

Arbetsrätt och pensioner 2022 – en årssammanfattning

1 februari 2023



 MANNHEIMER
SWARTLING

VÄLKOMNA TILL VÅRT NYA ÅRLIGA NYHETSREVY!

I december förra året så beslutade vi oss för att inleda 2023 med att sammanfatta de viktigaste arbetsrättsliga nyheterna 2022 i ett samlat nyhetsbrev. Vi visste ju att det har varit ett händelserikt år men den här sammanfattningen blev mer innehållsrik än vad vi hade räknat med.

Ändringarna i lagen om anställningsskydd (LAS) dominerar förstås och förtjänar att ta plats. LAS är central arbetsrättslig lagstiftning och ändringarna innebär den största omarbetningen av lagen sedan dess tillkomst. Men även utanför LAS har det hänt mycket: bemanningsanställda har fått utökat skydd, ITP1 har fått ett inkomsttak, balansdirektivet har implementerats och med det en rätt att efterfråga flexibla arbetsformer. Det har också presenterats spännande utredningar med förslag på en ny permanent reglering kring korttidsstöd och utökat rådighetsansvar för gig-företag.

Utöver ändringar på lagstiftningssidan har det även kommit intressant praxis från Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen meddelade totalt 30 refererade domar under 2022, av vilka vi redogör för sex stycken nedan. Domarna som vi går igenom innehåller klassiska arbetsrättsliga frågeställningar om arbetsbrist och föräldraledighet men också mer tids-typiska frågor kring eventuellt arbetsmiljöansvar för ”gigföretag” och om det förelåg laga grund för avskedande av en arbetstagare som vägrat bära ansiktsskydd på arbetet.

Vi hoppas att denna årssammanfattning ska kunna vara användbar både just som en sammanfattning av året som gått men också fungera som en ”kom-ihåg-lapp” nu när det nya året är i full gång.

Avslutningsvis vill vi passa på att tacka alla klienter för 2022. Det är ett privilegium att få arbeta med er.

På återseende!

Med vänlig hälsning

Mannheimer Swartlings verksamhetsgrupp för Arbetsrätt och pensioner

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. NYTILLKOMNA REGLER I LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD M.M.	4
1.1 Allmänt	
1.2 Sakliga skäl i stället för saklig grund	
1.3 Utökat nyckelpersonsundantag	
1.4 Turordning vid omreglering av en arbetstagares sysselsättningsgrad	
1.5 Särskild visstidsanställning och heltid som norm	
1.6 Lägre kostnader vid uppsägningstvister	
1.7 Höjt allmänt skadestånd vid ogiltig uppsägning	
2. IMPLEMENTERINGEN AV ARBETSVILLKORSDIREKTIVET	6
2.1 Allmänt om ändringen	
2.2 Utökad informationsskyldighet	
2.3 Ny regel avseende parallella anställningar	
3. NYA REGLER I UTHYRNINGSLAGEN	8
4. ÖVRIGA NYHETER	8
4.1 Implementering av balansdirektivet	
4.2 Ny utredning om statligt stöd vid korttidsarbetet	
4.3 Nytt EU-direktiv om tillräckliga minimilöner	
4.4 Föreslagna ändringar i arbetsmiljölagen – utökat rådighetsansvar inom gig-ekonomin	
4.5 Ändringar inom ITP	
4.6 Pensionsåldern enligt LAS höjs till 69 års ålder	
5. RÄTTSFALL	10
5.1 AD 2022 nr 4 – kriminalvårdarna och föräldraledighet på deltid	
5.2 AD 2022 nr 7 – pastoratet och erbjudandet om tidsbegränsade anställningar	
5.3 AD 2022 nr 12 – konkurrerande kollektivavtal	
5.4 AD 2022 nr 45 – Foodora-domen	
5.5 AD 2022 nr 50 – avskedande pga. vägrat munskydd	
5.6 AD 2022 nr 55 – avskedande vid hot om våld på fritiden	

1. NYTILLKOMNA REGLER I LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD M.M.

1.1 Allmänt

Genom det så kallade Januariavtalet fick arbetsmarknadens parter i uppdrag att presentera förslag till ändringar på arbetsrättens område, vilket resulterade i den s.k. principöverenskommelsen som innehöll förslag till ny lagstiftning samt ett nytt huvudavtal. Reformen, som röstades igenom av Riksdagen under våren 2022, innebar huvudsakligen ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Ändringarna trädde i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas från den 1 oktober 2022.

