

# Arbetsrätt och pensioner



## REDAKTÖR:

Advokat Kerstin Kamp-Wigfors  
kka@msa.se

## ANSVARIG UTGIVARE:

Advokat Henric Diefke  
Göteborg/Stockholm  
031-355 16 99/08-595 062 98  
henric.diefke@msa.se

## KONTAKTPERSONER:

Advokat Henric Diefke  
Göteborg/Stockholm  
031-355 16 99/08-595 062 98  
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](http://www.mannheimerswartling.se)

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

Sommarutgåvan av nyhetsrevet redogör för ett antal nyheter på lagstiftningsområdet såsom den nya lagen om europeiska företagsråd, förslaget till en ny lag om uthyrning av arbetstagare samt ändringar i arbetstids-, arbetsmiljö- och diskrimineringslagen. Arbetsdomstolens senaste intressanta avgöranden behandlar bl.a. köns- och åldersdiskriminering, uppsägning på grund av bristande kompetens samt förhållandet mellan omplaceringsskyldighet och turordning vid arbetsbristsituationer.

## Lagförslag och nya lagar

### BETÄNKANDET "BEMANNINGSDIREKTIVETS GENOMFÖRANDE I SVERIGE"

Den 24 januari 2011 överlämnade Birgitta Nyström, professor i arbetsrätt vid Lunds universitet, betänkandet "Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige" (SOU 2011:5) till arbetsmarknadsminister Hillevi Engström.

Betänkandet föreslår bl.a. en ny lag om uthyrning av arbetstagare som implementerar likabehandlingsprincipen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ("Bemanningsdirektivet"). Förslaget innebär att uthyrda arbetstagare skall garanteras minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de skulle ha erhållit om de anställts direkt i inhyrningsföretaget för att utföra samma arbete. Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor menas bl.a. arbets- och övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester samt lön, frågor om skydd för barn, ungdomar, gravida kvinnor och nyblivna/ammade mödrar och skydd mot diskriminering. Det finns två undantag från likabehandlingsprincipen: (i) den ska inte gälla lön



för uthyrda arbetstagare som är tillsvidareanställda hos uthyrningsföretaget och uppbar lön mellan uthyrningsuppdragen; (ii) genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det också göras avvikelser från likabehandlingsprincipen, men bara under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, såsom det framgår av Bemanningsdirektivet, respekteras i avtalet (s.k. EU-spärr). Sistnämnda undantag har kritiserats av Bemanningsföretagen, som menar att det inte är förenligt med den svenska modellen om undantaget måste hålla sig inom Bemanningsdirektivets huvudregel. Den nya lagen ska dessutom reglera att inhyrda arbetstagare ska ha rätt att utnyttja anläggningar och inrättningar i inhyrningsföretaget (t.ex. gym, personalsal). Skillnader kan dock göras om objektiva skäl föreligger. Inhyrningsföretagen ska också informera de inhyrda om lediga tillsvidareanställningar. Det föreslås också att vissa regler om bemanningsföretagens skyldigheter vid uthyrning i lagen (1993:449) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft ska föras över till den nya uthyrningslagen.

Dessutom föreslår utredningen några ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare. Den nya uthyrningslagen ska t.ex. även gälla för av bemanningsföretag utstationerade uthyrda arbetstagare. Följden blir att utstationerade *uthyrda* arbetstagare kan begära förmånligare villkor än "vanliga" utstationerade arbetstagare.

Direktivet ska vara implementerat senast 5 december 2011. Det är dock tveksamt om Sverige hinner i tid. För närvarande pågår remissbehandlingen av lagförslaget och man kan tidigast i höst räkna med en proposition.

