elevernas rättsliga ställning: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen har även föreslagit bestämmelser som innebär att elever i

grundskolan som tillbringar tid på en arbetsplats inte ska anses som arbetstagare.

Remissinstanserna: Förslaget får brett stöd av remissinstanserna och tillstyrks bl.a. av *Statens skolverk, Arbetsmiljöverket, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, Djurbranschens Yrkesnämnd, Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd, LO, Lärarnas Riksförbund, Svenskt Näringsliv, Trä- och stoppmöbelindustrins yrkesnämnd* och *Almega*. *TCO* avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

En ny anställningsform för gymnasiala lärlingar

Den gymnasiala lärlingsutbildningen har som ett av sina främsta syften att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden genom att föra skola och arbetsliv närmare varandra. Regeringen anser att ett bra sätt att ytterligare främja detta är att underlätta möjligheter till anställning av elever redan under utbildningen. En anställning kan stimulera eleverna inom lärlingsutbildningen till ett ökat engagemang för sin utbildning och motivera lärlingarna att fullfölja denna i stället för att gå ut i arbete i förtid, något som kan bli problematiskt om arbetsmarknaden senare viker. Möjligheten till anställning redan under utbildningen kan också underlätta för företag att på ett tidigare stadium säkra sin kompetensförsörjning och på sikt leda till en tillsvidareanställning efter avslutad utbildning.

Som redovisas i avsnitt 4 har den Nationella lärlingskommittén konstaterat att många företag är intresserade av att anställa lärlingar, främst under utbildningens senare del. Ungefär en tredjedel av företagen är enligt kommittén öppna för att anställa lärlingar under utbildningstiden. I länder där lärlingsutbildning är den vanligaste formen av yrkesutbildning är lärlingen samtidigt anställd under utbildningstiden. Dessa utbildningssystem har oftast en lång tradition av att arbetsmarknadens parter och organisationer är starkt involverade i utbildningens utformning, innehåll och genomförande. Erfarenheter från Norge visar samtidigt att en lång tradition inte är helt nödvändig för att skapa ett lärlingssystem från grunden som bygger på möjligheten att kombinera utbildning med en anställning.

Regeringen konstaterar att det i samhället finns en bred uppslutning kring värdet av gymnasial lärlingsutbildning som en alternativ utbildningsväg för att få en yrkesexamen. Den gymnasiala lärlingsutbildningen är dock inte utformad så att anställning är ett krav för deltagande på det sätt som är fallet i många andra länders lärlingssystem. Majoriteten av remissinstanserna ser dock positivt på eller har inget att invända mot möjligheten för företag och lärlingar att frivilligt komma överens om ett anställningsförhållande redan under utbildningstiden.

Det finns redan i dag möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och möjlighet för arbetsmarknadens parter att sluta kollektivavtal om andra former av visstidsanställningar som kan anpassas för gymnasiala lärlingar. Mot denna bakgrund anser *LO, Industriarbetsgivarnas kompetensråd, Djurbranschens yrkesnämnd* och *Lärarnas Riksförbund*

att en ny anställningsform för gymnasiala lärlingar inte är nödvändig. Flertalet av bestämmelserna i LAS lämpar sig dock inte för att tillämpas på anställda gymnasiala lärlingar, bl.a. bestämmelserna om uppsägning och avskedande, se avsnitt 5.4. Regeringen konstaterar vidare att allmän visstidsanställning går över till en tillsvidareanställning om arbetstagaren har varit anställd i mer än två år under en femårsperiod. Anställning av gymnasiala lärlingar kan därför bli mindre attraktivt för vissa arbetsgivare, om allmän visstidsanställning utgör den enda lagstadgade möjligheten till anställning av dessa lärlingar. Det finns visserligen möjlighet att ingå kollektivavtal som är anpassade för gymnasiala lärlingar. Utgångspunkten bör dock enligt regeringens mening vara att alla relevanta arbetsgivare ska ges möjlighet att kunna erbjuda arbetsplatsförlagt lärande och anställa lärlingar, även sådana som inte har slutit kollektivavtal.

Svenskt Näringsliv, Utbildningsrådet för hotell och restauranger, VVS-Branschens Yrkesnämnd och *Almega* ser inte något behov av att gymnasiala lärlingar ska kunna anställas eftersom de positiva effekterna av arbetsplatsförlagt lärande inte förutsätter att man är anställd. *Gotlands kommun* anser inte att eleven ska vara anställd under utbildningstiden eftersom motivationen för lärlingen kan bli en ekonomisk fråga i stället för en utbildningsfråga. Regeringen delar inte dessa uppfattningar, utan anser att det finns ett värde i att de som går gymnasial lärlingsutbildning ska kunna förena utbildning med anställning i syfte att stärka kopplingen mellan skola och arbetsliv. En anställning under studietiden kan dessutom vara ett incitament för elever att slutföra sin utbildning.

Byggnadsindustrins yrkesnämnd anför bl.a. att det inte finns några avgörande argument för att en anställning under grundutbildningen i gymnasieskolan skulle leda till att fler får anställning efter avslutad utbildning, utan anser att det mest avgörande för ungdomars etablering på arbetsmarknaden är att antalet utbildningsplatser stämmer överens med branschens framtida behov av yrkesarbetare. Skolverket redovisar i *Gymnasial lärlingsutbildning de tre första åren 2008–2011 (Rapport 373)* bl.a. i vilken mån elever under utbildningstiden fått erbjudande om anställning. Av de tillfrågade byggeleverna, som utgör den största andelen lärlingar, har två av tre fått erbjudande om anställning under utbildningstiden. Regeringen delar visserligen uppfattningen att en lämplig dimensionering av utbildningsutbudet är central för möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden, men bedömer samtidigt att elevers möjlighet till anställning under utbildningstiden kan underlätta inträdet på arbetsmarknaden efter avslutad utbildning.

Skolverket och vissa andra remissinstanser anför att det kan uppstå spänningar mellan elever om några av dem är anställda och får lön för att göra samma sak som klasskamrater som inte är anställda. Som nämnts ovan finns det dock redan i dag möjlighet att anställa gymnasiala lärlingar. Spänningar mellan lärlingar som är respektive inte är anställda kan således förekomma redan i dag och påverkas inte av införandet av en ny anställningsform.

Mot denna bakgrund, och då den gymnasiala lärlingsutbildningen har som ett av sina främsta syften att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden genom att föra skola och arbetsliv närmare varandra,

Prop. 2013/14:80 anser regeringen att det bör införas en ny anställningsform för elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning.

Klargörande av elevernas rättsliga ställning och närmare om regleringen av den särskilda anställningsformen för gymnasiala lärlingar

För lärlingar som inte har ingått ett muntligt eller skriftligt avtal om en anställning kan det komma att uppstå oklarheter huruvida de ska betraktas som elev eller arbetstagare. Denna osäkerhet kan påverka företagens vilja att ta emot lärlingar. Regeringen anser därför att det är angeläget att tydliggöra elevernas rättsliga ställning. Genom att göra detta och införa en särskilt anpassad reglering för gymnasiala lärlingsanställningar skapas bättre förutsättningar för att i ökad utsträckning såväl ta emot som anställa lärlingar.

Eftersom utbildningsinnehållet är det mest väsentliga i lärlingsutbildningen anser regeringen att utgångspunkten bör vara att en lärling inte ska anses som arbetstagare samt att detta bör komma till uttryck i skollagen. *Skolverket* framför att ett tydliggörande av elevernas ställning bör gälla för samtliga skolformer där elever deltar i arbetsplatsförlagt lärande. Utredningens förslag i denna del avser både grund- och gymnasieskolan. Regeringen anser dock att det i detta sammanhang saknas anledning att överväga en reglering för andra elever än gymnasiala lärlingar.

Utredningen har föreslagit en särskild lag om gymnasial lärlingsanställning och att det ska göras ett undantag från LAS för arbetstagare som har en gymnasial lärlingsanställning. *Arbetsdomstolen* har ingen invändning mot att det införs en särskild anställningsform för de lärlingar som utför arbete som anställda i allmänhet. Domstolen anser dock att detta skulle kunna åstadkommas genom ett undantag i LAS och bestämmelser i skollagen som klargör sambandet mellan anställningen och det utbildningskontrakt som enligt 16 kap. 11 a § skollagen ska upprättas för alla elever inom gymnasial lärlingsutbildning. Regeringen delar utredningens och Arbetsdomstolens uppfattning att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning bör undantas från tillämpningsområdet för LAS (se vidare avsnitt 5.4). Regeringen anser dock att det är en fördel om skollagen endast innehåller de bestämmelser som rör utbildningen. Regeringen anser också, i likhet med *SKL*, att en reglering av anställningsformen och dess förutsättningar i en särskild lag kan underlätta för arbetsgivare och elever som ska ingå anställningsavtal. Detta eftersom bestämmelserna om den särskilda anställningsformen då separeras från bestämmelserna som avser utbildningen. Skollagen bör därför enligt regeringens uppfattning endast hänvisa till en särskild lag om gymnasial lärlingsanställning och inte reglera anställningsformen som sådan.

TCO anser att möjligheten att ta emot lärlingar bör förutsätta att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Utgångspunkten bör dock enligt regeringens mening vara att alla relevanta arbetsgivare ska ges möjlighet att kunna erbjuda arbetsplatsförlagt lärande och anställa lärlingar. Förutsättningarna för anställning bör därför inte, som *TCO* anför, begränsas till arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Som närmare utvecklas i avsnitt 5.5 bör dock den nya särskilda lagen göras semidispo-

sitiv, dvs. arbetsmarknadens parter bör ges möjlighet att genom kollektivavtal träffa överenskommelser som innebär avvikelse från lagen.

TCO anför att arbetstagarbegreppet är tvingande och inte något som parter eller myndigheter förfogar över. TCO menar därför att förslaget om att den som genomgår gymnasieutbildning inte ska anses som arbetstagar när denne genomför utbildning på arbetsplats, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts, riskerar att skapa oklarhet och invagga elever, arbetsgivare och utbildningsanordnare i tron att elever inte är att anse som arbetstagar, trots att det är de individuella omständigheterna i varje enskilt fall som i praktiken avgör. Den omständigheten att parterna inte förfogar över arbetstagarbegreppet utgör inte något hinder mot att i lag föreskriva att gymnasiala lärlingar inte ska anses vara arbetstagar. En sådan reglering utesluter inte att ett anställningsförhållande ändå kan uppstå, men för att så ska ske krävs att parterna gör någon form av avvikelse från regleringen på området (jfr AD 1995 nr 132 och AD 2012 nr 59). Mot denna bakgrund anser regeringen att det bör regleras i skollagen att en elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt inte ska anses vara arbetstagar, om inte ett avtal om gymnasial lärlingsanställning har ingåtts. Det bör också upplysas i skollagen att bestämmelser om en sådan anställning finns i en lag om gymnasial lärlingsanställning. Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning kan vara både muntligt och skriftligt. Den som påstår att ett avtal har ingåtts måste dock kunna styrka detta.

Enligt den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning får ett avtal om gymnasial lärlingsanställning träffas inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. Det betyder, såsom *Lagrådet* har påpekat, att eleven i sin egenskap av arbetstagar kommer att få lön och andra anställningsförmåner, men att förhållanden som arbetsuppgifter och liknande inte kommer att påverkas av anställningsavtalet i någon större utsträckning. Regeringen anser därför, i likhet med *Lagrådet*, att en rättslig förändring av betydelse för vad som kan vara oförändrade faktiska utbildnings- och arbetsförhållanden av det skälet bör komma till tydligt uttryck mellan parterna. I avsnitt 5.6 föreslås därför bl.a. att arbetsgivaren på motsvarande sätt som gäller enligt LAS ska vara skyldig att senast inom en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning skriftligen informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Regeringens förslag innebär att om inget avtal om gymnasial lärlingsanställning har ingåtts och om eleven enbart utför arbete inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet ska något anställningsförhållande inte anses ha uppkommit. Om en elev inte har ingått ett avtal om gymnasial lärlingsanställning, men utför arbete utöver de uppgifter som anges i utbildningskontraktet, kan dock fråga uppkomma om en anställning har ingåtts enligt allmänna arbetsrättsliga regler i fråga om det arbete som utförts utöver utbildningskontraktet.

Som närmare utvecklas i avsnitt 5.2 föreslås en gymnasial lärlingsanställning enbart kunna omfatta den arbetsplatsförlagda utbildningen. Har en elev och dennes arbetsgivare ingått ett avtal om gymnasial lärlingsanställning och fullgör eleven arbetsuppgifter utöver vad som anges i utbildningskontraktet innebär det att ytterligare en anställning kan

ha ingåtts enligt allmänna arbetsrättsliga regler i fråga om det arbete som utförts utöver utbildningskontraktet.

Utredningen har föreslagit att den särskilda lagen ska tillämpas på arbete som en arbetstagare utför under sin gymnasiala lärlingsutbildning. Utredningen har samtidigt föreslagit att det i skollagen ska föreskrivas att den som genomgår gymnasieutbildning inte ska anses som arbetstagare när denne genomför utbildning på arbetsplats, om inte ett särskilt anställningsavtal ingåtts. *Arbetsdomstolen* har framhållit att utredningens förslag i dessa delar framstår som motsägelsefulla. Regeringen delar Arbetsdomstolens uppfattning och föreslår därför att lagen om gymnasial lärlingsanställning, i likhet med den föreslagna regleringen i skollagen, bör ta som utgångspunkt att lärlingarna är elever som får ingå anställningsavtal enligt den särskilda lagen.

Avslutningsvis bör nämnas att den föreslagna regleringen i skollagen om att en elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt inte ska anses som arbetstagare, såvida inte arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning, inte hindrar att en elev som är gymnasial lärling på en arbetsplats och som inte har ingått ett sådant avtal kan vara att likställa med en arbetstagare enligt uttryckliga bestämmelser i lag eller förordning. Exempelvis följer det av 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) att den som genomgår utbildning, med undantag för barn i förskolan och elever i fritidshemmet, är att likställa med arbetstagare vid tillämpning av lagen.

5.2 Anställningens närmare utformning

Regeringens förslag: Avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredningen har dock föreslagit att arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa en särskild överenskommelse om att anställningen som gymnasial lärling även ska löpa under lov.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Det är endast ett fåtal remissinstanser som har yttrat sig om anställningens närmare utformning. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Läraryrket* och *Industriarbetsgivarnas kompetensråd* avstyrker utredningens förslag att anställningen ska kunna löpa under lov.

Skälen för regeringens förslag: Som nämns i avsnitt 4 ska det för elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning upprättas ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Av utbildningskontraktet ska det bland annat framgå vilka delar av utbildningen som ska utföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa delar samt avtalstiden.

Enligt regeringens förslag kommer en elev att kunna anställas av den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda

delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt genom att ett avtal om gymnasial lärlingsanställning ingås mellan lärlingen och arbetsgivaren. Med arbetsplatsförlagt lärande avses den del av den gymnasiala lärlingsutbildningen som ska genomföras på en arbetsplats enligt 4 kap. 12 § gymnasieförordningen (2010:2039). Enligt bestämmelsen ska en elev som går på gymnasial lärlingsutbildning genomföra mer än hälften av sin utbildning som arbetsplatsförlagt lärande.

Regeringen delar synpunkten som förs fram av *TCO, Lärarförbundet* och *Industriarbetarnas kompetensråd* att en gymnasial lärlingsanställning endast bör omfatta det arbetsplatsförlagda lärande som äger rum inom ramen för yrkesprogrammet, dvs. enligt utbildningskontraktet. Anställningen bör alltså kunna komma i fråga endast när den gymnasiala lärlingsutbildningen bedrivs och inte under någon annan tid. För att arbetstidens omfattning ska vara tydlig för parterna bedömer regeringen att denna bör framgå av utbildningskontraktet. Regeringen avser att återkomma till frågan i förordning.