De nya reglerna innehåller en möjlighet att avvika från vissa bestämmelser i LAS genom centralt kollektivavtal. Det huvudavtal som ingåtts av Svenskt Näringsliv och PTK, respektive Svenskt Näringsliv och LO i juni 2022 ("Huvudavtalet") reglerar vissa avvikelser. Den särskilda regleringen i Huvudavtalet är tillämplig på en arbetsgivares verksamhet om denne är bunden av kollektivavtal med ett fackförbund som anslutit sig till Huvudavtalet.

Nedan följer en översikt av de mest centrala ändringarna i LAS och exempel på hur Huvudavtalet avviker.

1.2 Sakliga skäl i stället för saklig grund

Det tidigare kravet vid uppsägning av en arbetstagare att det förelåg "saklig grund" har ersatts med ett nytt krav – det ska nu föreligga "sakliga skäl". Precis som tidigare görs en indelning mellan arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl). Reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist är inte avsedda att ändras i och med övergången till "sakliga skäl", utan ändringarna avser uppsägningar som görs på grund av personliga skäl.

Den övergripande målsättningen är ökad förutsebarhet och flexibilitet i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl. Vad det här innebär mer konkret är dock oklart och förarbetena ger mycket lite vägledning. Enligt förarbetena ska bedömningen i högre grad fokusera på om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om arbetstagaren själv har insett eller bort inse detta. Arbetsgivare ska inte behöva ta hänsyn till arbetstagarens personliga situation, t.ex. ekonomiska förhållanden eller försörjningsbörda, eller arbetstagarens intresse av att behålla anställningen. Arbetsgivare behöver inte heller beakta om arbetstagaren kan komma att åsidosätta sina

skyldigheter i framtiden. Det är tveksamt i vilken utsträckning det här utgör förändringar i förhållande till modern praxis från Arbetsdomstolens. En klar förändring är dock att arbetsgivare som utgångspunkt endast ska behöva omplacera en arbetstagare en gång innan arbetsgivaren vidtar uppsägning. Det gäller oavsett om det rör sig om samma eller en ny typ av misskötsamhet från arbetstagarens sida.

En mycket viktig principiell förändring är att vad som ska anses vara sakliga skäl får regleras i kollektivavtal som sluts på huvudorganisationsnivå. Parterna på arbetsmarknaden kan alltså avtala om avvikelser från lagens regler vad gäller när en arbetstagare får sägas upp. Den här möjligheten har parterna utnyttjat genom det nya Huvudavtalet. Huvudavtalets ligger dock mycket nära sakliga skäl enligt LAS och snarare än att avtalat om direkta avvikelser kan parterna sägas ha utvecklat vad som ska anses vara sakliga skäl i förhållande till bland annat bristande prestationer, samarbetssvårigheter och misskötsamhet. Vad avser bristande prestationer anges i Huvudavtalet att detta kan utgöra sakliga skäl om prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med där det som arbetstagen anfört i samband med anställningens ingående särskilt ska beaktas. Samarbetssvårigheter kan enligt Huvudavtalet anses vara sakliga skäl om de påverkat arbetsplatsen negativt, varit av sådan karaktär att de behövt åtgärdas samt att uppsägning framstår som den enda kvarvarande rimliga åtgärden. Vad gäller samarbetssvårigheter är det vår uppfattning att Huvudavtalet till sin ordalydelse innebär en lägre tröskel för när en arbetsgivare får vidta uppsägning jämfört med lagen.