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

### **PROPOSITION "ÄNDRADE REGLER OM ÖVERTID OCH SKYDDSKOMMITTÉ"**

Riksdagen har den 18 maj 2011 antagit Regeringens proposition 2010/11:89 "Ändrade regler om övertid och skyddskommitté". Som en del i regeringens regelförenklingsarbete införs det ändringar i bl.a. arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Kravet på dispens från Arbetsmiljöverket ("AMV") för uttag av extra övertid och extra mertid per kalenderår upphävs. Enligt nuvarande regel består normalarbetstid av 40 timmar per vecka. Allmän övertid som kräver ett särskilt behov (dvs. är ett tillfälligt inslag i verksamheten och ingen regelbunden förekomst) får tas ut med 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 200 timmar under ett kalenderår. Deltidsanställda får arbeta mertid med högst 200 timmar under ett kalenderår, om det föreligger särskilt behov. Istället för den nuvarande regeln att dessutom extra övertid, respektive mertid, på 150 timmar/kalenderår får tas ut bara med dispens från AMV regleras det nu att extra övertid och extra mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns "särskilda skäl". Särskilda skäl kan vara oförutsedda händelser som tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av kompetens som inte går att ersätta omedelbart. Vidare måste situationen inte ha varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Den ovan nämnda grundläggande "48/50 timmars gränsen" fortsätter dock gälla även för extra övertid/mertid.

Även kravet på att söka tillstånd hos AMV om nödfallsövertid (vid natur- eller olyckshändelse eller liknande omständighet) överstiger mer än två dygn kommer att upphävas.

Skyddsombud ges tydligare befogenheter genom en möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav angående extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs, samt att få detta prövat av AMV. AMV kan pröva om ett ingripande (föreläggande eller förbud) är motiverat.

Det införs även en ny regel om diskrimineringsersättning vid diskriminerande uppsägningar eller avskedande som har ogiltigförklarats genom dom och där arbetsgivaren inte rättar sig efter domen. Anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren är skyldig att betala diskrimineringsersättning som i sådana fall minst ska uppgå till ett belopp som motsvarar vad som följer av 39 § lagen om anställningsskydd ("LAS"), dvs. sex till 32 månadslöner (beroende på anställningstidens längd).

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2011.

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

### **NY LAG OM EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD**

En ny lag om europeiska företagsråd ersatte den gamla lagen per den 6 juni i år. Den nya lagen är en anpassning till EU-direktiv 2009/38 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Direktivets syfte är att säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagares rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, öka andelen europeiska företagsråd, förbättra rättssäkerheten, komma tillrätta med vissa tillämpningsproblem och att bättre samordna EU-direktiv gällande information till och samråd med arbetstagare.

Lagen förtydligar några begrepp (gränsöverskridande fråga, information och samråd) samt innehåller nya bestämmelser som gäller förhandlingen om inrättande av ett företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande. Bland annat preciseras gemenskapsföretagets skyldigheter. Det ska aktivt verkas för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller annat förfarande för information och samråd (gemenskapsföretaget måste således ta eget initiativ till förhandling med berörda fackliga organisationer). Det ska vidare lämnas den information till arbetstagarna som krävs inför sådana förhandlingar. Nya sådana förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen (t.ex. en fusion, ett förvärf eller en delning), såvitt inte gällande avtal reglerar hur en sådan situation ska hanteras. Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen har även en skyldighet att ge arbetstagarrepresentanterna nödvändig utbildning.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper som redan har vissa avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare är undantagna från huvuddelen av den nya lagen.

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



## Nytt från domstolarna

---

### FRÅGA OM SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING VID BRISTANDE KOMPETENS SAMT OM ARBETSGIVARENS UTBILDNINGSA NSVAR

En utbildad pilot hade arbetat på ett flygbolag från och med 2004 och utfört sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt. På grund av frånvaro från flygandet med anledning av föräldraledighet under perioden januari 2007 till mars 2009, hade vissa utbildningsinsatser krävts för att hon återigen skulle kunna flyga. Utbildningen hade påbörjats under hösten 2009 och innefattat både repetitionsutbildning och typutbildning för en ny flygplanstyp. Eftersom piloten på grund av bristande grundkompetens inte kunde slutföra typutbildningen hade denna avbrutits och piloten meddelats flygförbud. I april 2010 sa flygbolaget upp arbetstagaren på grund av personliga skäl.

Parterna var överens om att piloten på grund av den långa frånvaron saknade den grundläggande kompetens som krävdes för fortsatt flygning, men var oense beträffande pilotens möjligheter att återfå sådan kompetens samt beträffande omfattningen av arbetsgivarens utbildningsansvar i den aktuella situationen.