Arbetsdomstolen påpekar att det är oklart om det ska vara möjligt att begränsa anställningstidens längd på så sätt att den upphör vid en tidigare tidpunkt än utbildningen avslutas. Som framgått ovan anser regeringen att möjligheten att anställas som gymnasial lärling bör begränsas till den tid eleven genomgår gymnasial lärlingsutbildning. Den anställde förlorar inte sin utbildningsplats om anställningen skulle upphöra innan utbildningstiden är slut, eftersom utbildningskontraktet då fortfarande löper och ger lärlingen rätt att stanna kvar och slutföra sin arbetsplatsförlagda utbildning på arbetsplatsen. I vissa fall kan det redan i samband med att utbildningskontraktet upprättas finnas önskemål om att knyta lärlingen närmare arbetsplatsen genom att även ingå ett anställningsavtal. I andra fall kan ett sådant önskemål uppstå efter att utbildningen har pågått en tid. I vissa fall ingås utbildningskontrakt med olika arbetsgivare för olika delar av den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det bör därför vara tillåtet att ingå avtal om gymnasial lärlingsanställning för antingen hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet. Detta bör uttryckligen framgå av den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning. När det gäller möjligheterna att ingå avtal om anställning för en lärling som är under 18 år och inte ingått äktenskap följer av föräldrabalken att samtycke från vårdnadshavare kan krävas.

5.3 När upphör anställningen?

Regeringens förslag: Gymnasial lärlingsanställning upphör när lärlingen avslutar det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Anställningen upphör dock dessförinnan om den löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning eller om en part frånträder utbildningskontraktet. Anställningen kan även upphöra före avtalstidens slut om en part har rätt att frånträda utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det men väljer att enbart avsluta anställningen.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredningen har även föreslagit en särskild bestämmelse om avskedande.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, bland annat *Karlstads* och *Ljusnarsbergs kommuner* samt *Lärarnas Riksförbund*, efterlyser närmare konkretisering när det gäller anställningsavtalets upphörande. *Svenskt Näringsliv* anser att lagen bör reglera uppsägning.

Skälen för regeringens förslag: I det utbildningskontrakt som ska upprättas mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen ska bland annat avtalstiden anges och grunderna för att utbildningskontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut. Vilka omständigheter som ska kunna medföra att någon av parterna har rätt att frånträda utbildningskontraktet, med följd att utbildningen vid arbetsplatsen avslutas, har alltså överlämnats till parterna att själva reglera i avtalet (se prop. 2010/11:104 s. 19). Regeringen har i 4 kap. 3 § gymnasieförordningen bemyndigat Statens skolverk att meddela föreskrifter om utbildningskontrakt. Regeringen anser att det är angeläget att det av utbildningskontraktet på ett tydligt sätt framgår vad som kan ligga till grund för att någon av parterna ska kunna frånträda detta. Exempelvis bör det av utbildningskontraktet framgå att den som tillhandahåller det arbetsplatsförlagda lärandet ska kunna frånträda kontraktet om eleven vid upprepade tillfällen är frånvarande utan giltigt skäl eller missköter sig på arbetsplatsen. Som *Lagrådet* har påpekat finns det skäl att framhålla betydelsen av att utbildningskontraktet utformas med stor noggrannhet i syfte att åstadkomma balans mellan olika intressen.

Enligt regeringens förslag är en förutsättning för att eleven ska få anställas enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning att eleven genomgår gymnasial lärlingsutbildning. Anställningen bör därför upphöra per automatik när det arbetsplatsförlagda lärandet i lärlingsutbildningen avslutas. Dessutom bör anställningen upphöra dessförinnan om avtalstiden löper ut på grund av att ett avtal om gymnasial lärlingsanställning har träffats för kortare tid än vad som återstår av det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen, se avsnitt 5.2. Om en lärling vill avbryta utbildningen på en arbetsplats eller av något skäl tvingas sluta, bör rimligen inte en anställning enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning fortgå. Anställningen bör därför avslutas om någon av parterna frånträder det utbildningskontrakt som tecknats mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Detta bör uttryckligen framgå av den föreslagna lagen.

Lagrådet har väckt frågan om vad som ska gälla i skadeståndshänseende i en situation där en arbetsgivare har rätt att frånträda utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det men låter lärandet fortsätta och väljer att enbart frånträda anställningsavtalet. Regeringen anser att det bör vara möjligt för respektive part att enbart frånträda anställningen och inte utbildningskontraktet förutsatt att frånträdan av anställningen sker i en situation när utbildningskontraktet skulle kunna frånträdas i enlighet med villkoren i det. Regeringen föreslår därför i avsnitt 5.7 att en arbetsgivare inte ska vara skadeståndsskyldig om denne frånträder anställningen i en sådan situation. Att det bör vara möjligt för en arbetsgivare att enbart frånträda anställningen och inte

utbildningskontraktet under nu nämnd förutsättning bör uttryckligen framgå även av bestämmelsen om när en anställning upphör enligt den föreslagna lagen.

Svenskt Näringsliv anser att det bör införas en möjlighet för endera parten att säga upp anställningen. I detta sammanhang bör det enligt regeringen påpekas att enligt 16 kap. 11 a § skollagen är eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skyldiga att i utbildningskontraktet reglera på vilka grunder detta ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut. Om arbetsgivaren till exempel lägger ner delar av verksamheten kan det uppstå en situation där utbildning enligt utbildningskontraktet inte kan erbjudas. Om arbetsgivaren inte kan fullgöra utbildningskontraktet torde det kunna frånträdas med följd att det upphör, vilket även leder till att anställningen upphör. Vilka situationer som ger en part rätt att frånträda utbildningskontraktet beror dock på vad parterna avtalat i det avseendet. När det gäller frågan om avskedande av lärlingen gör sig samma resonemang gällande. Finns det förutsättningar som skulle motivera avskedande torde det i utbildningskontraktet finnas grund för arbetsgivaren att frånträda detta. Det framstår inte som troligt att en arbetsgivare som vill avbryta en anställning på grund av t.ex. allvarlig misskötsel eller annat grovt kontraktsbrott önskar att lärlingen fortsätter med det arbetsplatsförlagda lärandet hos arbetsgivaren. Genom att frånträda utbildningskontraktet kan arbetsgivaren avsluta både det arbetsplatsförlagda lärandet hos arbetsgivaren och anställningen. Som nämnts ovan bör dock arbetsgivaren även ha en möjlighet att, i en situation när utbildningskontraktet skulle kunna frånträdas i enlighet med villkoren i det, välja att bara frånträda anställningsavtalet.

Lagrådet anser att det finns skäl att överväga om gränserna för domstolsprövningen enligt den föreslagna lagen har blivit alltför snävt bestämda eftersom domstolen har att begränsa sin prövning till frågan om det förtida frånträddandet har stöd i utbildningskontraktet. Som regeringen återkommer till i avsnitt 5.7 anser regeringen att det vid sidan av den föreslagna regleringen bör finnas utrymme att tillämpa allmänna avtalsrättsliga principer vid kontraktsbrott samt att det bör finnas utrymme att jämka utbildningskontrakt, dvs. sätta ner avtalsvillkor som är betungande eller oskäliga. Det innebär bl.a. att en arbetsgivare bör kunna avskeda eller med viss skälig uppsägningstid säga upp en arbetstagare vid sådana grova kontraktsbrott som enligt allmänna avtalsrättsliga principer berättigar en part i ett ömsesidigt förpliktande avtalsförhållande att häva avtalet (jfr t.ex. AD 1985 nr 80, AD 2005 nr 43, AD 2006 nr 99 och AD 2008 nr 68). Regeringen finner därför att den prövning som domstolen har att göra enligt den föreslagna lagen får anses godtagbar.

Mot denna bakgrund anser regeringen att några särskilda regler om uppsägning eller avskedande av arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning inte bör införas.

Regeringen vill i sammanhanget framhålla att elevens rätt att fullfölja utbildningen som lärling enligt skollagen inte påverkas av att utbildningskontraktet frånträds och att anställningen därmed upphör. En elev som har börjat på ett nationellt program har enligt 16 kap. 37 § skollagen rätt att fullfölja utbildningen på det programmet. Det gäller

också om de förhållanden som låg till grund för mottagandet har ändrats. Bestämmelsen gäller enligt 16 kap. 38 § på motsvarande sätt den elev som har påbörjat gymnasial lärlingsanställning. Det är huvudmannens ansvar att i första hand erbjuda en elev att fortsätta sin utbildning på en annan arbetsplats. Om det inte är möjligt ska eleven enligt andra stycket sistnämnda paragraf i stället erbjudas att fullfölja sin utbildning på yrkesprogrammet i skolförlagd form. Om inte heller detta är möjligt ska eleven ges möjlighet att fullfölja utbildningen på ett annat yrkesprogram.

5.4 Undantag från lagen om anställningsskydd

Regeringens förslag: Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning ska undantas från tillämpningsområdet för lagen om anställningsskydd.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Kommuner och Landsting* är positiva till att arbetstagare som genomgår gymnasial lärlingsutbildning ska undantas från LAS mot bakgrund av anställningsformens särskilda förutsättningar. Även *Göteborgs* och *Karlstads kommuner* tillstyrker förslaget. *Utbildningsrådet för hotell och restauranger* avstyrker förslaget om en ny anställningsform men anför att om regeringen ändå inför en sådan så bör berörda arbetstagare undantas från tillämpningsområdet för LAS. *Arbetsdomstolen* instämmer i att anställda gymnasiala lärlingar bör undantas från tillämpningsområdet för LAS. Några instanser, bl.a. *Föräldraalliansen Sverige* och *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Som framgår av avsnitt 5.2 föreslår regeringen att den gymnasiala lärlingsanställningen ska bygga på förutsättningen att gymnasial lärlingsutbildning pågår, vilket i sin tur förutsätter ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. I avsnitt 5.3 föreslår regeringen att en lärlingsanställning inte ska kunna fortgå om utbildningskontraktet av någon anledning upphör. Parterna är enligt skollagen ålagda att i utbildningskontraktet reglera på vilka grunder detta ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut.

LO har påtalat att ett undantag från lagen om anställningsskydd bland annat skulle medföra att rätten till överläggning med arbetsgivaren via lokal arbetstagarorganisation avseende ett tilltänkt avskedande inte kommer att gälla, och inte heller varselskyldighet om arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation. Regeringen har i avsnitt 5.3 tagit ställning för att några särskilda bestämmelser om uppsägning eller avskedande inte behövs när det gäller gymnasial lärlingsanställning. Genom kopplingen till utbildningen avviker den föreslagna gymnasiala lärlingsanställningen även i övrigt från vad som vanligtvis gäller för ett anställningsförhållande på ett sätt som enligt regeringens uppfattning medför att en sådan anställning inte bör omfattas av regleringen i LAS.

LO, Företagarna och Lärarförbundet ser en risk för att den nya anställningsformen för gymnasiala lärlingar kan leda till oklarhet och

svåra gränsdragningar gentemot andra regelverk och kollektivavtal. I denna del bedömer regeringen att man genom att undanta arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning från tillämpningsområdet för LAS förhindrar oklarhet kring förhållandet till den lagen. När det gäller annan lagstiftning, t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160), diskrimineringslagen (2008:567) och föräldradedighetslagen (1995:584), finns inte skäl att behandla arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning på annat sätt än andra arbetstagare.

5.5 Möjlighet att avtala om avvikelser genom kollektivavtal

Regeringens förslag: Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning. Avvikelser från lagen får dock göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

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

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen har dock inte föreslagit någon uttrycklig regel om förbud mot avvikande föreskrifter i enskilda anställningsavtal.

Remissinstanserna: *Statens skolverk, Göteborgs kommun, Stockholms läns landsting* och *Sveriges Kommuner och Landsting* är positiva till förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Förutsättningarna för gymnasiala lärlingsanställningar skiljer sig åt mellan olika branscher och yrken, vilket gör det lämpligt att parterna ges möjlighet att anpassa en sådan anställning utifrån olika förhållanden. Regeringen anser därför att arbetsmarknadens parter bör ges möjlighet att träffa överenskommelse som innebär avvikelse från lagen om gymnasial lärlingsanställning. Möjligheten att kunna avvika från lagen bör utformas på samma sätt som enligt annan arbetsrättslig lagstiftning och det bör därför krävas att kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. *Lagrådet* har påtalat att avsteg från reglerna om tidsbegränsade anställningar enligt LAS får göras även genom ett lokalt kollektivavtal, under förutsättning 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 LAS). Förslaget till lag om gymnasial lärlingsutbildning innehåller dock även regler om bland annat informationsskyldighet och preskription, se avsnitt 5.6 och 5.7. För motsvarande regler gäller enligt 2 § fjärde stycket LAS att avsteg får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Ingen remissinstans har haft någon invändning mot utredningens förslag i denna del. På grund härav och för att inte göra

den föreslagna lagen mer komplicerad än vad som är nödvändigt anser regeringen att avvikelser från lagen enbart bör tillåtas genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Genom en sådan konstruktion kan avvikelser även göras genom ett lokalt kollektivavtal om ett sådant kollektivavtal har godkänts på central nivå eller om parterna i ett centralt kollektivavtal delegerat möjligheten att sluta avtal på lokal nivå.

I 2 § sjätte stycket LAS finns en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa detta även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, men som sysselsätts i det arbete som avses med avtalet. Bestämmelsen kan sägas ge uttryck för att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. Enligt regeringens uppfattning saknas skäl att ha en annan ordning för arbetstagare som har en gymnasial lärlingsanställning. Regeringen anser således att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bör få tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i det arbete som avses med avtalet.

Den nu föreslagna nya lagen bör vidare, på samma sätt som t.ex. LAS och semesterlagen, vara tvingande i den meningen att avsteg till arbetstagens nackdel inte får göras i enskilda anställningsavtal.

5.6 Arbetsgivarens informationskyldighet

Regeringens förslag: Arbetsgivare ska vara skyldiga att lämna skriftlig information till arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationskyldigheten gäller endast vid anställning längre än tre veckor.

Arbetsgivare ska lämna ny skriftlig information inom en månad 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.

Utredningens förslag: Utredningen har inte lämnat något förslag i denna del.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: *Lagrådet* har anfört att det bör övervägas att i den föreslagna lagen införa en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen informera arbetstagaren om de väsentliga anställningsvillkoren i anställningen och att en sådan skyldighet bör kunna utformas med ledning av 6 c och 6 e §§ LAS. Regeringen anser, i likhet med *Lagrådet*, att det är viktigt för både arbetsgivare och arbetstagare att det på ett tydligt sätt klargörs vilka anställningsvillkor som gäller under den gymnasiala lärlingsanställningen. Det bör alltså anges en miniminivå för vilka villkor som arbetsgivaren typiskt sett ska

informera om. En sådan uppräknning bör dock anpassas till det särskilda förhållande som en anställning mellan arbetsgivare och arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning innebär. Det bör också införas en bestämmelse om att arbetsgivare ska lämna ny skriftlig information inom en månad 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.

5.7 Skadestånd och preskription

Regeringens förslag: En arbetsgivare som avbryter en gymnasial lärlingsanställning i förtid eller bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren, ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat. Detta gäller inte om anställningen upphör på grund av att utbildningskontraktet frånträds i enlighet med villkoren i det eller om anställningen, men inte utbildningskontraktet, frånträds, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

En arbetstagare som vill kräva skadestånd ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Om inte talan väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Utredningen har även föreslagit att en arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet ska betala ersättning för uppkommen skada.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har kommenterat förslaget om skadeståndsskyldighet. *Arbetsdomstolen* och *Landsorganisationen i Sverige (LO)* är negativa till att införa en långtgående skadeståndsskyldighet för arbetstagaren. *Statens skolinspektion* pekar på att det inte framgår vem, eleven eller skolan, som får väcka skadeståndstalan för ifrågasatt avtalsbrott. Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt över förslaget till preskriptionsbestämmelse.

Skälen för regeringens förslag: *Arbetsdomstolen* och *LO* har ifrågasatt utredningens förslag om arbetstagares skadeståndsansvar för brott mot det enskilda anställningsavtalet eftersom det sträcker sig längre än vad som i övrigt gäller inom arbetsrätten. Regeringen anser att det saknas skäl att införa skadeståndsansvar för anställda gymnasiala lärlingar. Någon bestämmelse om skadeståndsansvar för arbetstagare föreslås därför inte.