1.3 Utökat nyckelpersonsundantag

Tidigare var det bara arbetsgivare med högst tio anställda som fick undanta två arbetstagare från turordningslistan vid arbetsbristuppsägning, det s.k.

nyckelpersonsundantaget. Numera får alla arbetsgivare, oavsett storlek, undanta tre arbetstagare från turordningslistan. Undantagna arbetstagare kan inte bli av med sina roller baserat på turordningsreglerna och "sitter alltså säkert" i samband med en omorganisation.

Lagen innehåller begränsningar kring hur ofta den här undantagsregeln får tillämpas. En arbetsgivare som har undantagit arbetstagare från turordningen får inte använda undantagsregeln igen inom tre månader.

Huvudavtalet innehåller regler som avviker från lagen och som tillåter ytterligare undantag. Enligt Huvudavtalet kan en arbetsgivare undanta tre arbetstagare per driftsenhet och avtalsområde (dvs. tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet). Arbetsgivare med endast en driftsenhet kan i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare. En alternativ regel enligt Huvudavtalet är att arbetsgivare kan undanta 15 procent av de arbetstagare vars anställningar slutligen upphör i samband med omorganisationen inom den berörda driftsenheten och avtalsområdet, dock högst 10 procent av det totala antalet anställda arbetarna eller tjänstemännen inom driftsenheten.



1.4 Turordning vid omreglering av en arbetstagares sysselsättningsgrad

Det har införts nya regler vid omreglering av arbetstagares sysselsättningsgrad (arbetstid). Fenomenet, omreglering av sysselsättningsgrad, har kommit att kallas "hyvling" av arbetstagarparterna som menar att arbetsgivare på det här sättet ensidigt och oreglerat kunnat "hyvla bort" avtalad arbetstid.

Enligt de nya reglerna ska arbetsgivare vid en omreglering iaktta vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Reglerna blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på

en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då måste arbetsgivare ta hänsyn till arbetstagares anställningstid när de avgör vems sysselsättningsgrad som ska minskas. Anställda med kortare anställningstid ska i erbjudas tjänster med lägre sysselsättningsgrad före anställda med längre anställningstid.

Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det är möjligt att avvika från ovanstående regler genom kollektivavtal.

1.5 Särskild visstidsanställning och heltid som norm

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Den allmänna visstidsanställningen (på högst två år) har avskaffats och ersatts av en särskild visstidsanställning, som snabbare omvandlas till en tillsvidareanställning. Liksom en allmän visstidsanställning kan en särskild visstidsanställning (trots sitt namn) användas utan att några särskilda skäl föreligger. En sådan visstidsanställning omvandlas automatiskt till en tillsvidareanställning om (i) arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i en särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader (360 dagar) under en femårsperiod, eller om (ii) den totala anställningstiden i den tidsbegränsade anställningen överstiger tolv månader under en period då det har funnits en kedja av olika tidsbegränsade anställningar utan ett uppehåll på sex månader eller mer mellan var och en av dem.

En arbetstagare som har varit anställd i en särskild visstidsanställning kommer att ha företrädesrätt till återanställning i en ny sådan särskild visstidsanställning om hen (i) arbetat mer än nio månader under de senaste tre åren hos arbetsgivaren och (ii) orsaken till att hen inte erbjöds fortsatt anställning vid slutet av den särskilda visstidsanställningen var arbetsbrist.

En viktig förändring som rör omvandlingen av särskilda visstidsanställningar och företrädesrätten till återanställning är den nya beräkningsregeln för anställningstid. Arbetstagare som har haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad får numera räkna de mellanliggande

perioderna som anställningstid. Den nya beräkningsregeln begränsar därmed möjligheten att använda flera särskilda visstidsanställningar efter varandra under en längre period, ofta kallad intermittert anställning eller behovsanställning.

Det är möjligt, och inte ovanligt, att avvikelser beträffande särskilda visstidsanställningar görs i kollektivavtal.

