

# Arbetsrätt och pensioner



**REDAKTÖR:**

Advokat Kerstin Kamp-Wigforss  
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)

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

I detta nummer av nyhetsbrevet informerar vi om lagändringar fr.o.m. årsskiftet avseende dubbeldagar i föräldraförsäkringen och jämställdhetsbonus samt en föreslagen ändring i LAS beträffande missbruk av visstidsanställningar. De rättsfall som redogörs för behandlar avskedande, bl.a. av den i medierna uppmärksammade bloggande polisen. Slutligen vill vi hänvisa till en utredning som ser över frågan om hur kostnaderna för arbetsgivare i tvister om ogiltigförklaring av uppsägning (då anställningen består under hela tvisten) kan begränsas.

## Nya lagar och lagförslag

### DUBBELDAGAR I FÖRÄLDRARFÖRSÄKRINGEN OCH JÄMSTÄLLDHETSPLUS

Riksdagen antog regeringens proposition 2010/11:146 (Förbättringar inom familjepolitiken) och därmed träder från och med 1 januari 2012 lagändringar avseende så kallade dubbeldagar för föräldrar samt jämställdhetsbonus i kraft.

Föräldrarna till ett barn får efter lagändringarna under barnets första levnadsår möjlighet att vara föräldralediga samtidigt i 30 dagar med allmän föräldrapenning. Vid adoption av ett barn räknas barnets första levnadsår ett år från det att föräldrarna har fått barnet i sin vård. Under de dagar för vilka en förälder inte får överlåta föräldrapenning till den andra föräldern (d.v.s. de 60 reserverade dagarna för vardera mamman och pappan av totalt 390 föräldradagarna med allmän föräldrapenning) får det inte göras samtidigt uttag av föräldrapenning. En förutsättning för samtidigt uttag av föräldrapenning är att föräldrarna gemensamt ansöker härom hos Försäkringskassan. De tio så kallade pappdagarna i samband med barnets födelse berörs inte av lagändringen.



Jämställdhetsbonusen förenklas och kopplas till utbetalningen av föräldrapenningen istället för nuvarande skattereduktion. Försäkringskassan beslutar i ärenden om jämställdhetsbonus. Denna beräknas och betalas numera ut månadsvis till ett barns båda föräldrar utan ansökan och utgör för var och en av föräldrarna 50 kronor per bonusdag. Enligt lagändringen är bonusdagar de dagar för vilka föräldrapenning har tagits ut av den förälder som har tagit ut föräldrapenning under lägst antal dagar. Har föräldrarna tagit ut föräldrapenning under lika många dagar utgörs bonusdagarna av de dagar för vilka föräldrapenning har tagits ut av den ena föräldern. Bonusdagarna omfattar dock inte sådana dagar för vilka båda föräldrarna samtidigt har tagit ut föräldrapenning (jfr ovan så kallade dubbeldagar). Detsamma gäller de första 60 dagarna för vilka en förälder ensam har tagit ut föräldrapenning.

Vid ett helt jämställt uttag av föräldrapenningen blir jämställdhetsbonus, liksom tidigare, totalt 13 500 kronor. Om föräldrarna väljer att vara hemma samtidigt under de 30 dubbeldagarna, blir den totala bonussumman i stället som högst 10 500 kronor.

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

#### **FÖRSLAG OM NYA REGLER I UTSTATIONERINGS- LAGEN OCH FÖRTYDLIGANDE I LAS**

I en promemoria (Ds. 2011:22) föreslår regeringen att nya regler införs i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare längre än fem dagar till Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson här. Sanktionen för den som underlåter att göra anmälan eller utse en kontaktperson ska vara en särskild avgift. En arbetsgivare som underlåter att anmäla förändringar av verksamheten, gör en oriktig eller bristfällig anmälan eller har en kontaktperson som inte uppfyller sina åligganden, ska vidare kunna föreläggas vid vite att vidta rättelse. Syftet med förslagen är att tillgodose de behov som svenska fackliga organisationer och myndigheter har av att kunna komma i kontakt med utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige.

Vidare föreslås ett förtydligande i 4 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Enligt förslaget ska arbetstagaren kunna begära domstols förklaring om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare om visstidsanställningar och provanställningar enligt anställningsskyddslagen kombineras på ett sätt som utgör missbruk från arbetsgivarens sida.

Lagändringarna föreslås träda i kraft 2 juli 2012.

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

## Nytt från domstolarna

### **FRÅGA OM AVSKEDANDE PÅ GRUND AV KRÄNKANDE OCH HOTFULLA UTTALANDEN OM MEDARBETARE SAMT HOT MOT ARBETSLEDARE VARIT LAGA GRUNDAT**

Den anställda avskedades den 19 februari 2010 från sin anställning som lokförare på SJ. Redan i juni och juli 2009 hade han skickat ett stort antal mejl till en av sina chefer med uppgift om olika missförhållanden rörande bland annat lokförarnas arbetsmiljö. Chefen hade svarat på ett antal av mejlen, varvid han vid två tillfällen påpekade dels att den anställdes uttryckssätt var tråkigt och nedvärderande, dels att den anställda skulle vända sig i första hand till sin produktionsledare med klagomål. Därefter hade den anställda under perioden oktober till december 2009, på fackförbundet Svensk Lokförarförenings (SLFF) öppna debattforum på internet, publicerat inlägg och mejl innehållande kränkande och nedvärderande uttalanden samt förtäckta hot riktade till olika personer inom SJ:s ledning. Liknande inlägg publicerades även efter avskedandet. Dessutom hade han vid ett tillfälle i december 2009 muntligen hotat en arbetsledare.