Som närmare behandlas i avsnitt 5.2 och 5.3 ska den gymnasiala lärlingsanställningen bygga på förutsättningen att gymnasial lärlingsutbildning pågår, vilket i sin tur förutsätter ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Parterna är enligt skollagen ålagda att i

utbildningskontraktet reglera på vilka grunder det ska kunna upphöra innan avtalstiden är slut. Om utbildningskontraktet frånträds av en part på någon av de i avtalet angivna grunderna, medför det både att utbildningskontraktet inte längre är gällande och att anställningen upphör. Regeringen har mot den bakgrunden funnit att några särskilda bestämmelser om uppsägning och avskedande inte bör gälla för lärlingar med gymnasial lärlingsanställning. Om arbetsgivaren avbryter en gymnasial lärlingsanställning i förtid, till exempel genom att på felaktig grund frånträda utbildningskontraktet, anser regeringen att arbetsgivaren bör vara ersättningsskyldig för den eventuella skada som därigenom drabbar arbetstagaren. Skadeståndsskyldigheten bör, på samma sätt som i övrigt inom arbetsrätten, omfatta både ersättning för ekonomisk förlust och för den kränkning som inträffat.

Som framgår i avsnitt 5.3 har *Lagrådet* väckt frågan om vad som ska gälla i skadeståndshänseende i en situation där en arbetsgivare har rätt att frånträda utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det men låter lärandet fortsätta och väljer att enbart frånträda anställningsavtalet. Som tidigare anförts anser regeringen att det bör vara möjligt för respektive part att enbart frånträda anställningen och inte utbildningskontraktet förutsatt att frånträddandet sker i en situation när utbildningskontraktet skulle kunna frånträdas i enlighet med villkoren i det. Regeringen föreslår därför att en arbetsgivare inte ska vara skadeståndsskyldig om denne frånträder anställningen i en sådan situation.

Lagrådet har vidare påtalat att det i lagrådsremissen inte anges om det i en tvist finns möjlighet att jämka utbildningskontraktet eller tillämpa allmänna avtalsrättsliga principer vid avtalsbrott. Regeringen anser att det i en tvist om ersättning enligt den föreslagna lagen bör finnas utrymme att vid sidan av den lagen tillämpa allmänna avtalsrättsliga principer vid kontraktsbrott (jfr t.ex. AD 2005 nr 43, AD 2006 nr 99, AD 2008 nr 68) samt att det bör finnas utrymme att jämka utbildningskontrakt, dvs. sätta ner avtalsvillkor som är betungande eller oskäliga.

Regeringen har i avsnitt 5.6 föreslagit en informationsskyldighet för arbetsgivaren. Motsvarande informationsskyldighet i LAS är skadeståndssanktionerad, se 38 § LAS. Regeringen anser därför att skadeståndsregeln i den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning också bör omfatta överträdelser av informationsskyldigheten, något som också Lagrådet har ansett bör vara fallet om en sådan informations-skyldighet föreslås. Det innebär att en arbetstagare som anser att arbetsgivaren har brutit i sin informationsplikt kommer att kunna föra talan om skadestånd för brott mot den föreslagna informationsskyldigheten.

I en situation när arbetstagaren inte har gjort tillräckligt för att begränsa en uppkommen skada trots möjlighet därtill, eller där arbetstagaren själv på något sätt har medverkat till den uppkomna situationen, framstår det som rimligt att arbetsgivarens skadeståndsansvar ska kunna sättas ned. Skadeståndet bör även kunna sättas ner om arbetstagarens agerande utgör ett sådant kontraktsbrott som enligt allmänna avtalsrättsliga principer kan berättiga arbetsgivaren att säga upp anställningsavtalet, eller om ett avtalsvillkor i utbildningskontraktet jämkas. Regeringen föreslår därför att ersättning för uppkommen skada ska kunna sättas ned eller helt falla bort om det anses skäligt.

Inom arbetsrätten skiljer sig preskriptionsreglerna åt beroende på vilken lag som är tillämplig. Utredningen har föreslagit en preskriptionsbestämmelse med samma innebörd som i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, dvs. en bestämmelse som innebär att en arbetstagare som vill kräva skadestånd ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Om talan inte väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan. En sådan, relativt kort, preskriptionstid kan öka möjligheten till en snabb lösning på tvisten, vilket kan vara en fördel för parterna. Inga remissinstanser har haft några synpunkter på utredningens förslag. Regeringen föreslår därför att en sådan bestämmelse införs.

Skolinspektionen pekar på att det inte framgår av utredningens förslag vem, eleven eller skolan, som får väcka skadeståndstalan för ifrågasatt avtalsbrott. Regeringen anser att det är arbetstagaren som har lidit skadan och att det därför är arbetstagaren som bör föra talan. Detta bör uttryckligen framgå av den föreslagna lagen.

5.8 Handläggning av mål vid arbetstvist

Regeringens förslag: En bestämmelse ska införas i lagen om gymnasial lärlingsanställning som upplyser om att mål om tillämpning av lagen handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister är tillämplig på tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En tvist ska enligt lagen handläggas antingen i Arbetsdomstolen eller vid tingsrätt i första instans. I de fall tvisten ska handläggas vid tingsrätt i första instans utgör Arbetsdomstolen andra instans. Lagen kommer att vara tillämplig på tvister om tillämpning av den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning. Regeringen anser att detta bör framgå av en upplysningsbestämmelse i den föreslagna lagen.

5.9 Studiehjälp och lön

Den som är mellan 16 och 20 år och studerar inom gymnasieskolan har rätt till studiehjälp i form av studiebidrag. I vissa fall kan även extra tillägg och inackorderingstillägg lämnas. Rätten till studiehjälp förutsätter heltidsstudier och lämnas för de delar av ett läsår då eleven bedriver studier. Studier på ett program inom gymnasieskolan förutsätts normalt vara på heltid. Om en heltidsstuderande får lärlingslön eller någon annan sådan ersättning, får regeringen föreskriva att studiehjälpen får minskas (2 kap. 11 § första stycket studiestödslagen [1999:1395]). Regeringen har inte utfärdat några sådana föreskrifter.

Utredningen anför i sitt betänkande att lärlingsutbildning bör anses som utbildning på heltid även om den kombineras med anställning och att studiehjälpen inte bör reduceras på grund av lön under lärlingsutbildningen. Endast ett fåtal remissinstanser har haft synpunkter på utredningens bedömning. *Centrala studiestödsnämnden (CSN)* anser att rätten till studiehjälp inte påverkas eftersom skolan är huvudman för lärlingsutbildningen och utbildningen bedrivs på heltid. CSN påpekar dock att eventuell lön påverkar rätten till studiehjälp i form av extra tillägg, eftersom såväl elevens som föräldrarnas inkomster beaktas vid prövningen. *Skellefteå kommun* anser att möjligheten att ha både studiehjälp och lärlingslön är svår att motivera. Kommunen anser att lärlingen bör ha antingen studiehjälp eller lön men att lärlingslönen inte bör påverka familjens förutsättningar för ekonomiskt stöd i övrigt.

Regeringen instämmer i att det kan ifrågasättas om en elev ska kunna få fullt studiebidrag samtidigt som han eller hon uppbär lön eller annan förmån till följd av anställning enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning. Hur ett system för minskning av studiebidrag ska utformas behöver dock analyseras ytterligare.

5.10 Semester vid lärlingsanställning

5.10.1 Nuvarande reglering om ledighet samt problemställning

En gymnasial lärling ska enligt förslaget i avsnitt 5.1 kunna ges en tidsbegränsad anställning inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. En sådan anställning ska avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet.

För en elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning gäller samma regler om lov och annan ledighet som för andra elever i gymnasieskolan. Av gymnasieförordningen (2010:2039) framgår att läsåret ska omfatta minst tolv lovdagar (3 kap. 1 §). Vidare framgår att rektorn får bevilja en elev ledighet från skolarbetet för enskilda angelägenheter (12 kap. 2 §). En gymnasial lärlingsanställning omfattar inte lov, eftersom något arbetsplatsförlagt lärande inom ramen för utbildningen då inte äger rum.

En arbetstagare har rätt till semesterförmåner. Dessa är enligt semesterlagen (1977:480) semesterledighet, semesterlön och semesterersättning (1 §). En arbetstagare har som huvudregel rätt till tjugofem dagars betald semester per år. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagaren dock endast rätt till fem semesterdagar. Under semesterledighet ska arbetstagaren ha semesterlön, om sådan har tjänats in (4 §). Arbetsgivaren ska betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten (26 §). Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Motsvarande gäller om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret (28 §). Semesterersättning ska betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Om det inte går att beräkna semesterersättning inom en månad efter anställningens

upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde (30 §). Om en arbetsgivare bryter mot lagen kan skadeståndsskyldighet inträda. Arbetsgivaren ska i sådant fall, förutom den semesterlön eller semesterersättning som arbetstagaren kan ha rätt till, ersätta arbetstagaren för uppkommen skada (32 §).

Det är arbetsgivaren som beslutar när semester ska läggas ut. Semesterdagar kan inte läggas ut på arbetsfria dagar, t.ex. helgdagar eller, för gymnasiala lärlingar där anställningen endast omfattar det arbetsplatsförlagda lärandet, under lov eller tid som ligger utanför läsåret. Eftersom lärlingen genomgår en utbildning under läsåret finns det knappast förutsättningar att fullgöra denna om han eller hon samtidigt ges en oinskränkt rätt till semesterledighet.

5.10.2 En ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning

Regeringens förslag: Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska enbart ha rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning ska ha rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Under pågående anställning ska semesterersättningen betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

I lagen om gymnasial lärlingsanställning införs en upplysningsbestämmelse om att det i semesterlagen finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Utredningens förslag: Överensstämmer inte med regeringens förslag. Utredningen har inte lämnat förslag om ändringar i semesterlagen. Utredningen har dock bedömt att det skulle vara möjligt för eleven att ta semester under tid som ligger utanför läsåret.

Remissinstanserna: *Transportgruppen* påpekar att gällande bestämmelser om semester inte passar för lärlingsanställningar.

Promemorians förslag (2013/2796/GV): Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian har dock föreslagits att semesterersättningen under pågående anställning ska betalas ut i samband med vårterminens slut.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inga synpunkter på förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Arbetsmiljöverket*, *Statens skolverk*, *Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam)*, *Centrala studiestödsnämnden (CSN)*, *Svenska ILO-kommittén*, *Småföretagarnas Riksförbund*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Lärarnas Riksförbund*.

Arbetsdomstolen instämmer i promemorians bedömning att den föreslagna regleringen är förenlig med arbetstidsdirektivet. Domstolen ser inte heller några allmänna hinder mot att införa särskilda regler om semesterledighet för personer med gymnasial lärlingsanställning. Domstolen lämnar dock några lagtekniska synpunkter och föreslår en alternativ reglering med rätt till tjänstledighet i stället för semesterledighet. Om regeringen väljer att gå fram med promemorians förslag om rätt

Prop. 2013/14:80 till semesterledighet anser domstolen att det rimligtvis måste anges i lagtexten att ett avtal om semesterledighet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren måste godkännas av rektorn för att vara gällande. Motsvarande synpunkter lämnas av *Arbetsgivarverket* och *Statens skolinspektion*.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tillstyrker i sak men lämnar vissa synpunkter på förslaget, bl.a. att det kan bli ottydligt vilken lagstiftning som är tillämplig för gymnasiala lärlingar. *Ungdomsstyrelsen* ställer sig positiv till promemorians förslag men befarar att det finns risk för att skillnaderna i förekomst av anställning i riket kan bli stora och att det också kan bli stora skillnader mellan respektive bransch.

TCO och *Lärarförbundet* ställer sig bakom promemorians förslag om lärlingens rätt till utbetalning av intjänad semesterersättning. *TCO* anför vidare att det kan finnas problem med tillämpning av bestämmelser om ledighet i viss annan arbetsrättslig lagstiftning som hänger samman med att lärlingen både är elev och arbetstagare och anser att regeringen bör överväga behovet att anpassa promemorians och betänkandets förslag till gällande ledighetslagstiftning. *Lärarförbundet* framför liknande synpunkter i det avseendet.

Svenskt Näringsliv avvisar promemorians förslag och framhåller att arbetsplatsförlagt lärande är något som sker inom ramen för en gymnasieutbildning. Den möjlighet till vila och rekreation som semesterlagens bestämmelser är avsedda att ge får eleven i stället genom skolloven, under samma tid och på samma villkor som övriga gymnasieelever. En elev med gymnasial lärlingsanställning bör därför överhuvudtaget inte omfattas av semesterlagens bestämmelser om ledighet och ersättning. Organisationen framhåller också att ju mer komplicerade och kostsamma som reglerna om arbetsplatsförlagt lärande blir, desto svårare kommer det att bli att hitta företag som har möjlighet att tillhandahålla sådana platser.

Industriarbetsgivarnas kompetensråd (Industriarbetsgivarna och IF Metall) stöder inte promemorians förslag om ändring i semesterlagen med hänvisning till sitt tidigare remissvar på betänkandet *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv* (SOU 2010:19). I remissvaret anför rådet bl.a. att det saknas skäl för en ny anställningsform och anser att frågan i stället ska regleras i partsgemensamma avtal.

Djurbranschens yrkesnämnd har inga synpunkter på promemorians förslag men anser att gymnasieelever ska betraktas som elever och inte vara anställda eftersom mer ansvar flyttas till det enskilda företaget.

Skälen för regeringens förslag

Behov av särskild semesterreglering

En gymnasial lärlingsanställning ska enligt regeringens förslag endast omfatta det arbetsplatsförlagda lärandet inom ramen för lärlingsutbildningen. En sådan anställning omfattar därför inte lov. En gymnasial lärling fullgör vidare sin utbildning under läsåret. En följd av regeringens förslag är att det inte kommer att vara möjligt för en elev som innehar en gymnasial lärlingsanställning att ta semester från sitt arbete under tid som ligger utanför läsåret eller under lovdagar. Som regeringen närmare

utvecklar nedan fyller dock sådan ledighet den funktion, med tid för vila och rekreation, som semesterledighet fyller för andra arbetstagare. Denna bedömning delas av *Arbetsdomstolen*.

Det finns knappast förutsättningar för en lärling att fullgöra sin utbildning om han eller hon samtidigt ges en oinskränkt rätt till semesterledighet under läsåret. En sådan rätt skulle sannolikt medföra att det lärande som arbetsgivaren förbundit sig att tillhandahålla i enlighet med utbildningskontraktet inte skulle kunna erbjudas till fullo. Det finns därför behov av en särskild reglering i fråga om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Vid utformandet av en sådan särreglering måste dock hänsyn tas till det regelverk som gäller inom Europeiska unionen (EU) i fråga om semester.

Arbetstidsdirektivet

Enligt art. 7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden har en arbetstagare rätt till fyra veckors betald semester per år i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning och praxis. Semestern får inte bytas ut mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas. Det är inte möjligt att göra undantag från rätten till årlig betald semester enligt direktivet.

Regleringen har preciserats och förtydligats genom EU-domstolens praxis. Varje inskränkning i rätten till en årlig betald ledighet om minst fyra veckor har betraktats som otillåten. Av målet C-342/01 Merino Gomez, de förenade målen C-350/06 Schultz-Hoff och C-520/06 Stringer samt målet C-277/08 Francisco Vicente Pereda mot Madrid Movilidad SA framgår att semester inte kan ersättas med annan ledighet som mammaledighet eller ledighet för sjukdom, eftersom sådan ledighet har ett annat syfte än semester. Syftet med den årliga betalda semestern är att arbetstagaren ska kunna vila sig och åtnjuta en period av avslappning och fritid. Vidare följer av direktivet att semesterlön som huvudregel ska utbetalas i samband med ledigheten (C-131/04 Robinson-Steele)

Det står klart att arbetstidsdirektivet inte medger att arbetstagare undantas från rätten till semester. Arbete i den gymnasiala lärlingsanställningen är dock av särpräglad art eftersom arbetet är begränsat till skoltid under terminerna. Det innebär att uppehåll i arbetet naturligt sker under de lov som finns under skolarbetet. Skolloven fyller, som angetts ovan, samma syfte för elever som semester för arbetstagare. Det är en tid för ledighet då lärlingarna/arbetstagarna kan vila upp sig och utöva sina fritidsaktiviteter. Till detta kommer att det i det följande föreslås att lärlingarna ska få semesterersättning för intjänad semester i anslutning till att årets längsta lov, sommarlovet, påbörjas. Det innebär att semesterersättning för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska betalas ut i samband med ledigheten, på samma sätt som semesterlön betalas ut i samband med semester för övriga arbetstagare.

