

ETT NYHETSBRV FRÅN
MANNHEIMER SWARTLING
NUMMER 27
JULI 2010

Arbetsrätt och pensioner



REDAKTÖR:

EU-Advokat Kerstin Kamp-Wigforss
kka@msa.se

ANSVARIG UTGIVARE:

Advokat Henric Diefke
Göteborg/Stockholm
031-355 1699/08-5950 6298
henric.diefke@msa.se

KONTAKTPERSONER:

Advokat Henric Diefke
Göteborg/Stockholm
031-355 1699/08-5950 6298
henric.diefke@msa.se

Advokat Madeleine Rydberger
Malmö
040-698 58 70
mry@msa.se

Dr. Christian Bloth, Rechtsanwalt
Frankfurt
+49 69 974 012 20
cbl@msa.se

www.mannheimerswartling.se

**NYHETSBRVET UTGES
I INFORMATIONSSYFTE
OCH ÅR INTE ATT BETRAKTA
SOM JURIDISK RÅDGIVNING.
NYHETSBRVET FÅR CITERAS
MED ANGIVANDE AV KÄLLA.**

Detta nummer av nyhetsbrevet redogör för ett förslag om en ny lag om europeiska företagsråd som ska gälla fr.o.m. 6 juni 2011 samt för några aktuella mål från Arbetsdomstolen. Bl.a. behandlar målen frågor om brott mot konkurrensförbud, turordning och tillräckliga kvalifikationer samt brott mot diskrimineringslagen. Slutligen informerar vi också om de nya EU-förordningarna om samordning av socialförsäkring som gäller sedan 1 maj 2010 och är intressanta för företag med utstationerade arbetstagare.

Lagförslag

FÖRSLAG OM NY LAG OM EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD

Arbetsmarknadsdepartementet föreslår en ny lag om europeiska företagsråd (Ds. 2010:10) som ska ersätta den aktuella lagen per den 6 juni 2011.

Den nuvarande lagen (1996:359) om europeiska företagsråd bygger på det tidigare EU-direktivet (94/45/EG) om rätt till samråd och information till anställda i stora företag och företagsgrupper, som verkar i flera EES-länder. Samtliga anställda i företag och företagsgrupper, som bedriver verksamhet i flera länder, garanteras rätt till information och samråd rörande gränsöverskridande frågor inom företaget eller företagsgruppen. För detta ändamål kan ett europeiskt företagsråd, bestående av arbetstagarrepresentanter, eller ett annat förfarande för information till och samråd med de anställda inrättas i de företag och företagsgrupper som omfattas av lagen. Det



**MANNHEIMER
SWARTLING**

nya direktivet 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare kommer att ersätta det gamla direktivet per den 6 juni 2011.

Några begrepp (gränsöverskridande fråga, information och samråd) föreslås bli tydligare i den nya lagen: En gränsöverskridande fråga är en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater eller som, oberoende av antalet EES-stater som den berör, är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av konsekvenser den kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan EES-staterna. Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning. Informationen till och samrådet med företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Dessutom föreslås det flera nya bestämmelser: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information och samråd. Nya sådana förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, såvitt inte gällande avtal reglerar hur en sådan situation ska hanteras. En väsentlig omstrukturering kan till exempel vara en fusion, ett förvärv eller en delning. Under förhandlingar om ett nytt avtal med anledning av en väsentlig omstrukturering ska den befintliga ordningen för information och samråd med arbetstagarna fortsatt gälla med de eventuella anpassningar som parterna enas om.