Heltid som norm

En anställning ska numera presumeras vara på heltid om inte annat uttryckligen överenskommit. Den part som påstår att det rör sig om en deltidsanställning har bevisbördan för det. På begäran av en (deltidsanställd) arbetstagare är arbetsgivaren skyldig att ge en skriftlig förklaring till varför hen inte erbjudits heltidsanställning.

Regeln är inte tänkt att innebära någon begränsning av möjligheterna att avtala om deltidsanställning. Det finns flera oklarheter kring regeln – vad den innebär, hur den ska tillämpas och vad rättsverkan blir i det enskilda fallet av att ett avtal anses vara ett avtal på heltid.

1.6 Lägre kostnader vid uppsägningstvister

Tidigare var huvudregeln att en arbetstagare som sagts upp och överklagat uppsägningen till domstol förblev anställd hos arbetsgivaren fram till att domen vunnit laga kraft. Under domstolsprocessen behöll den anställde därmed lön och andra förmåner. Detta gällde oavsett om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om att arbetstagaren inte skulle utföra något arbete (vilket ofta var vanligt). Arbetstagaren behövde inte betala tillbaka någon ersättning om arbetsgivaren vann uppsägningstvisten.

Regeln har ändrats i och med de nytillkomna reglerna i LAS. Arbetstagare som sagts upp eller avskedats och yrkat på att uppsägningen eller avskedandet ska ogiltigförklaras kvarstår inte längre i anställningen under tiden tvisten pågår. Av samma skäl utgår inte heller någon lön eller andra förmåner efter att anställningen avslutats.

De nya reglerna innebär att förutsebarheten avseende kostnaderna för en tvist förbättrats samt att ogiltighetstvister där arbetsgivaren är framgångsrik innebär klart lägre kostnader för arbetsgivaren än tidigare – då även en vinst på alla punkter, många gånger kunde innebära en ekonomisk förlust pga. lönekostnaderna under processen.

1.7 Höjt allmänt skadestånd vid ogiltig uppsägning

Nivån på det *allmänna* skadeståndet, vid felaktiga uppsägningar och avskedanden, har höjts. Det allmänna skadeståndet för en uppsägning utan sakliga skäl ska numera som huvudregel uppgå till 135 000 kronor och 190 000 kronor vid avskedande utan laglig grund. De nya nivåerna på skadestånd gäller endast då den anställde har yrkat ogiltighet av uppsägningen eller avskedandet. Nivån på det allmänna skadeståndet då arbetstagaren inte yrkat ogiltighet, utan enbart skadestånd, är oförändrat. Till detta tillkommer ekonomiskt skadestånd (inkomstbortfall osv.), vilket inte heller har ändrats.

2. IMPLEMENTERINGEN AV ARBETSVILLKORS-DIREKTIVET

2.1 Allmänt om ändringen

Sverige har implementerat arbetsvillkorsdirektivet (direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen) i LAS. Arbetsvillkorsdirektivet ersätter det s.k. upplysningsdirektivet, som har legat till grund för den tidigare upplysningsskyldighet som reglerades i 6 c–g §§ LAS. De nya reglerna innebär en utvidgad skyldighet för arbetsgivare att informera anställda om gällande anställningsvillkor. Det vanligaste sättet torde vara att införliva informationen i anställningsavtalet men det har blivit vanligare att arbetsgivaren delar ut separat informationsbrev i samband med att anställningen ingås. Informationskravet gäller från och med den 29 juni 2022.

Ändringarna omfattar endast arbetstagare vars anställningsavtal ingåtts efter det att reglerna trädde i kraft. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska dock arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren lämna motsvarande information.

Värt att notera är att de nya reglerna till följd av arbetsvillkorsdirektivets utformning gäller i förhållande till *samtliga arbetstagare*. Det innebär att reglerna även är tillämpliga på arbetstagare som i övrigt är undantagna LAS såsom arbetstagare i företagsledande ställning.

2.2 Utökad informationsskyldighet

Den utökade informationsskyldigheten innebär att arbetsgivare utöver den information vad som gällde tidigare nu även är skyldiga att lämna följande skriftliga information.