Direktiv är bindande med avseende på det resultat som ska uppnås, art. 288 tredje stycket FEUF. Eftersom arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning på detta sätt får en mycket omfattande ledighet, med samma syfte som semester och semesterersättning i anslutning till årets längsta ledighet, får syftet med rätten till semester, såsom det uttolkas ur arbets-

tidssdirektivet, anses uppfyllas för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Därför kan den särreglering som föreslås för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning i det följande anses vara förenlig med arbetstidsdirektivet. *Arbetsdomstolen* och *Arbetsgivarverket* instämmer i denna uppfattning.

Rätt till semester

Det finns knappast förutsättningar för en lärling att fullgöra sin utbildning om han eller hon samtidigt ges en oinskränkt rätt till semesterledighet under läsåret. Av 12 kap. 2 § gymnasieförordningen framgår dock att rektorn får bevilja en elev ledighet från skolarbetet för enskilda angelägenheter. I ett sådant fall bör en lärlings arbetsgivare inte vara förhindrad att bevilja honom eller henne ledighet från arbetet för samma tid. Enligt *Arbetsdomstolen* är det dock inte nödvändigt att en sådan ledighet ges i form av semester. En enklare reglering skulle enligt domstolen kunna vara att införa en lagstadgad rätt till tjänstledighet i de fallen. Med en sådan lösning menar domstolen skulle de lärlingsanställda kunna helt undantas från rätten till semesterledighet och endast ha rätt till semesterersättning. Regeringen anser att elever i gymnasial lärlingsanställning så långt som möjligt bör behandlas som andra arbetstagare och detta även i semesterhänseende. Det bör därför finnas en möjlighet för dessa arbetstagare att vara semesterlediga i en situation då detta inte är olämpligt med hänsyn till gymnasieutbildningen. Med en sådan lösning får arbetstagarna också semesterlön och semesterersättning på ett sätt som liknar det som gäller för andra arbetstagare.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att det i semesterlagen ska införas en bestämmelse som innebär att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska ha rätt till semesterledighet, dock enbart om detta har avtalats särskilt. Vidare bör det i den föreslagna lagen om gymnasial lärlingsanställning införas en upplysningsbestämmelse om att det i semesterlagen finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Rektorns roll när det gäller beviljande av ledighet

I promemorian anfördes att en arbetsgivare inte bör kunna bevilja semester för lärlingen så länge inte rektorn också beviljar ledighet från gymnasieutbildningen. Något behov av att i semesterlagen reglera att ett beslut om semester förutsätter att rektorn har beviljat eleven ledighet ansågs dock inte finnas. I stället framhölls att det är en självklarhet att lärlingen, när utbildningen fullgörs genom arbetsplatsförlagt lärande, inte på egen hand bör avtala om ledighet från arbetsplatsen utan att samtidigt ha fått ledighet beviljad av rektorn. *Arbetsgivarverket*, *Statens skolinspektion* och *Arbetsdomstolen* anser att det av lagen bör framgå att rektorns godkännande av ledighet från utbildningen ska vara en förutsättning för rätt till semesterledighet. *TCO* och *Läraryrkesförbundet* anser att den föreslagna konstruktionen inte tycks tillförsäkra den lärlingsanställda någon rätt till semester ens om detta särskilt avtalats med arbetsgivaren, eftersom uttaget av semester förutsätter att ledighet för samma tid även beviljas av gymnasieskolan enligt reglerna i gymnasieförordningen.

Enligt regeringen måste man skilja på förhållandet mellan lärling och arbetsgivare å ena sidan och förhållandet mellan lärling och skolhuvudman å andra sidan. Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning ingås mellan lärlingen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Semesterlagen bygger på att det är arbetsgivare och arbetstagare eller deras respektive organisationer som förfogar över semesterförmånerna i lagen. Mot denna bakgrund anser regeringen att det i semesterlagen inte bör föreskrivas att rätt till semesterledighet förutsätter en tredje parts, i det här fallet rektorns, godkännande. En anställd lärling har emellertid, i egenskap av elev i gymnasial lärlingsutbildning, också förpliktelser gentemot sin skolhuvudman. Det innebär bl.a. att ledighet från skolarbetet måste beviljas av rektorn. Om en elev skulle ta ut semesterledighet från sin lärlingsanställning utan att också ha beviljats ledighet från utbildningen för samma tid, skulle eleven anses frånvarande från sin utbildning utan giltigt skäl. Det får förutsättas att en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning är införstådd med att en anställning innebär att han eller hon fullgör sin utbildning, om än på en arbetsplats, och att detta medför vissa särskilda förpliktelser också i förhållande till skolan. Skolhuvudmannen bör ansvara för att informera eleven om sådana förpliktelser i samband med att eleven ingår i ett anställningsförhållande. Även arbetsgivaren har ett ansvar att se till att eleven får utbildning i den omfattning som överenskommit i utbildningskontraktet vilket bör beaktas vid överenskommelser om semesterledighet.

Lagtekniska synpunkter och tillämpning

Arbetsdomstolen ställer sig frågande till hur en lärlingsanställning som fortlöper under t.ex. ett helt läsår ska betraktas. Domstolen anser att anställningsformen kan förstås så att det är fråga om flera på varandra följande anställningar, dvs. att det formellt sett är en ny tidsbegränsad anställning som börjar efter varje lov eller att det är fråga om *en* anställning med en lagstadgad rätt till tjänstledighet under lov. Detta har betydelse vid tillämpning av semesterlagens bestämmelser. Enligt domstolen har en arbetstagare rätt till semesterersättning t.ex. när anställningen upphör. Domstolen anger också att rätten till semesterledighet kan vara begränsad med anledning av regleringen om rätt till endast fem semesterdagar om anställningen påbörjas efter den 31 augusti ett semesterår (4 § semesterlagen).

Som framgår av avsnitt 5.2 föreslås att det ska vara tillåtet att ingå avtal om gymnasial lärlingsanställning för antingen hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet. Ett avtal om en gymnasial lärlingsanställning kan således löpa över en eller flera terminer men omfattar endast det arbetsplatsförlagda lärandet och inte arbete under t.ex. helger eller lov. Detta betyder dock inte att en sådan anställning ska anses upphöra så snart en helg eller ett skollov inträder eller en termin är slut, såvida inte parterna har avtalat om det. Regeringen anser att semesterlagen, utöver den särreglering som föreslås i denna proposition, fullt ut bör vara tillämplig på anställda gymnasiala lärlingar. Det innebär, precis som *Arbetsdomstolen* påpekar, att t.ex. rätten till semesterledighet begränsas om anställningen påbörjas efter den 31 augusti. Rätten till

semester kommer därför, på samma sätt som för andra anställningar, att påverkas av den gymnasiala lärlingsanställningens omfattning.

Arbetsdomstolen framför vidare vissa lagtekniska synpunkter på promemorians förslag. Domstolen anser att det bör övervägas om inte särregleringen beträffande rätten till semester bör infogas i den tilltänkta lagen om gymnasial lärlingsanställning och att semesterlagens första paragraf bör hänvisa till den lagen. Regeringen anser dock att semesterlagens regler om t.ex. preskription bör gälla vid uttag av semester av en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Lagen om gymnasial lärlingsanställning bör inte tyngas med sådana regler. Regeringen anser därför att den särskilda semesterregleringen för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning bör införas i semesterlagen.

SKL anser att det finns risk för att det kan bli otydligt för arbetsgivare vilken lagstiftning som är tillämplig för gymnasiala lärlingar eftersom de enligt semesterlagen jämföras med arbetstagare samtidigt som de enligt LAS är undantagna från arbetstagarbegreppet. Regeringen vill med anledning av denna synpunkt framhålla att elever med gymnasial lärlingsanställning är arbetstagare. Däremot föreslås i avsnitt 5.4 att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska undantas från tillämpningsområdet för LAS. Det finns redan i dag flera kategorier av arbetstagare som undantas från det anställningsskydd som finns i LAS, se 1 § andra stycket LAS, men som samtidigt omfattas av övrig arbetsrättslig lagstiftning. Detta är därför inget nytt och regeringen delar därför inte uppfattningen att detta kan leda till problem.

Rätt till semesterersättning

Arbetstagare har enligt semesterlagen rätt till semesterlön i samband med ledigheten. I syfte att så långt som möjligt ge arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning samma rättigheter som andra arbetstagare föreslås i promemorian att en särskild regel bör införas som innebär att intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semester ska betalas ut i form av semesterersättning i samband med vårterminens slut. *TCO* och *Läraryrket* välkomnar detta förslag. *Arbetsdomstolen* anser dock att den föreslagna bestämmelsen är oklar. *Arbetsdomstolen* anser att formuleringen "i samband med vårterminens slut" är olämplig då det inte av den går att avgöra när ersättningen förfaller till betalning och därmed inte heller när skadeståndsskyldighet inträder enligt semesterlagen. Enligt *Arbetsdomstolens* mening krävs ingen specialreglering, utan domstolen anser att regleringen i semesterlagen om när semesterersättning ska betalas ut är tillräcklig under förutsättning att anställningen alltid upphör i vart fall när vårterminen är slut. Eftersom anställningen enligt den föreslagna nya lagen inte alltid ska komma att upphöra när vårterminen slutar bör det enligt regeringen införas en särskild regel för utbetalning av semesterersättning under pågående anställningstid. Regeringen instämmer dock i *Arbetsdomstolens* kritik avseende formuleringen av bestämmelsen. Därför föreslår regeringen att semesterersättning, om inte annat avtalats, ska betalas ut senast en månad efter vårterminens slut. Arbetstagare vars gymnasiala lärlingsanställning fortsätter att löpa efter sommarlovet får då sin semesterlön inför eller under lovet.

TCO och *Lärarförbundet* har anfört att det kan vara svårt att tillämpa bestämmelser om bl.a. ledighet även i annan arbetsrättslig lagstiftning än semesterlagen. Ett exempel på sådan lagstiftning är lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), som syftar till att göra det möjligt att bedriva facklig verksamhet på arbetsplatsen genom att förtroendemannen bl.a. tillförsäkras ledighet för ändamålet. *TCO* konstaterar att en lärlingsanställd facklig förtroendemans rätt till sådan ledighet skulle finnas i förhållande till arbetsgivaren men att lärlingen i praktiken kommer att vara beroende av att ledighet för samma tid även beviljas av rektorn för gymnasieskolan. Både *TCO* och *Lärarförbundet* anser att den föreslagna utformningen av reglerna om lärlingsanställning därför kan befaras leda till kollision mellan förtroendemannalagen och reglerna om beviljande av ledighet i gymnasieförordningen. Förbunden anser att regeringen bör överväga behovet av att ytterligare anpassa promemorians och betänkandets förslag till gällande ledighetsreglering. Regeringen delar denna uppfattning och anser att det bör införas en möjlighet för rektorn att kunna beakta att en elev också kan vara arbetstagare när beslut om ledighet från utbildningen ska fattas. Regeringen avser att reglera detta i förordning. Det bör framhållas att en utgångspunkt bör vara att en arbetstagare som är elev inte bör missgynnas i förhållande till andra arbetstagare när det gäller ledighet, t.ex. enligt förtroendemannalagen.

Lärarförbundet befarar också att problem till följd av trepartsförhållandet kan uppstå även inom andra arbetsrättsliga områden som medbestämmande, förhandling och tvistelösning. Regeringen delar inte *Lärarförbundets* uppfattning att problem kan uppstå i dessa avseenden. När avtal om gymnasial lärlingsanställning har ingåtts är eleven en arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren. Arbetsrättslig lagstiftning tillämpas därför på sedvanligt sätt. Att arbetstagaren samtidigt är elev i gymnasieskolan påverkar inte det förhållandet.

Vidare kan det enligt *TCO* och *Ungdomsstyrelsen* finnas en risk att den nya anställningsformen för gymnasiala lärlingar kommer att blandas samman med sådana yrkesintroduktionsanställningar som tas upp i departementspromemorian Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen (Ds 2013:20). *Ungdomsstyrelsen* tycker också att det är viktigt att även unga informeras om skillnaderna mellan anställningsformerna. En gymnasial lärling kan endast ingå avtal om gymnasial lärlingsanställning under förutsättning att han eller hon är elev på ett yrkesprogram i gymnasieskolan och att det finns ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolan och arbetsgivaren. Yrkesintroduktionsanställning är en anställningsform som ska grunda sig på kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter och kombinera utbildning och arbete. Syftet är att unga utan relevant erfarenhet i yrket erbjuds handledning och utbildning under en del av arbetstiden som då inte är lönegrundande. Med tanke på anställningsformernas särart anser regeringen att risken för sammanblandning därför är liten. Tilläggas kan också att regeringen under våren och sommaren 2013 beslutat att stöd kan beviljas till centrala partsorganisationer som ansöker om medel för särskilda främjande in-

6 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagförslagen ska träda i kraft den 1 juli 2014.

Utredningens förslag: Utredningen har inte lämnat något förslag om ikraftträdande av de föreslagna lagarna.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig i frågan.

Skälen för regeringens förslag: De bestämmelser som föreslås i denna proposition bör träda i kraft så snart som möjligt. Regeringen föreslår därför att lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2014.

7 Konsekvenser av förslagen om gymnasial lärlingsanställning

Regeringen bedömer att positiva sysselsättningseffekter kan nå genom att lärlingarna får möjlighet till etablering på arbetsmarknaden redan under tiden i gymnasieskolan. Förslaget innebär att vissa elever under tiden i gymnasieskolan kan komma att uppbära lön. Att eleven får lön innebär att både skatt och sociala avgifter betalas in och att eleven därmed kan få rätt till vissa socialförsäkringar, t.ex. sjuklön och sjukpenning. Det medför också att t.ex. försörjningsstöd och underhållsstöd kan komma att reduceras för familjer som uppbär sådana former av ekonomiskt stöd. Den samhällsekonomiska nettoeffekten av ökad sysselsättning genom gymnasial lärlingsanställning bedöms mot denna bakgrund vara positiv.

I och med att regelverket blir tydligare kring villkoren för anställning av gymnasiala lärlingar bedömer regeringen att detta kan innebära att företagens vilja att ta emot lärlingar ökar, vilket kan gynna utvecklingen av lärlingsutbildningen som sådan. Möjligheten att anställa elever inom ramen för gymnasieutbildningen kan underlätta övergången från skola till arbetsliv och på sikt leda till en tillsvidareanställning efter avslutad utbildning. På så sätt kan också kostnaderna för rekrytering minskas för arbetsgivarna.

Regeringen bedömer att förslagen har positiva effekter för företagen. Detta eftersom avsikten med förslagen bl.a. är att trygga den framtida kompetensförsörjningen och att medverka till att den gymnasiala yrkesutbildningen svarar mot branschens och arbetslivets kompetenskrav. Regeringen bedömer att de företag som närmast berörs finns inom de branscher där det i dag finns flest lärlingar inom den gymnasiala yrkes-

utbildningen, vilket är inom bygg- och handelsbranscherna. Även företag inom fordonsbranschen, VVS- och fastighetsbranschen samt företag inom vårdsektorn bedöms komma att beröras i viss utsträckning eftersom det även inom dessa branscher finns förhållandevis många lärlingar. Förslagen bedöms inte medföra några ökade administrativa kostnader eller andra kostnader för företagen.

Förslagen bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdheten eller miljön.

8 Författningskommentar

8.1 Förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning (2013:000)

Inledande bestämmelser

1 § *I denna lag finns bestämmelser om avtal om tidsbegränsad anställning (avtal om gymnasial lärlingsanställning) som inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet får ingås mellan*

1. en elev som genomgår en sådan gymnasial lärlingsutbildning som avses i 16 kap. 11 § skollagen (2010:800), och

2. den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt som anges i 16 kap. 11 a § skollagen.