Arbetsdomstolen ("AD") konstaterade att den anställda sammantaget agerat på ett sätt som inte rimligen ska behöva tälas i något rättsförhållande, att han grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och att det därför varit berättigat att avskeda honom.

AD lade i domskälen betydande vikt vid att den anställdes uppträdande pågätt under förhållandevis lång tid och att hans uppträdande fortsatt trots att arbetsgivaren åtminstone två gånger påtalat att språkbruket inte var acceptabelt.

SLFF framhöll i målet att den anställda inte fått någon varning från arbetsgivaren för sitt sätt att uttrycka sig. AD påtalade i anledning härav att arbetsgivaren på ett tydligare sätt än vad som skett borde ha klargjort för den anställda att hans beteende inte var acceptabelt och varnat honom för att hans anställning var i fara. Mot bakgrund av övriga omständigheter ansåg AD dock inte att detta skulle påverka utgången i det aktuella fallet. (AD 2011 nr 57)

**KONTAKTPERSON: JUR KAND OLA AXELSSON**  
**E-POST: OAX@MSA.SE**





#### **FRÅGA OM BLOGGANDE PÅ INTERNET VARIT GRUND FÖR AVSKED**

En vid Polismyndigheten anställd polisman hade under en fiktiv karaktär publicerat inlägg av sexistisk karaktär i en offentlig blogg på internet. Bloggen innehöll inlägg om främst polisarbete. Kvällspressen hade uppmärksammat bloggen och det blev känt att det var polismannen som hade skrivit inläggen. Polismannen kallades då hem från sin pågående utlandstjänstgöring och avskedades sedermera från sin anställning. Innan avskedandet hade polismannen sjukskrivits på grund av krisreaktion till följd av det inträffade. Polisförbundet väckte talan mot staten och yrkade att avskedandet skulle ogiltigförklaras. Förbundet menade att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning eftersom polismannen genom sitt bloggande endast hade utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Staten invände att bloggen speglade en människosyn som inte var förenlig med polisens värdegrund och att bloggen skadat förtroendet för polisen. Därtill anförde staten att det till följd av publiceringen i vart fall uppkommit sådana samarbetssvårigheter att det funnits skäl att avskeda polismannen.

AD konstaterade att polismannen genom sitt bloggande använt sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Dessutom hade polismannen skrivit inläggen på fritiden och inte i tjänsten. De negativa följder som uppstått till följd av polismannens användning av yttrandefriheten såsom förtroendeförlust och förlorat anseende var något som staten fick tåla. Beträffande statens invändningar om samarbets-svårigheter konstaterade AD att i den mån sådana hade förekommit skulle arbetsgivaren i första hand ha hanterat dessa på annat sätt än genom avskedande. AD fastslog att det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning och ogiltigförklarade avskedandet. Polismannen tilldömdes ett allmänt skadestånd på 125 000 kronor, samt ersättning för lön och semesterförmåner.

Vidare uppkom en fråga om staten genom visst agerande i samband med avskedandet hade orsakat polismannens krisreaktion och därmed orsakat honom en ersättningsgill ekonomisk skada. AD redogjorde för tidigare praxis av vilken framgick att huvudregeln är att en arbetstagare inte har rätt till ekonomiskt skadestånd från arbetsgivaren vid sjukskrivning eftersom arbetstagaren då inte står till arbetsgivarens förfogande. AD konstaterade att det saknades ett adekvat orsakssamband mellan statens agerande och polismannens arbetsförmåga och avlog förbundets yrkande i denna del. (AD 2011 nr 74)

**KONTAKTPERSON: JUR KAND SIGRID ROHDÉN**  
**E-POST: SIR@MSA.SE**

# Övrigt

---

## **ÖVERSYN AV REGELVERKET KRING TVISTER I SAMBAND MED UPSÄGNING**

Regeringen beslutade den 15 september 2011 (Dir. 2011:76) att tillsätta en särskild utredare som ska se över reglerna kring tvister i samband med uppsägning och lämna förslag på hur kostnaderna för arbetsgivare vid sådana tvister ska kunna begränsas. Syftet med de regeländringar som ska föreslås är att nyanställningar ska främjas.

Utredningen ska bl.a. utreda alternativet att arbetsgivaren inte ska behöva betala lön till arbetstagaren när en tvist om ogiltighet av uppsägning pågår. Idag har en uppsagd arbetstagare, som anser att det inte finns sakliga skäl för uppsägningen och därför begär att den ska ogiltigförklaras, som huvudregel rätt att kvarstå i anställningen under den tid tvisten prövas i domstol. Endast om det är mer eller mindre uppenbart att uppsägningen var sakligt grundad, kan arbetsgivaren

genom ett interimistiskt beslut i domstol få anställningen att upphöra under tiden tvisten prövas.

Särskild utredare är Jonas Malmberg, professor i civilrätt vid Uppsala universitet, och uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

**KONTAKTPERSON:  
JUR KAND OLA AXELSSON  
E-POST: OAX@MSA.SE**

**MANNHEIMER SWARTLINGS GRUPP FÖR ARBETS-  
RÄTT OCH PENSIONER ÖNSKAR EN GOD JUL OCH  
ETT GOTT NYTT ÅR!**



---

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**