



Lag om gymnasial lärlingsanställning;

SFS 2014:421

Utkom från trycket
den 11 juni 2014

utfärdad den 28 maj 2014.

Enligt riksdagens beslut¹ 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 avtalslutande 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 anställnings-

¹ Prop. 2013/14:80, bet. 2013/14:UbU18, rskr. 2013/14:265.

förhållandet. 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.

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.

På regeringens vägnar

FREDRIK REINFELDT

JAN BJÖRKLUND
(Utbildningsdepartementet)