Arbetsstagare som omfattas av denna lag är enligt 1 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd undantagna från den lagens tillämpning.

I semesterlagen (1977:480) finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Lagen är ny och innebär att en elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning inom ett av gymnasieskolans yrkesprogram ska kunna vara anställd i en ny anställningsform, gymnasial lärlingsanställning.

I paragrafens *första stycke* anges lagens tillämpningsområde. Den särskilda anställningsformen kan enligt denna bestämmelse enbart komma i fråga för en elev som genomgår en sådan gymnasial lärlingsutbildning som avses i 16 kap. 11 § skollagen (2010:800) och endast inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet, dvs. enligt det utbildningskontrakt som ska upprättas enligt 16 kap. 11 a § skollagen. Med arbetsplatsförlagt lärande avses den del av den gymnasiala lärlingsutbildningen som ska genomföras på en arbetsplats enligt 4 kap. 12 § gymnasieförordningen (2010:2039). Utbildningskontrakt ska upprättas mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Kontraktet reglerar vissa frågor som rör det arbetsplatsförlagda lärandet, bl.a. vilka delar av lärlingsutbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa delar. I kontraktet ska därutöver bl.a. avtalstiden anges och grunderna för att utbildningskontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut (se 16 kap. 11 a § skollagen). Om en elev utför arbete utöver det arbetsplatsförlagda lärandet kan det vara fråga om ytterligare en anställning som har ingåtts

enligt lagen om anställningsskydd eller eventuella kollektivavtal. Om lärlingen arbetar extra på exempelvis helger och lov utförs således det arbetet inte inom ramen för den gymnasiala lärlingsanställningen.

I *andra stycket* finns en upplysning om att arbetstagare som omfattas av denna lag är undantagna från tillämpningsområdet för lagen (1982:80) om anställningsskydd.

I *tredje stycket* finns en upplysning om att det finns särskilda bestämmelser i semesterlagen (1977:480) om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1, 5.2 och 5.4.

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 kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.*

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

I paragrafen regleras när ett avtal om gymnasial lärlingsanställning enligt lagen är ogiltigt samt möjligheten att avtala om avvikelser från lagen genom kollektivavtal.

Av paragrafens *första stycke* framgår att lagen är tvingande till arbetstagarens förmån på så sätt att avsteg från lagen inte får göras till arbetstagarens nackdel i enskilda anställningsavtal. Däremot får avvikelser från lagen göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

I *andra stycket* behandlas arbetsgivarens rätt att tillämpa ett kollektivavtal på arbetstagare som inte är medlemmar i någon avtalslutande arbetstagarorganisation. En förutsättning för det är att arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet och att de inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Bestämmelsen har utformats på samma sätt som 2 § sista stycket lagen om anställningsskydd.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

Anställningsavtal

3 § *Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen.*

I paragrafen regleras avtalet om gymnasial lärlingsanställning. Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag. Ett avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller en del av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Detta innebär att anställningen kan inledas efter det att det arbetsplatsförlagda lärandet påbörjats och upphöra innan det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen är slutfört. Omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärandet ska framgå av det utbildningskontrakt som ska upprättas mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av lärlingsutbildningen, se 16 kap. 11 a § skollagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

4 § Senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen,
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,
4. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens betalda semester, att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som tjänats in men inte tagits ut,
6. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
7. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter om förutsättningarna för anställningens upphörande som avses i andra stycket 3 samt uppgifter som avses i andra stycket 4–6 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till annan författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar dessa frågor.

I paragrafen regleras arbetsgivarens skyldighet att skriftligen informera arbetstagaren om villkor som är väsentliga för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Paragrafen har införts efter förslag från *Lagrådet* och utformats med ledning av 6 c § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Enligt *första stycket* ska arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Arbetsgivaren ska fullgöra denna sin skyldighet senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat sin anställning. Avgörande är alltså när anställningen tillträds, inte när anställningsavtalet ingicks. Informationen kan tas in i ett skriftligt anställningsavtal, ett skriftligt anställningsbevis eller något annat liknande dokument som på lämpligt sätt tillställs arbetstagaren. Arbetsgivarens skyldighet enligt paragrafen omfattar inte anställningar som är kortare än tre veckor.

Av *andra stycket* framgår att informationen ska innehålla åtminstone de uppgifter som räknas upp där. Enligt *tredje punkten* ska informationen innehålla uppgifter om anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Av 6 § framgår att anställningen upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutas. Anställningen upphör dock dessförinnan om den löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning, om en part frånträder utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det, eller om en part frånträder anställningen, men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det. Avtalstiden och grunderna för att utbildningskontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut framgår av utbildningskontraktet (se författningskommentaren till 6 §). Enligt *femte punkten* ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om längden på arbetstagarens betalda semester,

att semesterledighet ska avtalas särskilt och vad som gäller i fråga om semesterersättning för semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Även om det följer av 5 § andra stycket semesterlagen (1977:480) att en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning enbart får ta ut semesterledighet om det har avtalats särskilt är det viktigt att arbetstagaren får veta hur lång betald semester han eller hon har rätt till i anställningen. Detta eftersom det påverkar semesterersättningens storlek. Den semesterlön som har tjänats in men inte har tagits ut utbetalas i form av semesterersättning, se kommentaren till 5 § semesterlagen (avsnitt 8.4).

Enligt *tredje stycket* kan informationen i vissa delar lämnas genom hänvisning till författning, kollektivavtal eller utbildningskontrakt som reglerar de aktuella frågorna.

Paragrafen anger inte informationsplikten på ett uttömmande sätt. Punkterna i andra stycket är endast av exemplifierande karaktär. De anställningsvillkor som framgår av punkterna i andra stycket är sådana väsentliga villkor som arbetsgivaren alltid ska informera om. Behoven av skriftlig information varierar från anställning till anställning. Vilka andra villkor som är väsentliga och som arbetsgivaren är skyldig att informera om enligt denna bestämmelse får avgöras från fall till fall. Utebliven eller otydlig information om ett villkor innebär dock inte att arbetstagaren inte har rätt till den eller de förmånerna eller att villkoren inte gäller (jfr prop. 2005/06:185 s. 63 och s.116).

En arbetstagare som anser att arbetsgivaren inte informerat om alla villkor av väsentlig betydelse får föra talan om skadestånd enligt 7 § för brott mot informationsskyldigheten.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.

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 inom en månad.*

I paragrafen regleras arbetsgivarens skyldighet att skriftligen informera arbetstagaren om förutsättningarna för anställningen ändras. Paragrafen har införts efter förslag från *Lagrådet* och utformats med ledning av 6 e § lagen (1982:80) om anställningsskydd som reglerar arbetsgivarens informationskyldighet i dessa avseenden.

Arbetsgivare ska informera arbetstagare inte bara om de villkor som anges i 4 § andra stycket, utan även om andra villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet om sådana villkor gäller. Om förutsättningarna för anställningen ändras beträffande någonting som arbetsgivaren tidigare informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.

6 § *Anställningen upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutas. Anställningen upphör dock dessförinnan om*

1. *den löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning,*
2. *en part frånträder utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i det, eller*

3. en part frånträder anställningen, men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det.

Av paragrafen framgår när en gymnasial lärlingsanställning upphör. Paragrafen har ändrats med anledning av *Lagrådets* synpunkter på 7 §.

Enligt *första stycket första meningen* upphör anställningen när arbetstagaren avslutar det arbetsplatsförlagda lärandet. Av *första stycket andra meningen 1* följer dock att anställningen upphör dessförinnan om avtal har träffats för kortare tid än det arbetsplatsförlagda lärandet omfattar. Anställningen upphör också enligt *första stycket andra meningen 2* om någon av parterna frånträder det utbildningskontrakt, som enligt 16 kap. 11 a § skollagen ska upprättas mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen. I utbildningskontraktet ska, enligt nämnda paragraf, avtalstiden och grunderna för att detta ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut anges. I förarbetena till bestämmelsen anges disciplinära problem eller att arbetsplatsen av olika skäl inte längre kan ta emot lärlingen som exempel på varför en arbetsgivare kan vilja säga upp lärlingsplatsen. Det kan också bero på att det inte längre finns en lämplig handledare eller att ett företag upphör med viss verksamhet. Skolan eller eleven kan också vilja säga upp utbildningskontraktet om eleven inte getts möjlighet att utbildas enligt ämnesplanen eller om kvaliteten på den arbetsplatsförlagda utbildningen är för låg (prop. 2010/11:104 s. 20). Av *första stycket andra meningen 3* framgår att en part även kan välja att frånträda anställningen men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det.

Förevarande bestämmelse innebär att anställningen aldrig kan fortsätta om utbildningskontraktet upphör. Däremot kan eleven fortsätta den gymnasiala lärlingsutbildningen även om anställningen upphör (se vidare avsnitt 5.3).

Eftersom lagen enligt 2 § är tvingande till arbetstagarens förmån kan arbetsgivaren inte med stöd av den avsluta anställningen av något annat skäl än vad som anges i utbildningskontraktet. En arbetsgivare bör dock, utöver vad som följer av lagen, kunna avskeda eller med viss skälig uppsägningstid säga upp en arbetstagar vid sådana grova kontraktsbrott som enligt allmänna avtalsrättsliga principer berättigar en part i ett ömsesidigt förpliktande avtalsförhållande att häva avtalet (jfr t.ex. AD 1985 nr 80, AD 2005 nr 43, AD 2006 nr 99 och AD 2008 nr 68).

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.

Skadestånd

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, eller*
2. *bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 4 eller 5 §§.*

Vad som sägs i 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.

I paragrafen regleras i vilka fall arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig enligt lagen. Paragrafen har justerats med anledning av synpunkter från *Lagrådet*.

Enligt *första stycket 1* ska en arbetsgivare som avbryter en gymnasial lärlingsanställning i förtid vara ersättningsskyldig för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat. Enligt 16 kap. 11 a § skollagen ska utbildningskontraktet ange avtalstiden och grunderna för att kontraktet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut. Som har angetts i kommentaren till 6 § kan anställningen inte upphöra i förtid av något annat skäl än vad som anges i utbildningskontraktet eller som följer av allmänna avtalsrättsliga principer. Arbetsgivaren kan därför bli skadeståndsskyldig om t.ex. en anställd gymnasial lärling tvingas sluta i förtid i strid med vad som avtalats i utbildningskontraktet. Detta gäller även om arbetsgivaren avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen utan att avbryta utbildningskontraktet.

Av *första stycket 2* följer att en arbetsgivare ska vara ersättningsskyldig för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffat om denne bryter mot informationsskyldigheten enligt 4 eller 5 §§.

Enligt *andra stycket* ska arbetsgivaren inte bli skadeståndsskyldig om en part frånträder utbildningskontraktet i enlighet med villkoren i kontraktet, eller om en part frånträder anställningen, men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktet kan frånträdas i enlighet med villkoren i det. I en tvist om ersättning bör det dock finnas utrymme att vid sidan av denna lag tillämpa allmänna avtalsrättsliga principer vid kontraktsbrott (jfr t.ex. AD 2005 nr 43, AD 2006 nr 99, AD 2008 nr 68) samt möjlighet att jämka utbildningskontrakt, dvs. sätta ner avtalsvillkor som är oskäligen.

Skadeståndet kan avse både ekonomisk och icke-ekonomisk skada. Det ekonomiska skadeståndet består av ersättning för den förlust som uppstår. Det allmänna skadeståndet avser icke-ekonomisk skada och beräknas utan anknytning till någon faktisk förlust eller utgift för arbetstagaren. Det avser en kompensation för den kränkning som inträffat. Avsikten är att regleringen principiellt ska motsvara regleringen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), enligt vilken en obefogad uppsägning från arbetsgivaren kan leda inte bara till ekonomiskt skadestånd utan även till allmänt skadestånd (se 38 § LAS). Det allmänna skadeståndet bör kunna beräknas med ledning i den praxis som har utvecklats i anslutning till bl.a. 38 § LAS, med beaktande av de särskilda förhållanden som råder beträffande gymnasiala lärlingar, t.ex. när det gäller anställningstiden. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet innebär det att skadestånd kan komma att utgå med lägre belopp i vissa fall.

I *tredje stycket* anges att skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. Exempel på när jämkning kan vara aktuell är om arbetstagaren inte har gjort något för att begränsa en uppkommen skada trots möjlighet till det eller där arbetstagaren själv på något sätt har medverkat till den uppkomna situationen.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

Preskription

8 § *En arbetstagare som vill kräva skadestånd enligt 7 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Om inte talan väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan.*

I paragrafen finns en bestämmelse om preskription.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

Rättegång

9 § *Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Paragrafen innehåller en upplysningsbestämmelse om att mål om tillämpning av lagen handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.8.

8.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, och
5. *arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.*

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde.

I *andra stycket* införs en ny *femte punkt* som anger att lagen inte ska tillämpas på arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. Bestämmelser om gymnasiala lärlingar finns i skollagen (2010:800) och i den nya lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

8.3 Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800)

16 kap.

11 b §

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 (2014:000) om gymnasial lärlingsanställning.

Paragrafen är ny och innehåller ett klagörande av en elevs rättsliga ställning när denne utför arbete enligt ett utbildningskontrakt. Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

I paragrafens *första mening* slås det fast att en elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt i det sammanhanget inte ska anses som arbetstagare. Det är enligt bestämmelsen i 11 a § enbart gymnasiala lärlingar som kan utföra arbete enligt ett utbildningskontrakt. Beträffande andra elever med arbetsplatsförlagt lärande finns inte någon lagreglering om utbildningskontrakt. Av 11 a § framgår vidare att omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärandet ska framgå av utbildningskontraktet. Om en elev utför arbete utöver det arbetsplatsförlagda lärandet är bestämmelsen i den nya 11 b § inte tillämplig på det arbetet, eftersom det inte utförs enligt utbildningskontraktet. Eleven kan då beträffande det arbetet komma att betraktas som arbetstagare enligt allmänna arbetsrättsliga regler.

Bestämmelsen står inte i konflikt med uttryckliga bestämmelser i annan lag eller förordning om att den som genomgår utbildning i vissa fall ska *likställas med* arbetstagare. I sådana fall omfattas eleven av de regler som finns i lagen eller förordningen eftersom eleven i dessa fall ges samma rättigheter som en arbetstagare. Bestämmelsen hindrar alltså inte att en lärling enligt t.ex. 6 kap. 5 § skadeståndslagen (1972:207) ska likställas med arbetstagare om övriga förutsättningar i den paragrafen är uppfyllda. På motsvarande sätt ska en lärling likställas med arbetstagare enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

Av *andra meningen* framgår att vad som sägs i första meningen om att en elev inte ska anses som arbetstagare inte ska gälla om arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning. Vidare finns i *tredje meningen* en upplysning om att bestämmelser om sådan anställning finns i lagen om gymnasial lärlingsanställning. Det är naturligtvis av stort värde för den som vill påstå att ett avtal om gymnasial lärlingsanställning har ingåtts att ett sådant har dokumenterats skriftligen. Arbetstagaren har enligt 4 § lagen (2014:000) om gymnasial lärlingsanställning rätt att få skriftlig information om anställningen och dess väsentliga villkor.

Av 1 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd följer att arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning undantas från den lagens tillämpningsområde.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1.

8.4 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

5 §

När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra styckena eller 30 §, betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

Paragrafen innehåller särskilda bestämmelser om semesterledighet.

Paragrafens *andra stycke* är nytt och innehåller särskilda bestämmelser om semesterledighet för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Sådana arbetstagare har, enligt *andra stycket första meningen*, rätt till semesterledighet enbart om detta har avtalats särskilt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Eftersom en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning även har förpliktelser gentemot sin skolhuvudman kan uttag av semesterledighet utan att motsvarande ledighet har beviljats av rektor innebära att eleven är frånvarande från utbildningen utan giltigt skäl. Detta innebär dock inte att avtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren därmed skulle anses ogiltigt. Bestämmelser om rektors möjligheter att bevilja ledighet från skolarbetet finns i 12 kap. 2 § gymnasieförordningen.