Förhandlingsdelegationen ska ha rätt att sammanträda enskilt inför och efter mötena med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Vid sådana möten ska det finnas tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel. Ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet ska numera också ges nödvändig utbildning.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får på samma sätt som enligt den nuvarande lagen föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Tystnadsplikten ska dock, så länge det finns behov av den, enligt den nya lagen fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

För det fall att ett företag eller en företagsgrupp har ett avtal som upphör att gälla utan att det förnyas eller ersätts av ett nytt avtal ska lagen därefter gälla i sin helhet för företaget eller företagsgruppen. Det innebär att lagens ”stupstocksregler” (vissa subsidiära bestämmelser om europeiska företagsråds sammansättning, verksamhet m.m.) kan bli tillämpliga efter sex månader för det fall att företaget vägrar att inleda förhandlingar, efter tre år om parterna förhandlar utan att kunna enas, eller från den tidpunkt då parterna gemensamt beslutar att de aktuella bestämmelserna ska gälla.

Lagförslaget innebär också att gemenskapsföretag och företagsgrupper som redan har vissa avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare skall vara undantagna från huvuddelen av den nya lagen.

KONTAKTPERSON: EU-ADVOKAT KERSTIN KAMP-WIGFORSS
E-POST: KKA@MSA.SE

Nytt från domstolarna

FRÅGA OM BLAND ANNAT BROTT MOT SEMESTERLAGEN

En arbetsgivare nekade en anställd som var semesterledig rätt att få avräkna fyra dagar från semesterledigheten, då arbetstagarens barn varit sjukt och arbetstagaren hade rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren menade bland annat att det varken enligt semesterlagen eller enligt gällande kollektivavtal finns någon rätt för en arbetstagare att ensidigt avbryta pågående semester för att istället vara ledig för vård av barn.

Fackförbundet SKTF (”Förbundet”) väckte talan mot arbetsgivaren och yrkade att Arbetsdomstolen (”AD”) skulle förplikta arbetsgivaren att betala arbetstagaren allmänt skadestånd för brott mot semesterlagen alternativt kollektivavtalsbrott (parterna var överens om att den aktuella kollektivavtalsregleringen hade samma innebörd som regleringen i semesterlagen). Förbundet ansåg att arbetsgivaren, då den anställde utan dröjsmål anmält till arbetsgivaren att hon önskade avbryta sin semester för att istället vara ledig för vård av barn, inte hade rätt att neka henne detta.

Av semesterlagen framgår att om det under semesterledighet infaller dag som är semesterlönegrundande ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag. Eftersom viss frånvaro från arbetet enligt semesterlagen är semesterlönegrundande, bland annat när fråga är om ledighet enligt föräldraledighetslagen under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges, skall dagar när semesterlönegrundande tid sammanfaller med semesterledigheten inte räknas som semesterdagar om arbetstagaren utan dröjsmål anmält sin önskan om detta.

Eftersom båda parter var överens om att arbetstagaren utan dröjsmål anmält sin önskan om att få avbryta semestern och därmed få avräkning, fann AD att arbetsgivaren brutit mot semesterlagen, och därmed även mot kollektivavtalet. AD dömde således arbetsgivaren att betala 30 000 kr i allmänt skadestånd. (AD 2010 nr 35)

KONTAKTPERSON: JUR KAND BITA POURMOTAMED
E-POST: BPO@MSA.SE

FRÅGA OM BROTT MOT TURORDNING OCH KRAV PÅ TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER

Ett bolag (”Bolaget”) som bedrev städverksamhet hade sedan städuppdraget minskat drabbats av arbetsbrist som innebar att fyra anställda var övertaliga. De fyra senast anställda städarna som inte hade körkort hade därför sagts upp på grund av arbetsbrist. En av de anställda som saknade körkort och därför hade sagts upp (”den Anställda”) vände sig till sitt förbund (”Förbundet”), som i sin tur



väckte talan mot Bolaget för brott mot turordningsreglerna i 22 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Förbundet menade att den Anställda hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete och därför skulle ha omplacerats till en annan tjänst. Förbundet anförde i första hand att det inte hade skett någon förändring av den Anställdes arbete och att det därför inte fanns grund för att ställa krav på körkort för fortsatt anställning. Om domstolen skulle finna att Bolaget kunde ställa krav på körkort för fortsatt arbete, menade Förbundet i andra hand att kravet på körkort var omotiverat och obefogat. Förbundet ansåg även att Bolaget i vart fall hade haft en skyldighet att göra det möjligt för den Anställda att kvarstå i arbetet genom en omorganisation samt att tillse att den Anställda erhöll den utbildning som krävdes för arbetet.