- (a) Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig *arbetsplats* ska arbetsgivaren informera om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.
- (b) Arbetsgivaren ska utöver information om en provanställnings längd informera om andra eventuella villkor för *provanställningen*.
- (c) Separat information ska lämnas om *lön och andra löneförmåner* som arbetstagaren har rätt till. Upplýsningen ska även omfatta information om hur lönen betalas ut, i tillägg till det tidigare kravet om att information ska lämnas om hur ofta lönen betalas ut.
- (d) Om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka på grund av hur arbetsgivaren förlägger *arbetstiden* ska arbetsgivaren på annat sätt lämna uppgift om anställningens arbetstidsmått.
- (e) Information ska lämnas om vad som ska gälla för *övertids- eller mertidsarbete* och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall.
- (f) Information ska lämnas om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.
- (g) Information ska lämnas om att förläggningen av arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar, i förekommande fall.
- (h) Arbetsgivaren ska lämna information om vilka regler som gäller för *skiftbyte*, i förekommande fall.
- (i) I fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska uppgift lämnas om kundföretagens namn och adress.
- (j) Arbetsgivaren ska informera om rätt till *utbildning* som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall. Skyldigheten avser inte utbildningar som arbetsgivaren beslutar om inom ramen för sin arbetsledningsrätt, utan endast utbildningar som arbetstagaren har rätt till.
- (k) Information ska lämnas om de bestämmelser som arbetstagare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Information ska bland annat lämnas om hur besked och varsel ska lämnas, hur invändningar mot en uppsägning eller ett avskedande ska göras och vilka tidsfrister som måste iakttas.
- (l) Information ska lämnas om att arbetsgivaren betalar in *arbetsgivaravgifter* till staten.
- (m) Arbetsgivaren ska även lämna information om det skydd för *social trygghet* som tillhandahålls av arbetsgivaren, vilket i regel bland annat innefattar tjänstepension, andra försäkringar och sjuklön. Information behöver bara lämnas om skydd som tillhandahålls av arbetsgivaren.

Precis som tidigare kan information till stor del lämnas genom hänvisning till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar frågan, förutsatt att det är lämpligt. En sådan hänvisning behöver inte göras direkt från anställningsavtalet utan kan ske genom hänvisning till en personalhandbok, som i sin tur innehåller relevanta hänvisningar.

Informationen ska beroende på typ, lämnas så snart som möjligt upp till en vecka eller månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Om förutsättningarna för anställningen ändras och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas

2.3 Ny regel avseende parallella anställningar

Som ett led i implementeringen av arbetsvillkorsdirektivet infördes en regel om parallella anställningar. Enligt regeln får arbetsgivare som utgångspunkt *inte* förbjuda arbetstagare från att ha parallella anställningar. Undantag från detta förbud görs dock för parallella anställningar som (i) hindrar arbetstagaren från att utföra sitt arbete på grund av den parallella anställningens omfattning eller arbetstider etc., (ii) konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som riskerar att skada verksamheten, eller (iii) på något annat sätt riskerar att skada arbetsgivarens verksamhet.

Att notera är att denna nya bestämmelse inte tar sikte på annan sidoverksamhet än just anställningsförhållanden. Det är alltså alltså tillåtet att fullt ut förbjuda arbetstagare att vid sidan av anställningen bedriva affärsverksamhet eller liknande sidoverksamheter. Även denna regel gäller för arbetstagare som i övrigt är undantagna LAS.



3. NYA REGLER I UTHYRNINGSLAGEN

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare ("Uthyrningslagen") gäller för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Från den 1 oktober 2022 har bemanningsanställda en förbättrad möjlighet att få anställning hos de kundföretag de är verksamma vid. Kundföretag är skyldiga att erbjuda inhyrda bemanningsanställda en tillsvidareanställning om den bemanningsanställda har varit placerad hos kundföretaget i sammanlagt mer än 24 månader under en 36-månadersperiod på en och samma driftsenhet. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får dock, i stället för att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en tillsvidareanställning, betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner.