I *andra stycket andra meningen* föreskrivs att en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Om anställningen fortsätter efter ett sommarlov ska intjänad semesterersättning betalas ut senast en månad efter vårterminens slut. När anställningen upphör ska återstående semesterersättning betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande (28 § första stycket och 30 § första stycket). Om det inte går att beräkna semesterersättning inom en månad efter anställningens upphörande ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde (30 § andra stycket). Om anställningsvillkoren ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret ska vidare semesterersättning betalas ut vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla (28 § andra stycket). Arbetstagaren och arbetsgivaren kan också avtala om att ersättningen under pågående anställning ska betalas ut vid någon annan tidpunkt än i anslutning till sommarlovet t.ex. att viss del av ersättningen ska betalas ut i samband med höstterminens slut.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.10.2.

28 §

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för

1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och

2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Paragrafen innehåller bestämmelser om semesterersättning.

I *tredje stycket andra punkten* finns en ny bestämmelse som upplyser om att särskilda bestämmelser om semesterersättning finns för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning. Ändringen är i övrigt endast av redaktionell art.

Sammanfattning av betänkandet Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19)

Prop. 2013/14:80
Bilaga 1

Kort om bakgrunden

Från och med hösten 2011 är det möjligt att inom ramen för yrkesprogrammen gå gymnasial lärlingsutbildning. Denna utbildning är ett alternativ till de i huvudsak skolförlagda yrkesprogrammen. Antagningskraven och examensmålen är desamma för båda alternativen. I en gymnasial lärlingsutbildning är utbildningen i huvudsak förlagd till en eller flera arbetsplatser. Lärlingsutbildning har traditionellt varit ett framgångsrikt sätt att bygga broar från skola till arbetsliv. Dessa broar har inte sett likadana ut i alla yrken. Yrken kräver olika lång utbildning och olika kombinationer av teori, yrkesteorier och färdighetsträning. Kvalitetssäkringen av utbildningen måste anpassas till branschens förutsättningar. Länder och branscher med levande lärlingstraditioner har visat att denna underlättar ungas etablering på arbetsmarknaden.

Den gymnasiala lärlingsutbildningen kan bli ett viktigt komplement till den skolförlagda gymnasiala yrkesutbildningen. I små yrken och på mindre orter är gymnasial lärlingsutbildning ett kostnadseffektivt sätt att skapa ett brett utbildningsutbud som svarar mot arbetslivets behov av yrkesutbildad arbetskraft. Gymnasial lärlingsutbildning kan också vara ett bra alternativ för de elever som av olika skäl vill ha en annan typ av utbildning än den skolförlagda.

Programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen

I svensk utbildningspolitik har det funnits en ambition att få yrkesutbildningarna att passa i en övergripande mall. Innan yrkesutbildningen blev en del av gymnasieskolan varierade längden på yrkesutbildningar från några veckor till flera år. Efter reformen blev utbildningarna tvååriga, för att sedan förlängas till tre år. Om det ska vara möjligt att bygga upp väl fungerande lärlingsutbildningar inom ramen för gymnasieskolan måste det finnas en respekt för olikheterna mellan olika yrkesområden. Gymnasieskolan måste i ett nära samarbete med branscherna utforma lärlingsutbildningar som är anpassade efter branschens behov och förutsättningar. Utredaren föreslår att detta kan göras genom att låta Statens skolverk tillsammans med de nationella programråden ta fram programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen. Dessa riktlinjer kan antingen framgå av Skolverkets föreskrifter eller deras allmänna råd.

Samverkan med arbetslivet krävs för en väl fungerande lärlingsutbildning

Ett system för kvalitetssäkring av den gymnasiala lärlingsutbildningen behöver byggas upp. Den skolförlagda utbildningen och lärlingsutbildningen har samma examensmål. Utredaren föreslår att Statens skolverk och de nationella programråden ska ta fram modeller för kvalitetssäkring

Är gymnasieelev som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning i själva verket arbetstagare?

Utredarens uppdrag innefattar att utreda rättsläget för en elev som deltar i utbildning som förlagts till arbetsplats. Vid införandet av minst 15 veckors arbetsplatsförlagd utbildning (APU) var regeringens avsikt att även den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skulle utgöra utbildning och att eleven skulle ha ren elevstatus. Avsikten var att något anställningsförhållande inte skulle råda under APU. Något sådant ställningstagande infördes dock inte i någon författning.

Arbetsmarknadens parter har agerat som att elevstatus ska gälla under APU och tvister avseende arbetstagarbegreppet har varit sällsynta. För att avgöra om en elev är arbetstagare sker en prövning av samtliga omständigheter på arbetsplatsen och vid utförandet av arbetsuppgifter. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att stor vikt lagts vid om eleven utfört arbete på samma sätt som andra arbetstagare. Domstolen har därvid beaktat om eleven utfört arbete under samma arbetstider som övriga, om denne fått arbetskläder och om arbetet utförts i företagets lokaler och med företagets arbetsverktyg. När yrkesutbildning nu i huvudsak förläggs till arbetsplats kommer en elev att utföra uppgifter i betydligt större omfattning än under APU. Uppgifterna kommer i stor utsträckning likna det arbete som den som är arbetstagare utför. Detta innebär att eleven sannolikt betraktas som arbetstagare ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Även om skolan är huvudman för utbildningen på arbetsplatsen kommer inte skolan kunna utöva tillsyn och kontroll över elevens vardagliga sysslor.

En anställning kan ingås utan att ett uttryckligt avtal ingås. Genom att utföra arbete som liknar övriga arbetstagares kan eleven anses ha ingått anställningsavtal. Med en anställning följer rättigheter och skyldigheter. Förhållandena på svensk arbetsmarknad regleras av såväl lagar som omfattande kollektivavtalsreglering. Fast praxis innebär att kollektivavtal tillämpas på samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Om parterna inte kommit överens om anställningsform är huvudprincipen enligt anställningsskyddslagen att anställningen ska anses vara en tillsvidareanställning. En elev som är placerad på en arbetsplats inom ramen för utbildning skulle dock kunna anses inneha en tidsbegränsad anställning och i så fall en allmän visstidsanställning. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva och kan ersättas eller kompletteras av kollektivavtal. Kollektivavtalen kan innehålla regler som innebär att en elev som anses vara arbetstagare omfattas av någon anställningsform i gällande kollektivavtal.

Utredarens bedömning är att gymnasiala lärlingar under genomförande av den arbetsplatsförlagda utbildningen sannolikt anses som arbetstagare. Även vid kortare placering på arbetsplats kan den som utför arbete anses vara arbetstagare. Utredaren menar att det är angeläget att tydliggöra att lärlingsutbildningen genomförs av en elev och att skälet för att eleven är

på arbetsplatsen är att det ingår i en utbildning. Utredaren föreslår därför att det i skollagen införs dels ett ställningstagande att den som genomgår gymnasieutbildning inte ska anses som arbetstagare när denne deltar i arbetsplatsförlagd utbildning, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts, dels att elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats inte är att anse som arbetstagare.

Är befintliga kollektivavtal tillämpliga på gymnasiala lärlingar?

Utredarens uppdrag innefattade att utreda i vilken utsträckning och på vilket sätt relevanta kollektivavtal är anpassade till och tillämpliga på gymnasial lärlingsutbildning. Utredaren konstaterar att parterna på arbetsmarknaden valt att i stor utsträckning anpassa möjliga anställningsformer till förutsättningarna inom respektive avtalsområde. Såvitt utredaren kan bedöma är inte befintliga kollektivavtal uttryckligen anpassade till anställning inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning. De kollektivavtal som reglerar yrkesutbildning avser i huvudsak yrkesutbildning efter genomförd gymnasieutbildning. Detta framgår av den kartläggning utredaren genomfört av nuvarande kollektivavtalsregleringar vad gäller lärlingsanställning.

Utredaren konstaterar att några kollektivavtal anpassats eller träffats för att reglera förhållandena för elev inom ramen för försöket med gymnasial lärlingsutbildning och att det även pågår sådana förhandlingar. Kollektivavtalen innehåller förmåner som, med enstaka undantag, gäller för samtliga arbetstagare på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal. Den som är anställd har rätt till skälig lön, om inget annat har avtalats. Lönesystemet för avtalslärlingar har i så gott som alla branscher som har denna typ av avtal, en liknande uppbyggnad. Lönen ligger inledningsvis på en låg nivå, men stiger i takt med att utbildningen fortskrider. Utbildningsperioden avslutas med någon form av examen som innebär att lärlingen kommer upp i full lön. Befintliga kollektivavtal är i regel inte anpassade för att reglera lön för en anställd inom ramen för gymnasial lärlingsutbildning.

Förslag som gör kombinationen anställning och studier möjlig

Utredarens uppdrag var att utreda förutsättningarna för att inom gymnasial lärlingsutbildning kombinera anställning och studier och lämna de förslag som krävs för att göra kombinationen möjlig. Utredaren har i arbetet utgått från att elever från och med hösten 2011, inom ramen för den treåriga lärlingsutbildningen, kommer att tillbringa huvuddelen av utbildningstiden på en arbetsplats. Anställningsskyddslagen ger möjlighet att anställa en elev inom ramen för lärlingsutbildningen. Eleven kan anställas tills vidare eller med en allmän visstidsanställning. Det krävs inget särskilt skäl för att anställa någon med allmän visstidsanställning. En allmän visstidsanställning som pågår sammanlagt mer än

två år under en femårsperiod övergår till en tillsvidareanställning. Om eleven är på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal varierar dock anställningsformerna inom respektive avtalsområde.

Utredarens förslag innebär inga förändringar i skolförfattningarna avseende rätten till gymnasial utbildning och frågor om mottagande, antagning och urval. Skolan ska även fortsättningsvis ha det slutgiltiga ansvaret för att erbjuda ungdomar utbildningsplatser.

För att en utbildning som i huvudsak är förlagd till en arbetsplats ska uppfylla de krav som framgår av skolförfattningarna måste samarbetet mellan skola och arbetsplats fungera. Utredaren har inte haft i uppdrag att utreda, analysera eller ge förslag på lösningar i detta avseende. Trots detta förutsätter utredarens förslag om anställning att förhållandet mellan skola och arbetsplats under den arbetsplatsförlagda utbildningen regleras i ett utbildningskontrakt.

Utbildningskontraktet träffas mellan skola, arbetsplats och elev. Innehållet i utbildningskontrakten kan komma att variera med hänsyn till aktuell yrkesutbildning och elevens individuella studieplan. Utredaren föreslår att regeringen uppdrar till Statens skolverk att de tillsammans med de nationella programråden tar fram programspecifika riktlinjer för respektive yrke. Riktlinjerna ska bland annat redovisa förslag till hur utbildningskontrakt kan utformas. Av utbildningskontraktet ska i vart fall framgå vilka delar av lärlingsutbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen, i vilken omfattning och vilka mål som ska uppnås. Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.

Ny tidsbegränsad anställning, gymnasial lärlingsanställning, i ny lag

I utredarens uppdrag ingick att lämna förslag till en lämplig anställningsform för elever inom gymnasial lärlingsutbildning. Utredaren föreslår en ny tidsbegränsad anställningsform, gymnasial lärlingsanställning. Anställning förutsätter att utbildning enligt ett utbildningskontrakt mellan skolan, arbetsplatsen och eleven pågår.

Skolan är fortsatt huvudman för utbildningen. Förslaget om kombination av studier och anställning leder inte till förslag till förändringar i denna del. Eleven och företaget har rätt att ingå anställningsavtal och med det följer de rättigheter och skyldigheter som följer av en anställning.

Som förutsättning för att anställningen ska vara tillåten gäller dock att utbildningen fortsätter, vilket innebär att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är begränsad. Utredaren föreslår att den nya tidsbegränsade anställningen införs i en ny lag. Lagen utgör en speciallag och kompletterar anställningsskyddslagen.

Arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning ska undantas anställningsskyddslagens tillämpning. Ett skäl härför är att tydliggöra att anställningen är speciell såtillvida att anställningen förutsätter en pågående utbildning. Av respekt för olikheterna inom olika yrkesområden

Ansvarsfrågor

Av utredarens direktiv framgår att det finns oklarheter när det gäller ansvarsfrågor och att utredaren ska utreda dessa frågor. På en arbetsplats kan elever i gymnasial lärlingsutbildning utföra uppgifter parallellt med en elev som kombinerar studierna med en anställning. Utredarens mål är att det regelverk som tillämpas när en elev genomför utbildning på arbetsplats inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen inte ska leda till olika behandling om eleven också är anställd. Det ska inte vara nödvändigt att bedöma om en arbetsuppgift utförs inom ramen för utbildningskontraktet eller anställningsavtalet.

Arbetsmiljö

Det direkta skyddsansvaret på en arbetsplats, för såväl elev som anställd, ligger på den som driver den verksamhet i vilket arbetet utförs. Skolan har ett arbetsmiljöansvar vid placeringen av en elev. Utredaren har kunnat urskilja viss skillnad i reglerna avseende minderårigas utförande av arbete. Utredarens förslag innebär att den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning och som fullgjort och godkänts i de moment i kursplanen för yrkesutbildningen som innefattar riskfyllda arbetsuppgifter även under den fortsatta utbildningstiden ska ha möjlighet att utföra dessa arbetsuppgifter, oavsett om anställning ingåtts. Såvitt gäller arbets-tidsregleringen för minderåriga föreslår utredaren att samma arbetstider ska gälla för elever som för anställda under den arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningen och att det är regler avseende minderårig anställd som ska tillämpas.

Försäkringsskydd vid arbetsskada

Lagen om arbetsskadeförsäkringen ger rätt till ersättning till följd av arbetsskada oavsett om en elev eller anställd drabbas av arbetsskada. Elever som fullgör arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan är tillförsäkrade ett kompletterande skydd vid arbetsskada genom en förordningsreglering som ger ersättning i enlighet med kollektivavtalet om ersättning vid personskada som gäller för statligt anställda.

För att inte elevens försäkringsskydd ska försämrats om denne även ingår en anställning så föreslår utredaren att författningen ska omfatta samtliga elever och ge ett kompletterande skydd även om eleven kombinerar utbildningen med anställning.

Ansvar för skada som eleven vållar under arbetsplatsförlagd utbildning

Enligt skadeståndslagen är en arbetsgivare skyldig att ersätta person- och sakskada som en hos honom anställd arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, s.k. principalansvar. Enligt förarbetsuttalanden till skadeståndslagen omfattar principalansvaret även elev under arbetsplatsförlagd utbildning. Det finns en oro att ett skadeståndsrättsligt principalansvar för elev skulle försvåra möjligheten att hitta verksamheter som är beredda att ta emot elever för arbetsplatsförlagt lärande. För att undvika tvister om vem som bär ansvaret för elevs skadevållande är utredarens förslag att frågan om ansvar och försäkring obligatoriskt regleras mellan skolan och arbetsplatsen i samband med att övriga villkor för den arbetsplatsförlagda utbildningen regleras.

Likheter och skillnader mellan att vara elev och anställd

Utredaren skulle även klargöra rättsläget för gymnasiala lärlingar som inte är anställda samt elever som deltar i arbetsplatsförlagt lärande och lämna förslag till de författningsändringar som kan behövas. En följd av anställning är rätt till lön och andra förmåner. Utredarens slutsats är att inkomst från en gymnasial lärlingsanställning inte ska behandlas annorlunda än annan inkomst. Detta innebär att inkomsten kan få betydelse för försörjningsstöd och underhållsstöd. Bostadsbidrag och barnpension påverkas av att eleven får eller har rätt till studiehjälp. Enligt utredarens bedömning utgör lärlingsutbildning heltidsstudier även om en anställning löper parallellt. Rätten till studiehjälp påverkas därför inte av anställning. Därigenom påverkas inte heller rätten till bostadsbidrag och barnpension.