Genom att piloten meddelats flygförbud kunde hon inte utföra det arbete som hon anställts för. Enligt Arbetsdomstolen ("AD") kunde detta dock inte i sig medföra att det förelåg saklig grund för uppsägning. Frågan blev istället huruvida pilotens bristande grundläggande kompetens, som kvarstod trots viss repetitionsutbildning, utgjorde saklig grund för uppsägning samt i fall ytterligare utbildning skulle ha avhjälpt arbetstagarens kompetensbrist.

AD konstaterade att saklig grund för uppsägning på grund av arbetstagarens bristande kompetens som regel endast föreligger om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med. För anställningar där det finns en absolut lägsta kompetensnivå enligt exempelvis myndighetsföreskrifter, vilket är fallet för anställningar som pilot, ställs dock högre krav på arbetstagaren. En pilot som inte godkänns vid föreskrivna prov kan inte utföra sina arbetsuppgifter och kan därför under vissa förutsättningar sägas upp. Piloten har själv ansvaret för att upprätthålla det allmänna kunnande som anställningen kräver, men arbetsgivaren har ett ansvar för att understödja arbetstagaren till att återfå en sådan kompetens.

Det faktum att piloten före föräldraledigheten hade utfört sina arbetsuppgifter utan problem talade starkt för att hon skulle kunna återfå den grundläggande kompetens som hon tidigare haft. Med hänsyn till pilotens begränsade yrkeserfarenhet, långa frånvarotid samt arbetsgivarens krav på att hon på kort tid skulle lära sig att flyga en ny flygplanstyp, borde arbetsgivaren ha erbjudit piloten mer omfattande repetitionsutbildning innan typutbildningen påbörjades. Misslyckandet på typutbildningen föranledde inte slutsatsen att hon saknade förmåga att genom ytterligare repetitionsutbildning återfå den kompetens som krävdes.

AD fann att arbetsgivaren efter pilotens misslyckande i typutbildningen borde ha övervägt andra alternativ än uppsägning och åtminstone låtit piloten på egen hand genomgå ytterligare utbildning. Därmed förelåg inte saklig grund för uppsägning. (AD 2011 nr 20)

**KONTAKTPERSON: JUR KAND EMMA RAVHEDEN**  
**E-POST: EMRA@MSA.SE**

### **FRÅGA OM ARBETSGIVAREN GJORT SIG SKYLDIG TILL KÖNSDISKRIMINERING**

En kvinna påbörjade en provanställning som butiksförsäljare i en barnvagnsbutik. Sedan kvinnan hade upplyst arbetsgivaren om att hon var gravid hade denne avbrutit kvinnans provanställning två månader senare. Diskrimineringsombudsmannen ("DO") gjorde gällande att åtgärden att avbryta provanställningen hade haft samband med kvinnans graviditet och därmed utgjorde direkt diskriminering på grund av kön enligt diskrimineringslagen. DO väckte för kvinnans räkning talan i AD och yrkade bl.a. diskrimineringsersättning med 300 000 kr. Arbetsgivaren bestred DO:s talan i dess helhet och anförde i huvudsak att minskad omsättning med arbetsbrist som följd hade varit den enda anledningen till att kvinnans provanställning i det lilla företaget avbrutits. Kvinnan hade kortast anställningstid och stod därmed först i tur att gå.

I domen konstaterade AD först att ett missgynnande ägt rum när provanställningen avbrutits. Det behöver inte finnas någon jämförbar person enligt tidigare praxis från både AD och EU-domstolen eftersom missgynnande pga. av graviditet alltid utgör direkt diskriminering på grund av kön då det bara är kvinnor som kan bli gravida. AD fann vid en samlad bedömning att tillräckliga omständigheter som gav anledning att anta att diskriminering ägt rum förelåg. Detta eftersom det bl.a. fanns ett tidsmässigt samband mellan beskedet om graviditet och arbetsgivarens beslut att avbryta provanställningen. Bevisbördan gick därför över till arbetsgivaren som skulle visa att diskriminering inte ägt rum. Trots att kvinnan före beskedet om graviditet blivit lovad fortsatt anställning och även fanns med på sommarschemat samt att en annan kvinna också fått

sluta när hon meddelat att hon var gravid, fann AD slutligen att de skäl som arbetsgivaren anförde, som ej var hänförliga till kvinnan personligen utan uteslutande till företagets ekonomiska situation, räckte för att visa att det inte var fråga om könsdiskriminering. AD:s slutsats ansågs styrkt bl.a. genom att företaget inte ersättningsrekryterat eller nyanställt någon sedan kvinnan lämnat sin provanställning. DO:s talan ogillades. (AD 2011 nr 22)