Vid tillämpning av den nya regeln medräknas endast kvalifikationstid från och med den 1 oktober 2022. Detta innebär i praktiken att reglerna inte kommer till praktisk tillämpning förrän tidigast i oktober 2024.

4. ÖVRIGA NYHETER

4.1 Implementering av balansdirektivet

I augusti 2022 trädde nya regler om flexibla arbetsformer i kraft som ett led i implementeringen av balansdirektivet. Bestämmelserna innebär att föräldrar till barn under åtta år eller arbetstagare som vårdar svårt sjuka närstående har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgskäl. Med flexibla arbetsformer avses förändringar i arbetsmönstret såsom distansarbete, flexibel arbetstid eller ändringar i schemat. Det är arbetsgivaren som avgör huruvida det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Om arbetsgivaren nekar eller skjuter upp begäran och arbetstagaren har varit anställd i mer än sex månader vid tidpunkten för begäran, måste emellertid arbetsgivaren motivera sitt beslut. Vidare får ingen arbetstagare utsättas för repressalier eller missgynnande behandling för att ha begärt eller tagit i anspråk sin rätt till flexibla arbetsformer.

Implementeringen av balansdirektivet innebar även justerade regler rörande föräldrapenning. För att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män, är numera 90 dagar med föräldrapenning reserverade för vardera förälder och kan inte avstås till förmån för den andra föräldern, oavsett om föräldrapenningen ersätts på grundnivå eller sjukpenningnivå. Innan

lagändringen gällde den så kallade 90-dagarsregeln enbart för föräldrapenning på sjukpenningnivå.

4.2 Ny utredning om statligt stöd vid korttidsarbetet

I november 2022 presenterades en utredning med förslag om en ny lag med ett samlat och förenklat system för statligt stöd vid korttidsarbete (SOU 2022:65). Enligt nuvarande lagstiftning finns två system för statligt stöd vid korttidsarbete. Det första systemet kan aktiveras av regeringen vid en särskilt djup lågkonjunktur, eller om en sådan lågkonjunktur är överhängande. Detta system har aldrig aktiverats. Det andra systemet är ett permanent system som infördes i början av pandemin för att lindra de negativa ekonomiska effekterna som uppstod till följd av spridningen av covid-19. I utredningen föreslås att den nya lagen ska innehålla ett samlat och permanent system för stöd vid korttidsarbete och att systemet som kan aktiveras av regeringen ska slopas.

Den förslagna lagändringen innebär att det blir lättare att uppfylla förutsättningarna för stöd, eftersom det inte längre krävs att arbetsgivaren har fått allvarliga ekonomiska svårigheter eller använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Enligt förslaget ska stöd ges till arbetsgivare med ett tillfälligt och betydande behov av arbetstidsminskning som orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll som inte rimligen ska ha kunnat förutses eller undvikas.

I utredningen föreslås även förenklade regler för administration av systemet i och med att stödperioden förlängs till nio månader och de löpande avstämningarna under stödperioden tas bort. Vidare föreslås mer proportionerliga bestämmelser om återbetalningskyldighet och utökade regler för att möjliggöra en effektiv kontroll av systemet och för att motverka missbruk.

4.3 Nytt EU-direktiv om tillräckliga minimilöner

Den 4 oktober 2022 antogs ett EU-direktiv om minimilöner. Syftet med direktivet är fastställa en ram på unionsnivå för att säkerställa både minimilönernas tillräcklighet och arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd, i form av en lagstadgad minimilön där sådan finns, eller som följer av kollektivavtal. En exakt nivå för minimilöner definieras inte i direktivet, men det anges att lönerna ska vara tillräckliga för att leva upp till målsättningen att förbättra arbetstagarers levnads- och arbetsvillkor.

I Sverige finns inga lagstadgade minimilöner utan lönenivån är en fråga för arbetsmarknadens parter. Somliga, men långt ifrån alla, kollektivavtal innehåller bestämmelser om minimilöner. Arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller som omfattas av kollektivtal som inte innehåller bestämmelser om minimilöner, omfattas dock inte av någon reglering rörande minimilöner.