En anställd har också rätt till ledighet, bland annat för föräldraledighet och för semester. Utredaren ger inte förslag som innebär inskränkningar i denna rätt. Enligt utredarens bedömning kommer endast ett fåtal anställda inom ramen för den gymnasiala lärlingsutbildningen komma i fråga för dessa ledigheter. Om en gymnasial lärlingsanställd vill vara föräldraledig kommer sannolikt förutsättningarna för upprätthållande av arbetsplatsförlagd utbildning falla och därmed även den tidsbegränsade anställningen. Eftersom anställning enligt huvudregeln endast är tillåten under läsåret och semester enligt huvudregeln ska förläggas till juni–augusti borde inte heller rätten till semesterledighet påverka förutsättningarna för utbildning. Eftersom utbildningen är det ursprungliga skälet till att eleven är på arbetsplatsen och ingår anställningsavtal finns skäl att skolan och arbetsplatsen i samband med att den arbetsplatsförlagda utbildningen inleds reflekterar över vilka krav skolan ska kunna ställa på arbetsplatsen för att eleven ska ha rätt till skolförlagd undervisning och ledighet i enlighet med skolförfattningarna.

De ekonomiska konsekvenser som utredarens förslag innebär är i huvudsak föranledda av att lärlingsutbildningen utförs på arbetsplats, inte av att utbildningen kan kombineras med anställning. Om lärlingsutbildning ska få en större omfattning kan det vara betydelsefullt att under en övergångsperiod fortsätta med det utökade statliga stödet till de skolor som har platser i lärlingsutbildningar. Utredaren föreslår att Skolverket tillsammans med de nationella programråden tar fram programspecifika riktlinjer för lärlingsutbildningen, i vilka ingår riktlinjer för företagens ersättning för att ta emot lärlingar. I dag finns inga sådana riktlinjer, det är upp till den enskilda skolan att välja om ersättning ska utgå. Långsiktigt bör emellertid det faktum att företag får ersättning för det ansvar de tar för utbildningens genomförande inte innebära att den samlade kostnaden ökar. Företagets kostnader bör motsvaras av lägre kostnader för gymnasieskolan. Vad gäller kostnaderna för kvalitetsuppföljningen av den gymnasiala lärlingsutbildningen ligger ansvaret på skolorna. Lärlingsutredningen föreslår emellertid att de nationella och regionala programråden får ett ökat ansvar för uppföljningen av kvaliteten. Resurser för detta arbete kommer att behöva avsättas. Utredaren föreslår emellertid att den Nationella Lärlingskommittén och lärlingsråden kan läggas ned när lärlingsförsöket upphör. Därmed bör inte förslaget innebära några ökade kostnader.

Lagförslag i betänkandet Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19)

Författningsförslag

1 Förslag till lag (xxxx:xx) om gymnasial lärlingsanställning

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför under sin gymnasiala lärlingsutbildning.

Av 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd framgår att arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning undantas från den lagens tillämpning.

2 § Avvikelser från denna lag får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

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

3 § Gymnasial lärlingsanställning innebär att den som är anställd även är elev i gymnasieskolans lärlingsutbildning och får utbildning på arbetsplatsen enligt det utbildningskontrakt som upprättats mellan parterna.

Anställningsavtalets ingående och upphörande

4 § Avtal får träffas om tidsbegränsad gymnasial lärlingsanställning.

Anställning är endast tillåten så länge utbildning enligt mellan parterna gällande utbildningskontrakt pågår.

Anställningen löper under läsår. Under förutsättning att anställningsavtal ingåtts kan överenskommelse träffas om att anställningen även löper under lov.

5 § Anställningen upphör när lärlingen avslutar gymnasieskolans lärlingsutbildning, eller vid tidigare tidpunkt om utbildningskontraktet bryts.

6 § En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

En arbetsgivare får genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för en anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får inte åberopas enbart omständigheter som har varit kända mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

7 § Avskedande ska vara skriftligt. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

Prop. 2013/14:80

Bilaga 2

Ansvar och skadestånd

8 § En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

En arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag ska betala ersättning för skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

9 § Den som vill kräva skadestånd enligt 8 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

10 § Mål enligt denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

2 Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Härigenom föreskrivs i fråga om skollagen (1985:1100)

dels att 3 kap. 2 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas nya paragrafer 5 kap. 6 a och 10 a §§ av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Skolplikt och motsvarande rätt till utbildning

3 kap.

2 §

Barn skall fullgöra skolplikten i grundskolan, särskolan eller specialskolan. Skolplikten får också fullgöras enligt 8–10 kap.

Barn skall fullgöra skolplikten i grundskolan, särskolan eller specialskolan. Skolplikten får också fullgöras enligt 8–10 kap.

Elev i grundskolan som inom ramen för utbildningen tillbringar tid på en arbetsplats inte att anse som arbetstagare.

Utbildningens förläggning och arbetsplatsförlagt lärande

5 kap.

6 a § Den som genomgår gymnasieutbildning ska inte anses som arbetstagare när denne genomför utbildning på arbetsplats, om inte särskilt anställningsavtal ingåtts

Gymnasielärlingsanställning

10 a § För varje elev som genomgår en gymnasial lärlingsutbildning ska upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av skolan, eleven och företrädare för den arbetsplats dit någon del av utbildningen förläggs (utbildningskontrakt).

Om eleven är under 18 år och inte har ingått äktenskap ska även vårdnadshavaren underteckna utbildningskontraktet. I avtalet ska det anges vilka delar av utbild-

ningen som ska genomföras på arbetsplatsen, omfattningen av dessa samt vilka mål som ska uppnås för respektive moment.

Vidare ska det framgå vilken representant från skolan och handledare på arbetsplatsen som ansvarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen och hur deras arbete samordnas.

För att en arbetsplats ska få anlitas för arbetsplatsförlagd utbildning ska skolhuvudmannen och berörd arbetsplats reglera frågan om ansvar och försäkring för person- eller sakskada vållad av elev.

3 Förslag till lag om ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lag (1982:80) om anställningsskydd att 1 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. *arbetstagare som är anställd med gymnasial lärlingsanställning,*

5. *arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.*

4 Förslag till ändring i gymnasieförordningen (1992:394)

Prop. 2013/14:80
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om gymnasieförordningen (1992:394) dels att nuvarande 3 kap. 1 § ska ha följande lydelse, dels att det ska införas ny paragraf 5 kap. 16 a §.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

1 §

Utbildningen *skall* bedrivas under läsåret. Om inte regeringen föreskriver något annat, skall läsåret omfatta 40 veckor och vara uppdelat på en hösttermin och en vårtermin.

Läsåret skall ha minst 178 skoldagar och minst 12 lovdagar. Därutöver får inom läsåret läggas ut högst 5 studiedagar för planering av skolarbetet eller för fortbildning av lärare.

Utbildningen *ska* bedrivas under läsåret. Om inte regeringen föreskriver något annat, ska läsåret omfatta 40 veckor och vara uppdelat på en hösttermin och en vårtermin.

Läsåret ska ha minst 178 skoldagar och minst 12 lovdagar. Därutöver får inom läsåret läggas ut högst 5 studiedagar för planering av skolarbetet eller för fortbildning av lärare.

Verksamhet i gymnasial lärlingsanställning utanför terminerna får inte tillgodoräknas inom ramen för yrkesprogrammet.

5 kap.

Arbetsplatsförlagd utbildning

16 a §

En elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning ska, även om utbildningen kombineras med anställning, omfattas av bestämmelserna i förordningen (SKOLFS 1991:47) om ersättning vid personskada till elev i viss gymnasieskolutbildning.

Sammanfattning av relevanta delar av promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G)

Promemorian har utarbetats inom Utbildningsdepartementet för att komplettera och ur ett skoljuridiskt perspektiv ytterligare belysa vissa frågor i anslutning till förslagen i Lärlingsutredningens betänkande *Lärling* – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). I första hand rör det frågeställningar kring regelverken för arbetsmarknaden och skolan och hur de förhåller sig till varandra vid anställning av elever som genomgår gymnasial lärlingsutbildning i enlighet med propositionerna *Högre krav* och *kvalitet i den nya gymnasieskolan* (prop. 2008/09:199) och *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet* (prop. 2009/10:165).

Lärlingsutredningen har föreslagit att gymnasial lärlingsutbildning kan kombineras med en särskild form av anställning; gymnasial lärlingsanställning. Denna anställningsform är tidsbegränsad och förutsätter att en gymnasial lärlingsutbildning pågår samtidigt som anställningen. Det förhållandet att en elev som genomgår gymnasieutbildning samtidigt är anställd ger upphov till vissa gränsdragningsfrågor, som avser oklarheter kring om det är skolans eller arbetslivets regelverk som ska tillämpas. Även när det gäller elever som utbildas på en arbetsplats utan att vara anställda blir vissa av dessa oklarheter aktuella. I denna promemoria behandlas ett antal sådana frågor, främst ur ett skoljuridiskt perspektiv.

Analys och förslag

Förhållandet mellan utbildning och anställning

Förslag: 16 kap. 11 § skollagen ska kompletteras med en bestämmelse om att elev som genomgår gymnasial lärlingsutbildning också kan vara anställd. En sådan anställning ska, i enlighet med Lärlingsutredningens förslag, betecknas gymnasial lärlingsanställning och regleras i en särskild lag.

De nya regler om gymnasial lärlingsutbildning som har införts i skollagen och gymnasieförordningen som en följd av prop. 2008/09:199 bygger på att en sådan utbildning kan genomföras inom ramen för ett av den nya gymnasieskolans yrkesprogram. Gymnasial lärlingsutbildning är därför ett annat sätt att gå ett yrkesprogram och uppnå samma examensmål som de elever som har gått igenom samma yrkesprogram men med en i huvudsak skolförlagd utbildning. Den valda utformningen understryker att det är utbildningen som är grunden för den gymnasiala lärlingsutbildningen. Den regleras i skollagen och är fullt integrerad i gymnasieskolans programstruktur.

Den ordning som har antagits för den gymnasiala lärlingsutbildningen i Sverige har en annan utgångspunkt, eftersom utbildningen genomförs

inom ramen för gymnasieskolan och det inte finns något krav på anställning. I den gymnasiala lärlingsutbildningen är anställning av eleven enbart en möjlighet men inte någon nödvändighet för utbildningen ska komma till stånd.

Detta grundläggande synsätt har också kommit till uttryck i den definition som tagits in i 1 kap. 2 § gymnasieförordningen. Där beskrivs lärlingsutbildning som en ”utbildning inom ett yrkesprogram som till mer än hälften genomförs på en eller flera arbetsplatser utanför skolan”. Samtidigt har det tidigt gjorts klart att det ska finnas en möjlighet för de som går en gymnasial lärlingsutbildning att förena utbildningen med anställning. Detta är angeläget, inte minst med tanke på att lärlingsutbildningen har som ett av sina främsta syften att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden genom att föra skola och arbetsliv närmare varandra. Ett sätt att uppnå detta är att ge möjlighet till anställning redan för de elever som är under utbildning.

Detta är bakgrunden till Lärlingsutredningens uppdrag att föreslå en anställningsform som kan kombineras med den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det betyder att möjligheten för den som går en gymnasial lärlingsutbildning att kombinera utbildningen med den särskilda formen för lärlingsanställning är helt beroende av att lärlingen alltjämt är antagen till och genomgår den gymnasiala lärlingsutbildningen. Alla som har antagits till den gymnasiala lärlingsutbildningen kommer att vara elever men någon eller några av dem kommer också att kunna vara anställda av den arbetsgivare som svarar för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Konsekvenser för utbildningen om anställningen upphör

Förslag: Elevens rätt att fullfölja utbildningen enligt skollagen ska inte påverkas av att en eventuell anställning upphör. Eleven, skolan och företrädare för arbetsplatsen ska i utbildningskontraktet reglera under vilka förutsättningar avtalet får brytas.

En elev som har börjat på ett nationellt program har enligt 16 kap. 37 § skollagen rätt att fullfölja sin utbildning på det påbörjade programmet eller den nationella inriktningen. Det gäller också om de förhållanden som gällde vid tiden för antagningen har ändrats. Detta är tillämpligt även för en elev som har påbörjat gymnasial lärlingsutbildning. Men om det inte längre är möjligt att anordna en lämplig, arbetsplatsförlagd utbildning ska eleven istället erbjudas att fullfölja yrkesprogrammet i skolförlagd form. Om inte heller det är möjligt ska eleven ges möjlighet att fullfölja ett annat yrkesprogram (16 kap. 38 § skollagen). Det finns en viktig skillnad mellan de arbetsrättsliga reglerna för en anställnings upphörande och det utrymme som skollagen medger för att avskilja en elev från en pågående utbildning.

Det är de senare bestämmelserna som avgör frågor av det slaget när det gäller den gymnasiala lärlingsutbildningen. Det betyder att om en elev har gjort sig skyldig till en så allvarlig förseelse att det utgör skäl för att avskilja honom eller henne från utbildningen, kommer eleven också att med automatik att förlora sin lärlingsanställning. Det beror på att en

lärlingsanställning bara kan pågå så länge som lärlingsutbildningen fortfarande pågår. Eleven förlorar som framgått däremot inte nödvändigtvis sin utbildningsplats bara för att lärlingsanställningen upphör, även om det kan antas vara det vanligast förekommande. Rätten för eleven att fullfölja utbildningen på programmet ska därför enbart bedömas med beaktande av skollagens regler om detta och inte utifrån lärlingsanställningen. I det fallet har utbildningskontraktet avgörande betydelse för att bedöma under vilka förutsättningar som arbetsgivaren kan neka eleven en fortsatt utbildningsplats. För att undvika otydligheter och alltför skilda synsätt mellan parterna är det viktigt att skolan och företrädare för arbetsplatsen i utbildningskontraktet har gjort klart vad som krävs för att det avtalet ska få brytas.

Arbetstider

Förslag: Bestämmelsen i 3 kap. 5 § gymnasieförordningen om att arbetsplatsens arbetstider ska följas vid arbetsplatsförlagt lärande, ska även fortsättningsvis gälla, om inte rektor bestämmer annat.

Bedömning: Rektor kan besluta om att de tider som följer av reglerna i arbetstidslagen och minderårigföreskrifterna ska tillämpas även för icke anställda gymnasiala lärlingar.

Enligt 3 kap. 5 § andra stycket gymnasieförordningen ska arbetsplatsens arbetstider tillämpas när skolarbetet förläggs till en arbetsplats utanför skolan, om inte rektorn beslutar något annat. Detta gäller både anställda och icke anställda lärlingar. Det betyder att det under en vanlig arbetsvecka på heltid finns små möjligheter för en elev att arbeta utöver vad som ingår i utbildningen.

Det saknas bestämmelser utöver de som finns i gymnasieförordningen om omfattning och förläggning av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet för de elever som inte är anställda. I 3 kap. 5 § gymnasieförordningen ges dock rektorn möjlighet att fatta beslut om avvikelser från de arbetstider som tillämpas på arbetsplatsen för det arbetsplatsförlagda lärandet. Därigenom kan beslut fattas om att de tider som följer av reglerna i arbetstidslagen och minderårigföreskrifterna ska tillämpas på motsvarande sätt även för icke anställda lärlingar.

Ledighet, semester och lov

Förslag: Annan ledighet än lov ska en elev med lärlingsanställning ansöka om hos rektorn och som huvudregel även arbetsgivaren.

För en elev som har träffat avtal med arbetsgivaren om att utföra arbete i större utsträckning än vad som ingår i utbildningen, ska de bestämmelser som gäller för andra arbetstagare i fråga om ledighet och semester tillämpas såvitt gäller detta arbete.

En elev med lärlingsanställning ska anmäla sjukfrånvaro både till skolan och till arbetsgivaren.

Den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning omfattas av samma regler om lov och annan ledighet som andra elever i gymnasieskolan. Det

innebär att det är rektor som beslutar om annan ledighet än lov. I 15 kap. 10 § skollagen finns regler om läsår och i 3 kap. gymnasieförordningen finns föreskrifter om läsårets längd och när det ska börja och sluta. Dessa bestämmelser gäller även under den tid som de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen pågår. För de momenten i utbildningen gäller att eleven ska följa de arbetstider som gäller för arbetsplatsen, om inte rektorn har beslutat något annat.