**KONTAKTPERSON: ADVOKAT SOFIA PEDERSEN  
E-POST: SOK@MSA.SE**

### **FRÅGA OM FÖRHÅLLET MELLAN 7 § OCH 22 § LAS SAMT FRÅGA OM EN ELLER TVÅ DRIFTSENHETER**

Ett bolag ("Bolaget") hade bedrivit verksamhet på två orter, orterna A och B. Vid orten A hade det funnits en serviceverkstad och en avdelning för tillverkning. Då Bolaget hade drabbats av en minskad orderingång hade Bolaget beslutat att flytta all tillverkningsverksamhet från orten A till orten B och det uppstod därmed en övertalighetsituation vid orten A. Vissa av de anställda på orten A hade erbjudits omplacering till likvärdiga arbeten vid orten B. Erbjudandena om omplacering lämnades inte i turordning enligt 22 § LAS. Industrifacket Metall väckte talan mot Bolaget och tvisten i AD rörde om Bolaget genom att inte erbjuda omplacering i turordning åsidosatt reglerna i 22 § LAS eller i övrigt handlat i strid mot grunderna för LAS eller mot god sed på arbetsmarknaden. I målet behandlades även frågan om Bolagets verksamhet vid orten A skulle behandlas som en eller två driftsenheter.



## OMPLACERING OCH TURORDNING

AD började med att konstatera att enligt 7 § andra stycket LAS är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Denna bestämmelse förutsätter att omplacering kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs. När sådana omplaceringsmöjligheter har uttömts får i arbetsbristsituationer uppsägning ske enligt beaktande av turordningsreglerna i 22 § LAS.

Twisten i målet rörde frågan om det inbördes förhållandet mellan omplaceringsregeln i 7 § andra stycket LAS och turordningsreglerna i 22 § LAS. AD konstaterade att en arbetsgivare först är skyldig att genomföra en omplacering till andra lediga arbeten enligt 7 § LAS innan denne är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 §. Det finns inte någon skyldighet att vid omplacering enligt 7 § fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning.

AD menade att arbetsgivaren därmed kunde fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § ”med utgångspunkt från vad som, enligt hans bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten”. Arbetsgivaren fanns därmed ha en rätt att i kraft av sin arbetsledningsrätt ”placera rätt man på rätt plats” förutsatt att arbetsgivaren inte agerar på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden eller som är diskriminerande. Det var därmed möjligt för Bolaget att vid omplacering från orten A till orten B i princip fritt välja vilka anställda som skulle erbjudas omplacering. AD fann därmed att Bolaget inte brutit mot 22 § LAS eller i övrigt handlat i strid mot grunderna för LAS eller mot god sed på arbetsmarknaden när omplaceringarna vidtog.

## DRIFTSENHETER

Bolaget bedrev vid orten A verksamhet i två fastigheter på samma gata och frågan var om dessa skulle anses utgöra en eller två driftsenheter. Detta hade betydelse eftersom enligt 22 § LAS ska turordningen bestämmas för varje driftsenhet för sig. AD fann att driftsenhetsbegreppet i första hand är av geografisk karaktär och att det framgick av uppgifterna i målet att verksamheterna vid ort A var hänförliga till två olika inhägnade områden och även om de låg nära varandra var de väl avskilda. AD fann därmed att det var frågan om två olika driftsenheter. (AD 2011 nr 30)

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

## FRÅGA OM ÅLDERSDISKRIMINERING MED ANLEDNING AV ÖVERENSKOMMEN AVTALSTURLISTA

SAS och den fackliga organisationen hade under våren 2010 genomfört förhandlingar med anledning av en arbetsbristsituation som omfattade 80 heltidstjänster bland kabinpersonalen på SAS. Arbetstagare mellan 55–60 år hade erbjudits förtidspension enligt gällande kollektivavtal. 49 kabinanställda sades därefter upp på grund av arbetsbrist enligt en överenskommelse om avtalsturlista. Samtliga arbetstagare som sades upp var pensionsberättigade med rätt till tjänstepension enligt gällande kollektivavtal och hade

på så sätt sin försörjning tryggad. Parterna hade vidare kommit överens om att de uppsagda inte hade rätt till företrädesrätt till återanställning.