Det anges uttryckligen att direktivet inte ska tolkas som att det ålägger medlemsstater att införa någon lagstadgad minimilön eller att förklara kollektivavtal allmängiltiga. Det är dock inte helt klart hur denna skrivelse förhåller sig till andra delar av direktivet. Å ena sidan presenteras direktivet som ett ramverk som respekterar olika nationella traditioner och särdrag. Å andra sidan innehåller direktivet bestämmelser som skulle kunna tolkas som att de föreskriver en rätt för alla arbetstagare att kräva tillräckliga minimilöner, även i ett land med en lönesättningsmodell som Sveriges. Det är därmed svårt att förutspå i vilken utsträckning direktivet kommer att påverka svensk arbetsrätt. Regeringen har tillsatt en utredning om genomförandet av direktivet som ska presenteras senast den 23 juni 2023.



4.4 Föreslagna ändringar i arbetsmiljölagen – utökat rådighetsansvar inom gig-ekonomin

Den 25 augusti 2022 presenterades en utredning om ett utvidgat arbetsmiljöansvar. I utredningen föreslås, bland annat, ändringar i arbetsmiljölagen med effekten att en uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformarbetare, underentreprenör, arbetstagare från bemanningsföretag eller juridiska personer för att få arbete utfört i sin verksamhet, i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. Det föreslagna arbetsmiljöansvaret inträder om uppdragsgivaren styr över arbetets utförande på ett sådant sätt

att denne har ett huvudsakligt inflytande över arbetsmiljön. I sådana fall föreslås att uppdragsgivarens arbetsmiljöansvar ska efterlikna arbetsgivarens.

Utredningen innehåller också förslag om en utvidgad möjlighet för Arbetsmiljöverket att besluta om förelägganden, förbud och sanktionsavgifter. Vidare föreslås att arbetsmiljölagen uttryckligen ska föreskriva att arbetsgivare måste bedöma sitt behov av att anlita företagshälsovård som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utredningen har ännu inte lett till något lagförslag och mot bakgrund av regeringsskiftet i september 2022 är det inte säkert att det kommer göra det. Det finns dock liknande förslag, inriktade på ett utökat arbetsrättsligt ansvar för gig-arbetare, på EU-nivå. Någon form av reglering av gig-ekonom är alltså sannolikt att vänta.

4.5 Ändringar inom ITP

ITP-planen är den största kollektivavtalsbaserade pensionsplanen för tjänstemän i Sverige. ITP 1 är en premiebestämd del av ITP-planen som i huvudsak omfattar tjänstemän födda 1979 eller senare. Från den 1 januari 2023 har det införts ett inkomsttak på ersättning på vilken ITP 1:s ålderspensionspremier beräknas. Taket uppgår till 30 inkomstbasbelopp per år. För 2023 motsvarar taket 185 750 kronor per månad. Om den totala löneutbetalningen, inklusive bonus och annan pensionsgrundande ersättning, överstiger takbeloppet så är den överskjutande delen inte pensionsgrundande. Det finns dock inget som hindrar att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att löner över detta tak även fortsättningsvis ska vara pensionsgrundande. Överenskommelser kan göras på individuell nivå, gruppnivå eller för alla berörda tjänstemän på företaget.

Den 1 januari 2023 höjs åldersgränsen för ålderspension i ITP 1 från 65 till 66 år. Detta innebär att inbetalningar till ålderspensionen fortsätter för den som omfattas av ITP 1 och arbetar efter 65 år. Åldersgränsen för arbetstagare inom ITP 2 är fortfarande 65 år. Åldersgränsen för ITP sjukpension (inom ITP 1 och ITP 2) har även den höjts till 66 år vid årsskiftet. Den som insjuknat före 2023 kommer dock att omfattas av de gamla reglerna.

4.6 Pensionsåldern enligt LAS höjs till 69 års ålder

Rätten att kvarstå i anställning enligt LAS, eller pensionsåldern som det ofta kallas, har höjts från 68 till 69 års ålder från den 1 januari 2023.

