

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

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

I det här numret av nyhetsbrevet redogör vi för tre förslag till ny lagstiftning (avseende ledighet, diskriminering och åtgärder för likabehandling) samt några intressanta mål från Arbetsdomstolen. Bl.a. har Mannheimer Swartling företrätt ett bolag i ett mål där Arbetsdomstolen prövat huruvida ett anställningsavtal, som ingicks efter att en under rättelse om avskedande hade dragits tillbaka, var ogiltigt med stöd av bland annat 36 § avtalslagen. Slutligen informerar vi även om Arbetsdomstolens dom i Laval-målet och det senaste om den föreslagna s.k. Lavallagen.

Lagförslag

LAGRÅDSREMISS OM EN ENKLARE LEDIGHETSLAGSTIFTNING

I en lagrådsremiss om en enklare ledighetslagstiftning föreslår regeringen, i syfte att förenkla lagstiftningen och minska företagens administrativa kostnader, att de befintliga ledighetslagarna (med undantag för semesterlagen (1977:480)) samordnas, förenklas och förtydligas. Det materiella innehållet i reglerna påverkas endast i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna.

Ändringarna innebär huvudsakligen följande:
Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m.m. upphävs. Lagen (1988:1465) om ledighet och ersättning för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av

trängande familjeskäl samordnas i en ny gemensam lag om rätt till närståendevård och av trängande familjeskäl. Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samordnas i en ny lag om rätt till ledighet för utbildning. Bestämmelserna i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samordnas med reglerna i de övriga ledighetslagarna. Lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete behålls med mindre ändringar.

Föräldraledighetslagen (1995:584) ändras både i sak och redaktionellt. Ändringarna innebär bland annat följande. Arbetsgivarens rätt att i vissa fall förlägga begärd hel föräldraledighet till en annan tidpunkt tas bort. Möjligheten för arbetsgivaren vid **delledighet** att inte förlägga ledigheten som arbetstagaren önskar om den skulle medföra påtaglig störning i verksamheten behålls däremot. Arbetsgivaren måste dock i ett sådant fall underrätta arbetstagaren senast en månad före ledighetens början och ange skälen för sitt beslut. Den lokala fackliga organisationen behöver inte längre underrättas. Huvudprincipen att en arbetstagare har rätt att när som helst avbryta sin ledighet och återgå i arbete kompletteras med en regel som innebär att arbetsgivaren kan skjuta på återgången en månad om ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller mer. Detta skall dock inte gälla vid ledighet med tillfällig föräldrapenning. Slutligen ska arbetstagaren alltid ha rätt att återgå i arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört. Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2010.

KONTAKTPERSON: JUR KAND KAJSA NILSSON
E-POST: KNN@MSA.SE

FÖRSLAG OM ÄNDRING I DISKRIMINERINGSLAGEN

Regeringen föreslår i den ovan nämnda lagrådsremissen även en ändring i diskrimineringslagen (2008:567). I huvudsak innebär den föreslagna ändringen att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom varigenom en domstol har ogiltigförklarat en diskriminerande uppsägning eller ett diskriminerande avskedande, ska anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran. Ersättning skall utges med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § lagen (1982:20) om anställningsskydd, dvs. mellan sex och 32 månadslöner (beroende på anställningstid).

Skälen för den föreslagna ändringen är att det idag inte finns någon uttrycklig bestämmelse i diskrimineringslagen som anger att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en diskriminerande uppsägning eller ett diskriminerande avskedande, ska betala ersättning till arbetstagaren. Ändringen föreslås träda i kraft den 1 juli 2010.

KONTAKTPERSON: JUR KAND KAJSA NILSSON
E-POST: KNN@MSA.SE

UTREDNINGSFÖRSLAG OM NYA REGLER RÖRANDE AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR LIKABEHANDLING

En statlig utredning har lagt fram betänkandet "Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat

arbete på tre samhällsområden" (SOU 2010:7). Utredningen konstaterar att jämställdhetslagen har haft en liten effekt på att påverka och påskynda utvecklingen mot jämställdhet i arbetslivet. Det föreslås därför att diskrimineringslagen ska inriktas mot att arbetsgivare, som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst 25 anställda, har ett ständigt pågående arbete med att själva inventera och analysera vilka hinder som finns mot att främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet skall gälla alla diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen omfattar (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) och på samhällsområdena arbetsliv, utbildning och försvarsutbildning.

De berörda arbetsgivarna ska vart tredje år upprätta ett program med en redogörelse för vilka åtgärder som man avser att påbörja eller genomföra under perioden. Programmet ska följas upp varje år och ska uppta arbetsförhållandena, rekrytering och löner samt en särskild lönekartläggning med uppföljning utifrån diskrimineringsgrunden kön.