Bolaget å andra sidan ansåg att det krävdes körkort för de tjänster som den Anställda kunde omplaceras till. Eftersom den Anställda saknade körkort hade hon inte tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete och det fanns enligt Bolaget inte någon skyldighet att se till att den Anställda kunde ta körkort eller att annars omorganisera arbetet.

AD fann att det var ostridigt att Bolagets verksamhet hade genomgått vissa förändringar och att arbetsbrist förelåg beträffande fyra anställda. Det var enligt AD även ostridigt att omorganisationen innebar att Bolaget hade rätt att uppställa andra kvalifikationskrav på de anställda än de som gällde före omorganisationen, under förutsättning att kraven inte framstod som obefogade. Enligt AD stod det klart att en betydande andel av städarna behövde körkort för att verksamheten skulle fungera tillfredsställande. Bolagets krav på att ett visst antal städare skulle inneha körkort var därför inte obefogat. AD

fann därmed att det hade funnits ur organisationshänseende sakliga skäl för Bolaget att uppställa krav på körkort på det sett som skett.

Vad gällde Förbundets yrkande att Bolaget var skyldigt att omorganisera verksamheten konstaterade AD följande. Som huvudregel är en arbetsgivare vid en omplacering inte skyldig att inrätta nya befattningar eller på annat sätt omorganisera verksamheten på ett sätt som innebär inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I enlighet med detta var Bolaget inte skyldigt att omorganisera arbetet för att låta den Anställda kvarstå i anställning. Bolaget var inte heller skyldigt att tillse att den Anställda erhöll körkortsutbildning och den Anställda ansågs därmed inte ha haft tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning. AD avslog således Förbundets talan. (AD 2010 nr 34)

KONTAKTPERSON: JUR KAND LENA WÅGLÖF
E-POST: LEW@MSA.SE

FRÅGA OM SKADESTÅND PÅ GRUND AV BROTT MOT KONKURRENSFÖRBUD MM

Ett IT-konsultföretag ("Bolaget") yrkade vid tingsrätten att en f.d. arbetstagare ("den Anställda") vid vite skulle förbjudas att bedriva viss verksamhet samt (i) ekonomiskt skadestånd för brott mot det konkurrensförbud som arbetstagaren ingått i samband med anställningsavtalets undertecknande och (ii) allmänt skadestånd för brott mot lagen om skydd för företagshemligheter.

Den Anställda sade självmant upp sin anställning efter knappt tre år och startade direkt därefter konkurrerande verksamhet genom ett helägt aktiebolag. Den Anställda kontaktade några av Bolagets

kunder varpå vissa av dessa lämnade Bolaget för att i stället anlita arbetstagarens nystartade företag. Målet avgjordes i tingsrätten och överklagades till AD. AD fann i likhet med tingsrätten att yrkandet om vitesförbud hade stöd i det avtalade konkurrensförbudet. Konkurrensförbudets räckvidd, som inskränkts i tid och till att enbart omfatta Bolagets kunder under en viss period och därutöver två namngivna samarbetspartners, ansågs inte till någon del oskäligt. Detta delvis eftersom Bolaget haft ett berättigat syfte att hindra den Anställda från att aktivt fränta Bolaget dess befintliga kunder. Trots den Anställdes bestridande ansåg AD vidare att den Anställda redan genom att starta konkurrerande verksamhet och sedan överta några av Bolagets befintliga kunder hade brutit mot konkurrensförbudet. Det spelade således ingen roll huruvida den Anställda aktivt bearbetat kunderna att lämna Bolaget eller inte. AD fann att den Anställdes agerande och brott mot konkurrensförbudet orsakat Bolaget skada. Storleken på det ekonomiska bortfallet gick inte med säkerhet att bestämma utan uppskattades istället till ett skäligt belopp. AD fann vidare att det inte rädde någon tvekan om att den Anställda uppsätligen utnyttjat Bolagets företagshemligheter i strid med lagen om skydd för företagshemligheter genom att skicka sina kontaktuppgifter till ett stort antal av Bolagets kunder samt genom att lämna offerter med information som den Anställda erhållit från Bolagets kundavtal under sin anställning i Bolaget. AD delade tingsrättens bedömning att omständigheterna var sådana att det förelåg synnerliga skäl för att ålägga den Anställda ett utge allmänt skadestånd för brott mot lagen om skydd för företagshemligheter. Den Anställda förpliktades av AD att betala skadestånd