25 av dessa uppsagda arbetstagare väckte genom DO talan vid domstol. Twisten i målet rörde huvudsakligen två frågor. Den ena frågan avsåg om åtgärden att säga upp kabinanställda i enlighet med avtalsturlistan innebar att arbetstagarna utsatts för åldersdiskriminering i strid mot diskrimineringslagen och om uppsägningarna varit sakligt grundade. Den andra frågan avsåg om de kabinanställda utsatts för åldersdiskriminering genom att de undantagits från företrädesrätt till återanställning.

Vid sin bedömning konstaterade AD att avtalsturlistan enbart omfattade kabinanställda som var pensionsberättigade. Pensionsberättigade var bara den som fyllt 60 år, vilket medförde att kriteriet ”pensionsberättigade” därmed fick anses oupplösligt förenat med arbetstagarnas ålder. AD fann att det förelegat ett direkt orsakssamband mellan beslutet om vilka som skulle sägas upp och arbetstagarnas ålder. SAS ansågs därigenom ha utsatt arbetstagarna för direkt diskriminering.

AD prövade sedan om den särbehandling som uppsägningarna inneburit haft ett berättigat syfte samt om de medel som använts varit lämpliga och nödvändiga för att uppnå sådant syfte. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen har det ansetts berättigat i samband med t.ex. turordningsförhandlingar att erbjuda äldre arbetstagare ålderspension och på så sätt möjliggöra för yngre arbetstagare att ha kvar sina anställningar. AD ansåg dock inte att det var legitimt att träffa en överenskommelse om att säga upp äldre arbetstagare som har rätt till tjänstepension, med hänsyn till den tvingande s.k. 67-årsregeln enligt 32a § LAS. Uppsägningarna enligt avtalsturlistan var att jämställa med tvångspensionering vilket inte skulle ha varit tillåtet varken genom överenskommelse i kollektivavtal eller enskilt avtal. Åtgärderna ansågs därmed för ingripande och inte heller lämpliga för att nå det av SAS åberopade syftet att så många som möjligt i kabinkollektivet skulle få behålla sin försörjning genom denna lösning. AD fann således att uppsägningarna stod i strid mot förbudet mot åldersdiskriminering i diskrimineringslagen. Grund för ogiltigförklaring av uppsägningarna förelåg därmed.

Avseende frågan om företrädesrätt till återanställning konstaterade AD att överenskommelsen om undantag inte utgjorde någon diskriminering som gav arbetstagarna rätt till diskrimineringsersättning eftersom SAS inte fattat något anställningsbeslut där någon av de uppsagda arbetstagarna skulle kunnat åberopa företrädesrätt. Något missgynnande hade därmed inte ägt rum.

Vid denna utgång fastslog AD slutligen ett gemensamt belopp för diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd motsvarande 125 000 kr till var och en av arbetstagarna. (AD 2011 nr 37)

**KONTAKTPERSON: ADVOKAT SOFIA PEDERSEN**  
**E-POST: SOK@MSA.SE**

# Övrigt

---

## NY LEX LAVAL UTREDNING

Riksdagen beslutade den 15 juni 2011 att be regeringen att skyndsamt tillsätta en utredning om lex Laval med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag. Regeringen ska även ta nya politiska initiativ på EU-nivå för att säkerställa utstationeringsdirektivets karaktär av minimidirektiv, samt ska ratificera ILO-konvention 94. Huvudsyftet med ILO-konvention 94 angående arbetsklausuler där en offentlig myndighet är part är att garantera att fastställda arbetsvillkor skyddas mot en försämring till följd av

konkurrens vid anbudsgivning. Offentliga kontrakt ska innefatta klausuler som tillförsäkrar vederbörande arbetstagare lön, arbetstid och andra anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen för arbete av samma art inom berört yrke eller näringsgren inom det område där arbetet utförs.

### KONTAKTPERSON:

**ADVOKAT KERSTIN KAMP-WIGFORSS**

**E-POST: [KKA@MSA.SE](mailto:KKA@MSA.SE)**

**MANNHEIMER SWARTLINGS GRUPP FÖR  
ARBETSRÄTT OCH PENSIONER ÖNSKAR EN  
TREVLIIG 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**