De aktiva åtgärderna beskrivs som åtgärder som vidtas för att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter. De är avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering, alltså vara framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur. Arbetet med aktiva åtgärder ska vara en arbetsprocess, dvs. från problemdefinition via problembeskrivningar, aktiviteter och omläggning av rutiner till uppföljningar och utvärderingar.

Tillsynen genom Diskrimineringsombudsmannen ("DO") ska inriktas på det systematiska målinriktade arbetet, dvs. på själva systematiken i främjandearbetet för likabehandling. DO ska kommunicera, stödja, underlätta och förbättra detta arbete samt kan lämna råd och ge vägledning åt arbetsgivarna.

Utredningen föreslår dessutom att diskrimineringsgrunden funktionshinder ändras till funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet och uttryck till könsidentitet och könsuttryck så att de bättre stämmer överens med aktuellt språkbruk.

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

Nytt från domstolarna

FRÅGA OM DET FÖRELEGAT GRUND FÖR AVSKEDANDE ELLER UPPSÄGNING AV EN SYNPEDAGOG

En arbetsgivare hade avskedat en arbetstagare som arbetade som synpedagog. Arbetsgivaren hade grundat avskedandet på påståenden om att arbetstagaren bland annat vid upprepade tillfällen hotat och kränkt en kvinnlig brukare, att han systematiskt under arbetstid använt arbetsgivarens datorutrustning, arbetsgivarens e-postadress samt kontaktuppgift för privat verksamhet, att han registrerat tid som inte motsvarat arbetad tid samt att han agerat hotfullt mot sin chef vid två tillfällen.

Läraryrket ("Förbundet") väckte talan mot arbetsgivaren och yrkade att Arbetsdomstolen ("AD") skulle ogiltigförklara



avskedandet samt förpliktiga arbetsgivaren att betala arbetstagaren allmänt skadestånd då inte ens saklig grund för uppsägning förelåg. Eftersom arbetstagaren som till följd av avskedandet samt arbetsgivarens agerande drabbats av en allvarlig och långvarig psykisk sjukdom, yrkade Förbundet även rätt till ekonomiskt skadestånd, motsvarande skillnaden mellan utebliven lön och vad arbetstagaren uppburit i sjukpenning.

AD ogiltigförklarade avskedandet då arbetsgivaren inte kunde styrka sina påståenden om hot och kränkning av brukare samt hotfullt agerande mot chef, vilka enligt AD:s mening var de enda grunderna som skulle ha berättigat ett avskedande. Vad gäller arbetstagarens användning av arbetsgivarens dator, e-postadress samt kontaktuppgift för privat verksamhet fann AD att denna misskötsamhet förtjänade kritik. Eftersom arbetsgivaren dock inte medvetandegjort arbetstagaren om dennes misskötsamhet och om att denna kunde leda till uppsägning, fastslog AD att inte ens saklig grund för uppsägning förelåg.

Vad gäller Förbundets yrkande gällande ekonomiskt skadestånd, konstaterade AD inledningsvis att en arbetstagare som är sjukskriven under tid han borde ha fått lön från arbetsgivaren men som inte fått sådan, exempelvis på grund av ett avskedande utan laga skäl, i princip inte är berättigad till ekonomiskt skadestånd för motsvarande tid. Detta eftersom arbetstagaren under sjukskrivningsperioden inte anses stå till arbetsgivarens förfogade. Dock kan omständigheter i samband med skiljande från anställning och sättet som ett sådant skiljande sker på medföra att en arbetsgivare blir skyldig att ersätta arbetstagaren för den ekonomiska förlust en sjukskrivning medför. Eftersom det i fallet inte framkommit sådana omständigheter som visade att det fanns ett adekvat orsakssamband mellan arbets-

givarens agerande och arbetstagarens arbetsförmåga, fastslog dock AD att arbetsgivaren inte kunde hållas ansvarig för arbetstagarens sjukskrivning och den ekonomiska förlust som den hade fört med sig. (AD 2010 nr 11)

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

FRÅGA OM ETT ANSTÄLLNINGSAVTAL VAR OGILTIGT MED STÖD AV BLAND ANNAT 36 § AVTALSLAGEN

En arbetstagare hade blivit underrättad om avsked. Senare hade underrättelsen dragits tillbaka varefter arbetsgivaren och arbetstagaren ingick ett avtal om att arbetstagaren med bibehållna anställningsvillkor skulle erhålla nya arbetsuppgifter, som inte ingick i arbetsskyldigheten och som skulle utföras hos en underleverantör till arbetsgivaren.