med sammanlagt 285 000 kr, varav 210 000 kr avsåg ekonomiskt skadestånd motsvarande sex månadslöner och 75 000 kr avsåg allmänt skadestånd. Bolaget tillerkändes även en till hälften jämkad ersättning för yrkade rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i AD. (AD 2010 nr 27)

KONTAKTPERSON: JUR KAND SOFIA KARLSSON

E-POST: SOK@MSA.SE

FRÅGA OM VERKSAMHETSÖVERGÅNG MELLAN TVÅ BYGGFÖRETAG

I målet hade ett bolag ("Bolaget") bedrivit fastighetsutvecklingsprojekt och dess dotterbolag ("Dotterbolaget") hade utfört byggnadsproduktion på entreprenad av dessa utvecklingsprojekt. Dotterbolaget hade haft en del problem i sin verksamhet och hade därför beslutat att avveckla sin verksamhet. Personalen informerades, i anslutning till avvecklingsbeslutet, skriftligen om att ett samarbete med en annan entreprenör ("Entreprenören") skulle inledas. Dotterbolaget hade vid detta tillfälle en pågående entreprenad som överläts till Entreprenören. Dotterbolaget försattes därefter i konkurs. Några anställda på Dotterbolaget fick inte följa med till Entreprenören.

Två av dessa anställda väckte genom sitt förbund ("Förbundet") talan och hävdade att det var fråga om verksamhetsövergång, eftersom Entreprenören övertagit den pågående entreprenaden och huvuddelen av de anställda samt att Entreprenören fortsatte driften av den



pågående entreprenaden med samma verktyg och byggmaterial som tidigare. Arbetsgivarparterna menade å sin sida att det inte förelåg någon verksamhetsövergång, eftersom Entreprenören inte övertagit en organiserad grupp arbetstagare och inte heller övertagit något projekt från Dotterbolaget, utan att det var fråga om personaluthyrning under en begränsad period. Entreprenören hade nyanställt byggnadsarbetare i samband med Dotterbolagets avveckling, men därefter hade Bolaget fortsatt behov av arbetskraft i den pågående entreprenaden. Bolaget och Entreprenören kom då överens att hyra ut de byggnadsarbetare från Dotterbolaget som Entreprenören anställt.

AD fann vid en helhetsbedömning att det inte var visat att det har övergått någon bestående ekonomisk enhet från Dotterbolaget till Entreprenören. Det fanns inte något skriftligt avtal mellan parterna avseende överlåtelse av verksamhet och det hade inte heller gjorts gällande att något muntligt avtal skulle ha träffats. Parterna var i och för sig överens om att 20 av 28 anställda fått anställning hos Entreprenören och AD ansåg därför att huvuddelen av arbetsstyrkan följt med till Entreprenören. AD fann däremot att det förelåg omständigheter som talade för en uthyrning av arbetskraft, eftersom det fanns underlag utvisande att Entreprenören fakturerat Bolaget för detta. Slutligen menade AD att en entreprenad innebär långtgående förpliktelser för avtalsparterna och att det föreföll osannolikt att Entreprenören skulle övertagit denna formlöst, i synnerhet mot bakgrund av att Dotterbolaget hade ekonomiska svårigheter.