En skillnad mellan elever med lärlingsanställning och elever utan sådan anställning, är att för den förstnämnda gruppen ska ansökan om ledighet utöver loven inte bara bör göras hos rektorn på skolan utan även hos arbetsgivaren. Därutöver ska de arbetsrättsliga regler för aktuell ledighet som följer av lag eller kollektivavtal tillämpas. Med det följer att eleven dels måste få ett godkännande från rektorn, i enlighet med skolförfattningarna, dels måste följa de arbetsrättsliga bestämmelser och kollektivavtal som reglerar olika typer av ledigheter för anställda. I vissa fall, t.ex. när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning, krävs bara en anmälan till arbetsgivaren.

Lagförslag i promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G)

Förslag till lag om ändring av skollagen (2010:800)

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 kap.

11 §

Inom yrkesprogrammen kan det finnas gymnasial lärlingsutbildning, som kan börja det första, andra eller tredje läsåret.

Gymnasial lärlingsutbildning ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser.

Inom yrkesprogrammen kan det finnas gymnasial lärlingsutbildning, som kan börja det första, andra eller tredje läsåret.

Gymnasial lärlingsutbildning ska i huvudsak vara förlagd till en eller flera arbetsplatser. *För varje elev ska det upprättas ett skriftligt avtal som undertecknas av eleven, skolan och företrädare för den arbetsplats som ska svara för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen (utbildningskontrakt)*

Enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning kan den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning anställas av den arbetsgivare som ansvarar för den arbetsplats som utbildningen är förlagd till.

I utbildningskontraktet ska det anges

1. vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen samt omfattningen av dessa,

2. vem av skolhuvudmannen och arbetsplatsen som slutligt ska ersätta de skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen, samt

3. avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut.

Regeringen eller den myndighet

Regeringen eller den myndighet

som regeringen bestämmer får
meddela ytterligare föreskrifter om
gymnasial lärlingsutbildning.

som regeringen bestämmer får
meddela ytterligare föreskrifter om
gymnasial lärlingsutbildning.

Prop. 2013/14:80
Bilaga 4

Förteckning över remissinstanser avseende betänkandet Lärning – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19) och promemorian Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (U2010/5775/G)

Efter remiss har yttranden över betänkandet och promemorian avgetts av Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam), Barnombudsmannen, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS), Ekonomistyrningsverket, Arbetsgivarverket, Statskontoret, Statens skolverk, Statens skolinspektion, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Skolväsendets överklagandenämnd, Myndigheten för yrkeshögskolan, Folkbildningsrådet, Centrala studiestödsnämnden, Transportstyrelsen, Elsäkerhetsverket, Diskrimineringsombudsmannen, Ungdomsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Arbetsdomstolen, Alvesta kommun, Borlänge kommun, Borås kommun, Gnosjö kommun, Gotlands kommun, Göteborgs kommun, Karlstads kommun, Katrineholms kommun, Linköpings kommun, Ljusnarsbergs kommun, Luleå kommun, Malmö kommun, Mölndals kommun, Norrköpings kommun, Skellefteå kommun, Simrishamns kommun, Skövde kommun, Stenungsunds kommun, Stockholms kommun, Umeå kommun, Uppsala kommun, Dalarnas läns landsting, Region Skåne, Stockholms läns landsting, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, Djurbranschens yrkesnämnd, Elbranschens Centrala Yrkesnämnd, Friskolornas riksförbund, Företagarnas Riksorganisation, Föräldraalliansen Sverige, Glasmästeribranschens lärlingsnämnd, Gruvindustrins yrkesnämnd (Industriarbetsgivarna), Grafiska Yrkesnämnden, Hantverkarnas Riksorganisation, Hästnäringens yrkesnämnd, ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige (LO), Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Plåt och Ventilationsbranschens Yrkesnämnd, Stål och metallindustrins yrkesnämnd (Industriarbetsgivarna), Svensk Energi AB, Svenskt Näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco), Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag, Sveriges försäkringsförbund, Sveriges Kommuner och Landsting, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Vägledarförening, Svets Mekaniska Industrins Yrkesnämnd (Industriarbetsgivarna), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA), Träindustrins yrkesnämnd, Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger, VVS-branschens Yrkesnämnd och Yrkesnämnden för Industri- och KemiGruppen (Industriarbetsgivarna).

Utänför remisslistan har Riksförbundet Attention, Svenska Kommunalarbetareförbundet, IF Metall, Riksförbundet DHB, TransportGruppen, Livsmedelsföretagen, Almega, Linda Wennerholm, Naturbruksskolornas Förening, Svensk Handel, Målaremästarna, Frisörföretagarna och Teknikföretagen inkommit med yttrande.

Följande remissinstanser har beretts tillfälle att avge yttrande men har avstått: Internationella programkontoret för utbildningsområdet, Sjöfartsverket, Trafikverket, Filipstads kommun, Melleruds kommun, Nyköpings kommun, Orsa kommun, Rättviks kommun, Sandvikens kommun, Söderhamns kommun, Tanums kommun, Älmhults kommun, Åre kommun, Västernorrlands läns landsting, Västra Götalands läns landsting, Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd, Frisörernas yrkesnämnd, Föreningen Sveriges Skolchefer (FSS), Handelns kompetensråd, Handikappförbundens samarbetsorgan, Kylbranschens kompetensakademi, Lackerarnas yrkesnämnd, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU), Metallgruppens Utbildningsråd, Måleribranschens yrkesnämnd, Motorbranschens Yrkesnämnd, Naturbrukets Yrkesnämnd, SIRIUS, Riksförbundet Hem och Skola, Servicebranschens Yrkesnämnd, Skogsbrukets Yrkesnämnd, Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag, Sveriges elevråd – SVEA, Sveriges Elevråds Centralorganisation, Sågverkens och Träindustrins Yrkesnämnd samt Teknikföretagens yrkesnämnd.

Prop. 2013/14:80
Bilaga 5

Sammanfattning av promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV)

Promemorian har utarbetats inom Utbildningsdepartementet för att inhämta ytterligare beredningsunderlag för att komplettera Lärlingsutredningens betänkande Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19) i de delar som avser semesterledighet.

Förslag om ändring i semesterlagen

Förslag: Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska enbart ha rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En sådan arbetstagare ska ha rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Semesterersättningen ska, om inte annat avtalats, betalas ut i samband med vårterminens slut eller, om anställningen upphör dessförinnan, i anslutning till anställningens upphörande.

I lärlingsutredningens betänkande lämnades inte något förslag som innebär någon inskränkning i rätten till semesterledighet. Utredningen har bedömt att eleven ska kunna ha semesterledighet under sommarlovet. Promemorian delar inte bedömningen.

Behov av särskild semesterreglering

En gymnasial lärling avses kunna ges en tidsbegränsad anställning inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet. En sådan anställning ska alltså enbart kunna omfatta tid i gymnasieutbildning.

Den som genomgår gymnasial lärlingsutbildning omfattas av samma regler om lov och annan ledighet som andra elever i gymnasieskolan. Det innebär bl.a. att det är rektor som beslutar om annan ledighet än lov samt att läsåret ska omfatta minst tolv lovdagar. En gymnasial lärlingsanställning löper inte över lov, eftersom något arbetsplatsförlagt lärande inom ramen för utbildningen då inte äger rum.

Enligt semesterlagen (1977:480) har en arbetstagare som huvudregel rätt till tjugofem dagars betald semester per år. Det är arbetsgivaren som beslutar när semester ska läggas ut. Det är endast möjligt att ta semester från tid när arbetstagaren annars skulle ha utfört arbete, eftersom semester per definition är ledighet från arbete. Semester kan således inte tas ut på dagar som av andra skäl är lediga, t.ex. helgdagar eller, för gymnasiala lärlingar, under sådan tid som ligger utanför läsåret eller lovdagar. Bedömningen är alltså att det inte är möjligt för eleven att ta semester under tid som ligger utanför läsåret eller lovdagar.

Eftersom en gymnasial lärlingsanställning endast ska omfatta det arbetsplatsförlagda lärandet inom ramen för lärlingsutbildningen finns det knappast förutsättningar för lärlingen att fullgöra sin utbildning om denne samtidigt ska ha oinskränkt rätt till semesterledighet under läsåret. En arbetsgivare bör därför inte kunna bevilja semester för lärlingen så länge inte rektor också beviljar ledighet från gymnasieutbildningen. Det

finns därför behov av en särskild reglering av semester för anställda gymnasielärlingar.

Rektorn får enligt 12 kap. 2 § gymnasieförordningen (2010:2039) bevilja en elev ledighet från skolarbetet för enskilda angelägenheter. Det bör då samtidigt finnas en möjlighet för arbetsgivaren att bevilja ledighet från lärlingsanställningen för samma tid. Det bör därför anges i semesterlagen att en arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning endast har rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Däremot bör det inte i semesterlagen regleras att ett sådant beslut förutsätter att rektorn har beviljat eleven ledigt. Det är en självklarhet att lärlingen, när utbildningen fullgörs genom arbetsplatsförlagt lärande, inte på egen hand bör avtala om ledighet från arbetsplatsen utan att samtidigt ha fått ledighet beviljad av rektor.

En arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning bör i övrigt så långt som möjligt ha samma semester rätt som andra arbetstagare. En sådan arbetstagare bör därför tjäna in semester på det sätt som anges i semesterlagen och bör också ha rätt till semesterersättning i det fall anställningen avslutas utan att arbetstagaren har fått betald semesterledighet. Även om det inte är möjligt för en anställd gymnasial lärling att ta ut semesterledighet under sådan tid som ligger utanför läsåret eller under lov dagar, eftersom detta inte är arbetstid, fyller dessa ledigheter den funktion som semesterledighet fyller för andra arbetstagare.

Arbetstagare har enligt semesterlagen rätt till semesterlön i samband med ledigheten. I syfte att så långt som möjligt ge arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning samma rättigheter bör en särskild regel införas som innebär att intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semester ska betalas ut i form av semesterersättning i anslutning till vårterminens slut.

Förhållandet till arbetstidsdirektivet

Det står klart att arbetstidsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden) inte medger att arbetstagare undantas från rätten till semester. Arbete i den gymnasiala lärlingsanställningen är dock av särpräglad art eftersom arbetet är begränsat till terminstid och till skoltid. Det innebär att uppehåll i arbetet naturligt sker under de lov som finns under skolarbetet. Skolloven fyller, som angivits ovan, samma syfte för elever som semester för arbetstagare. Det är en tid för ledighet då lärlingarna/arbetstagarna kan vila upp sig och utöva sina fritidsaktiviteter. Till detta kommer att det föreslås att lärlingarna ska erhålla semesterersättning för intjänad semester i anslutning till att årets längsta lov, sommarlovet, påbörjas. Det innebär att semesterersättning för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning ska betalas ut i samband med ledigheten på samma sätt som semesterlön betalas ut i samband med semester för övriga arbetstagare. Därför kan den särreglering om semesterledighet som föreslås för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning anses vara förenlig med arbetstidsdirektivet.

Lagförslag i promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV)

Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 5 och 28 §§ semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

5 §⁴

När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har enbart rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra stycket och 30 §, betalas ut i samband med vårterminens slut.

28 §⁵

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för

1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och

2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

⁴ Senaste lydelse 2009:1439.

⁵ Senaste lydelse 2009:1439.

Förteckning över remissinstanser avseende promemorian Ändring i semesterlagen med anledning av gymnasial lärlingsanställning (U2013/2796/GV)

Prop. 2013/14:80
Bilaga 8

Efter remiss har yttranden över betänkandet och promemorian avgetts av Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Statens skolverk, Statens skolinspektion, Arbetsdomstolen, Småföretagarnas Riksförbund, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges akademikers centralorganisation, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Friskolornas riksförbund, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv, Myndigheten för handikappolitisk samordning, Centrala Studiestödsnämnden, Ungdomsstyrelsen, Djurbranschens Yrkesnämnd, Industriarbetsgivarnas kompetensråd samt Svenska ILO-kommittén.

Följande remissinstanser har beretts tillfälle att avge yttrande men har avstått: Byggnadsindustrins yrkesnämnd, Företagarförbundet, Företagarna, Landsorganisationen i Sverige, Näringslivets regelnämnd, Regelrådet (N 2008:05), Friskolornas riksförbund, Sveriges Skolledarförbund, Gruvindustrins yrkesnämnd, Hantverkarnas riksorganisation, VVS-branschens yrkesnämnd, Plåt & Vent Yrkesnämnd samt Trä- och stoppmöbelindustrins yrkesnämnd.

Lagrådsremissens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om gymnasial lärlingsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns bestämmelser om avtal om tidsbegränsad anställning (avtal om gymnasial lärlingsanställning) som inom ramen för det arbetsplatsförlagda lärandet får ingås mellan

1. en elev som genomgår en sådan gymnasial lärlingsutbildning som avses i 16 kap. 11 § skollagen (2010:800), och

2. den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av en sådan utbildning enligt ett utbildningskontrakt som anges i 16 kap. 11 a § skollagen.

Arbetstagare enligt denna lag är enligt 1 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd undantagna från den lagens tillämpning.

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 kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

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.

Anställningsavtal

3 § Avtal om gymnasial lärlingsanställning får avse hela eller delar av det arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

I semesterlagen (1977:480) finns särskilda bestämmelser om semester för arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

4 § Anställningen upphör när arbetstagaren avslutar det arbetsplatsförlagda lärandet. Anställningen upphör dock dessförinnan om den löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning eller om en part frånträder utbildningskontraktet före avtalstidens slut.

Skadestånd

5 § En arbetsgivare som avbryter en gymnasial lärlingsanställning i förtid, ska betala ersättning till arbetstagaren för den förlust som uppkom-

mer och för den kränkning som inträffat. Detta gäller inte om anställningen upphör på grund av att utbildningskontraktet frånträds i enlighet med villkoren i kontraktet. Prop. 2013/14:80
Bilaga 9

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

Preskription

6 § En arbetstagare som vill kräva skadestånd enligt 5 § ska väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Om inte talan väcks inom den tiden, har arbetstagaren förlorat sin talan.

Rättegång

7 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §⁶

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, och

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

⁶ Senaste lydelse 2005:1193.

Förslag till lag om ändring i skollagen (2010:800)

Härigenom föreskrivs i fråga om skollagen (2010:800)
dels att nuvarande 16 kap. 11 b § ska betecknas 16 kap. 11 c §,
dels att det i lagen ska införas en ny bestämmelse, 16 kap. 11 b §, av
följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 kap.

11 b §

En elev som utför arbete enligt ett utbildningskontrakt ska inte anses som arbetstagare.

Detta gäller dock inte om ett avtal om gymnasial lärlingsanställning har ingåtts mellan eleven och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Ett sådant avtal kan ingås med stöd av lagen (2013:000) om gymnasial lärlingsanställning eller ett kollektivavtal som trätt i lagens ställe.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 5 och 28 §§ semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §⁷

När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagaren rätt till semesterersättning.

Arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning har enbart rätt till semesterledighet om detta har avtalats särskilt. En arbetstagare i sådan anställning har rätt till semesterersättning för den semesterlön som tjänats in men inte tagits ut. Sådan ersättning ska, om inte annat avtalats eller följer av 28 § första och andra stycket eller 30 §, betalas ut senast en månad efter vårterminens slut.

28 §⁸

Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §.

Särskilda bestämmelser om semesterersättning finns i 5 § för
1. arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader, och
2. arbetstagare i gymnasial lärlingsanställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli.

⁷ Senaste lydelse 2009:1439.

⁸ Senaste lydelse 2009:1439.

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 utbildnings-

kontraktet 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 §§ anställningsskyddslagen. 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 kränk-

ning 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 frånträdandet 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 överträdelser 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, exempelvis 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 arbetstagaren 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.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 30 januari 2014

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, ordförande, och statsråden Björklund, Bildt, Ask, Larsson, Erlandsson, Hägglund, Borg, Billström, Adelsohn Liljeroth, Björling, Ohlsson, Attefall, Engström, Kristersson, Elmsäter-Svärd, Ullenhag, Hatt, Ek, Löf, Enström, Arnholm, Svantesson

Föredragande: statsrådet Björklund

Regeringen beslutar proposition 2013/14:80 Gymnasial
lärlingsanställning