Arbetstagaren återkallade sedermera sin accept och menade att avtalet, med stöd av 29 §, 30 §, 33 § eller 36 § avtalslagen, skulle lämnas utan avseende. Vidare menade arbetstagaren att avtalet skulle förklaras ogiltigt med stöd av förutsättningsläran. Arbetstagaren hävdade även att arbetsgivarens agerande varit att jämställa med ett avskedande eller en uppsägning och att arbetsgivaren brustit i att följa anställningsskyddslagens formaliabestämmelser. Arbetsgivaren ansåg att parterna träffat ett giltigt avtal och att arbetstagaren skulle arbeta i enlighet med överenskommelsen.

AD fann att avtalet grundade sig på en frivillig överenskommelse mellan parterna och att avtalets villkor, att arbetstagaren skulle övergå från administrativa kontorsgöromål till arbetsuppgifter som

montör, inte med utgångspunkt ur allmänna avtalsrättsliga principer kunde anses oskäligen. AD fann vidare att arbetstagaren inte kunde anses ha intagit en underlägsen ställning vid avtalets ingående eftersom denne biträdades av sin fackliga representant och fick gott om tid att tänka över erbjudandet. AD fann därmed inte att det förelegat några omständigheter som gav anledning att ogiltigförklara avtalet. (AD 2010 nr 9)

KONTAKTPERSON: JUR KAND HELENA SJÖHOLM
E-POST: HCT@MSA.SE

FRÅGA OM ARBETSGIVARES AGERANDE INNEBURIT ATT ARBETSGIVAREN GJORT SIG SKYLDIG TILL KOLLEKTIVAVTALSBRÖTT OCH OM DET FÖRELEGAT SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING

Ett bolag hade önskat frångå sitt befintliga premielönesystem och erbjöd därför de berörda arbetstagarna att i stället gå över till ett lönesystem som innebar fast lön jämte premiekompensation och därmed kraftiga lönesänkningar. Arbetstagarna vägrade gå med på förändringen som de ansåg stred mot kollektivavtalet. En knapp månad senare sa bolaget upp dem på grund av arbetsbrist.

Arbetstagersidan menade att bolaget brutit mot kollektivavtalet dels genom att utan lokal överenskommelse försöka byta löneform – vilket i sin tur skulle leda till att den kollektiva lönen sänktes – dels genom att säga upp arbetstagarna då de inte accepterade erbjudandet. Arbetsgivarsidan menade att det inte krävdes någon lokal överenskommelse för att lämna premielönesystemet och övergå till fast lön jämte premiekompensation och att det inte fanns något skydd för lönesänkningar i kollektivavtalet. Arbetsgivarsidan menade vidare att det hade uppstått arbetsbrist efter att arbetstagarna tackat nej till de erbjudna anställningsvillkoren varför saklig grund för uppsägning förelåg.

AD fann att såväl premielön som fast lön jämte premiekompensation reglerades av kollektivavtalet där det även nämndes att det var möjligt att träffa lokal överenskommelse om ”annat lönesystem”. I det aktuella fallet menade dock AD att det handlade om att gå över från en löneform i avtalet till en annan och att detta inte krävde någon lokal överenskommelse. AD fann det styrkt att bolaget ville genomföra avtalsändringen för att kunna sänka sina lönekostnader, vilket i sin tur skulle innebära att förtjänsten för de berörda arbetstagarna skulle minska. Enligt AD:s mening fanns det dock inget i kollektivavtalet eller löneöverenskommelsen som innebar att arbetstagarna hade ett löneskydd. Då erbjudandet om ändrade anställningsvillkor inte ansågs vara i strid med kollektivavtalet fann AD att det förelegat saklig grund för att säga upp arbetstagarna. (AD 2010 nr 6)

KONTAKTPERSON: ADVOKAT YVONNE IVARSSON
E-POST: YIV@MSA.SE

Övrigt

DET SENASTE OM LAVAL

Som vi tidigare rapporterat i Nyhetsbrev nr. 20/2008 gav EU-domstolen AD ett tolkningsbesked i det s.k. Laval-målet i december 2007 innebärande att den svenska lex Britannia-principen ansågs strida mot EU-rätten (artikel 49 i EU-fördraget - fri rörlighet för tjänster) samt att Svenska Byggnadsarbetareförbundets, dess avdelning 1 och Svenska Elektrikerförbundets stridsåtgärder mot det lettiska företaget Laval därmed var olagliga.

AD avgjorde slutligen Laval-målet den 2 december 2009 och bestämde att de fackliga organisationerna skulle betala Laval sammanlagt 550