Sammanfattningsvis kan konstateras att enbart den omständigheten att merparten av de anställda gått över, innebär inte att det föreligger en verksamhetsövergång. Därutöver krävs att det skall vara fråga om en överlåtelse av en organisatorisk helhet som gör det möjligt att stadigvarande fortsätta överlåtarens verksamhet och som inte kan vara begränsad till att enbart utföra visst arbete. (AD 2010 nr 25)

KONTAKTPERSON: ADVOKAT ANNA DUVANDER
E-POST: ADU@MSA.SE

FRÅGA OM SKADESTÅND FÖR BROTT MOT DISKRIMINERINGSLAGEN

Två kvinnor, som är troende muslimer och bär huvudduk, arbetade under en tid som timvikarierande receptionister på Friskis & Svettis. Frågan i målet var om Friskis & Svettis hade gjort sig skyldig till diskriminering genom att ha utsatt dem för trakasserier som haft samband med deras kön och religion.

Diskrimineringsombudsmannen ("DO") stämde Friskis & Svettis och anförde följande. Trakasserierna bestod i att kvinnornas närmaste chef ifrågasatt islam och muslimers klädsel och levnadssätt. Frågorna handlade oftast om anledningen till att de bar huvudduk och skälet till att muslimer fastar och inte äter fläskkött. Chefen fällde även kränkande uttalanden som hade samband med deras kön genom att exempelvis vilja titta under deras sjalar och föreslå att de skulle visa häret "bara för honom". Han påstod vidare att de skulle bli tvungna att ta av sig sina huvuddukar om de ville ha fast anställning. Han frågade även varför arabiska män dödar kvinnor som är otrogna. Trakasserierna gick så långt att kvinnorna sade upp sig.

Friskis & Svettis bestred påståendena om trakasserier med hänvisning till följande. Vid anställningsförfarandet hade chefen ansett att det var positivt att kvinnorna bar huvudduk eftersom föreningen har medlemmar från många olika kulturer. Det fördes ofta diskussioner

om livsstil, religion och värderingar på arbetsplatsen men dessa hade aldrig varit menade att uppfattas som kränkande. Enligt Friskis & Svettis hade ingen av kvinnorna under anställningstiden framfört att de känt sig trakasserade eller diskriminerade. När de sade upp sig angav de bara samarbetsproblem med en annan person på arbetsplatsen som skäl.

AD konstaterade att det är den utsatte som avgör om ett beteende eller handlande är oönskat eller kränkande. Det är också den som upplever sig trakasserad som ska göra klart att han eller hon upplever det som kränkande. I vissa fall kan det dock handla om sådana omständigheter att det måste anses vara uppenbart för den som trakasserar att det upplevs som kränkande. AD fann att kvinnorna hade fått många frågor om sin religion men att DO inte lyckats visa att kvinnorna gjort klart för chefen eller någon annan att de upplevt situationen som kränkande och att situationen inte heller varit sådan att det måste ha stått klart för chefen att kvinnorna upplevde sig som kränkta. Vid bedömningen vägde AD även in att kvinnorna arbetade på Friskis & Svettis en mycket kort tid, att de uppgett samarbetsproblem som skäl till varför de sade upp sig samt att hela situationen klingade illa med den konstaterade omständigheten att chefen vid anställningsförfarande framhållit fördelarna med att de bar huvudduk.

Sammanfattningsvis hade DO inte visat att Friskis & Svettis utsatt kvinnorna för trakasserier. De hade därmed inte blivit diskriminerade vare sig på grund av religion eller på grund av kön. (AD 2010 nr 21)

KONTAKTPERSON: JUR KAND CECILIA LÖNN
E-POST: LOC@MSA.SE

Övrigt

NYA EU-FÖRORDNINGAR OM SAMORDNING AV SOCIALFÖRSÄKRING

Den 1 maj 2010 började nya regler om samordning av de sociala trygghetssystemen i EU att tillämpas genom förordningarna nr 883/2004 och 987/2009 som ersätter de tidigare förordningarna nr 1408/71 och 574/72. Reglerna gäller i EU:s medlemsstater och blir även något senare gällande i EES-staterna (Norge, Island och Liechtenstein) och i Schweiz eftersom det krävs separata avtal för dessa länder.

För att den fria rörligheten skall fungera och för att arbetstagare som verkar i olika länder inte skall förbli utan förmåner innehåller ovan nämnda förordningar samordningsregler för de sociala trygghetssystemen. Avsikten är att säkerställa att ett socialt trygghetssystem alltid är tillämpligt. Det är fortfarande upp till respektive land att besluta om vilka socialförsäkringsförmåner som skall utgå. Grunden i de nya reglerna är i princip samma samordningsregler som tidigare men innebär bland annat följande förändringar.

De nya förordningarna har ett vidare tillämpningsområde än de tidigare förordningarna. Tidigare omfattades studenter, förvärvsarbetande, pensionärer och deras familjemedlemmar. Numera omfattas alla EU-medborgare. Samordningsbestämmelserna inkluderar nu även faderskapsförmåner och inte bara moderskapsförmåner som tidigare.



Reglerna för utstationering har ändrats. En arbetstagare som utstationeras för att utföra arbete för sin arbetsgivares räkning i ett annat medlemsland omfattas av ursprungslandets socialförsäkring under förutsättning att utstationeringen inte varar längre än 24 månader och att arbetstagaren inte ersätter en annan arbetstagare. I tidigare förordningar var tidsgränsen tolv månader men en förlängningsmöjlighet på ytterligare tolv månader.

Förut omfattades en arbetstagare med anställningar i två olika länder av bosättningslandets socialförsäkring under förutsättning att han eller hon regelbundet utförde en del av arbetet i det landet. Det fanns inga krav på hur stor del av arbetet som skulle utföras i bosättningslandet. Numera gäller att minst 25 procent av arbetet måste utföras i bosättningslandet. Utförs mindre än 25 procent av arbetet i bosättningslandet kommer arbetstagaren att omfattas av socialförsäkringen i arbetsgivarlandet. Om arbetstagaren har fler än två anställningar omfattas han eller hon dock alltid av bosättningslandets socialförsäkring.

Med de nya förordningarna blir det lättare för arbetslösa personer att resa till ett annat medlemsland för att söka arbete, eftersom

möjligheterna att ta med sig arbetslöshetsersättningen till ett annat medlemsland ökar. En arbetslös person som flyttar utomlands för att söka arbete har, under särskilda omständigheter, rätt att behålla sin arbetslöshetsersättningen i upp till sex månader.

De nya förordningarna ställer högre krav på samarbete mellan myndigheterna i respektive land i enskilda ärenden. Särskilda regler införs om hur länderna skall komma överens om vilket lands lag som skall tillämpas. För att säkerställa att ingen arbetstagare ska falla mellan två olika länders social trygghetssystem ska förmåner betalas ut provisoriskt till dess en eventuell tvist i frågan är löst. För att förbättra och påskynda samarbetet mellan olika länder ska också ett gemensamt IT-system för informationsutbyte införas år 2012.

KONTAKTPERSON: JUR KAND KAJSA NILSSON
E-POST: knn@msa.se

**MANNHEIMER SWARTLINGS GRUPP FÖR ARBETSRÄTT
OCH PENSIONER ÖNSKAR EN TREVLIG SOMMAR!**

Mannheimer Swartling är Sveriges ledande affärsjuridiska advokatbyrå. Genom att kombinera juridisk spetskompetens med branschkunskap erbjuder vi våra klienter kvalificerad affärsjuridisk rådgivning med stort mervärde. Vi är en fullservicebyrå med omfattande internationell verksamhet och uppdrag över hela världen. Byrån omsätter 1,2 miljarder kronor och har ca 650 anställda.

 **MANNHEIMER
SWARTLING**