5. RÄTTSFALL

5.1 AD 2022 nr 4 – kriminalvårdarna och föräldraledighet på deltid

AD 2022 nr 4 behandlar frågor om förläggning av föräldraledighet vid delledighet samt missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Bakgrunden var att tre arbetstagare, som arbetade med transporter på Kriminalvården, ansökte om föräldraledighet på deltid med s.k. fast start- och sluttid. Med fast start- och sluttid avsågs att ledigheten var angiven till vissa veckodagar/ specifika klockslag och att arbetstiden således inte fick förlängas eller förkortas dessa dagar. Kriminalvården meddelade att föräldraledigheten endast kunde beviljas om arbetstagarna godkände att omplaceras till arbete på häkte eller anstalt. Två av arbetstagarna godtog omplacering och arbetade således under ledigheten vid häkte. Den tredje motsatte sig omplacering från transportenheten och någon föräldraledighet kom därmed inte till stånd.

Rättsfallet rör huvudsakligen 14 § andra stycket samt 16 § föräldraledighetslagen. Den första bestämmelsen innebär att det som huvudregel är arbetstagaren som har att bestämma föräldraledighetens förläggning om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kan enas. Mer precist uttryckt, en arbetsgivare måste godkänna föräldraledighet i form av förkortad arbetstid i den mån den inte innebär en *påtaglig störning* i verksamheten. Den andra bestämmelsen förbjuder arbetsgivare att missgynna arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet, såvida inte olika villkor eller olika behandling är en *nödvändig följd* av föräldraledigheten.

Arbetsdomstolen konstaterade följande om det allmänna rättsläget när båda bestämmelserna beaktades tillsammans.

1. Om en arbetstagare begär delledighet och parterna inte kan enas, bör arbetstagaren som huvudregel beviljas ledigt med oförändrade arbetsuppgifter.
2. Om det skulle medföra en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet att arbetstagaren är delledig med oförändrade arbetsuppgifter, bör arbetstagaren beredas omplacering till andra arbetsuppgifter med begärd delledighet om detta är möjligt utan att omplaceringen medför påtaglig störning.
3. Om arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren och ger begärd delledighet, innebär omplaceringen inte som utgångspunkt ett missgynnande,

eftersom omplaceringen då är en nödvändig följd av ledigheten.

Arbetsdomstolen avgjorde först om den begärda ledigheten skulle ha medfört en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Kriminalvården hade anfört att störningarna bl.a. innefattade att arbetstagarna inte skulle kunna vara med på morgonmöten samt att delledigheten skulle medföra en ökad tids-spillan i arbetet. Domstolen konstaterade att frånvaron från morgonmötena inte hade inneburit en påtaglig störning. Efter en relativt detaljerad genomgång av vad parterna anfört om tidsspillan, fann Arbetsdomstolen däremot att ett beviljande av delledigheten hade medfört att Kriminalvården i avsevärt lägre grad skulle ha kunnat tillgodogöra sig deras arbetskraft. Enligt Arbetsdomstolen skulle den begärda ledigheten därför ha medfört en påtaglig störning för arbetsgivaren om arbetstagarna under ledigheten haft oförändrade arbetsuppgifter. Eftersom den begärda ledigheten skulle inneburit en påtaglig störning, var det inte fel att någon föräldraledighet inte kom till stånd för den arbetstagare som inte accepterat omplacering. Arbetsdomstolen konstaterade avslutningsvis att, de två arbetstagare som omplacerats, inte missgynnats eftersom omplaceringen varit en nödvändig följd av ledigheten.

5.2 AD 2022 nr 7 – pastoratet och erbjudandet om tidsbegränsade anställningar

En arbetstagare som var tillsvidareanställd på halvtid som informatör hos ett pastorat hade sagts upp på grund av arbetsbrist i samband med en omorganisation. Inom ramen för omorganisationen hade arbetstagaren erbjudits tre olika *tidsbegränsade* anställningar – ett sjukvikiariat, ett föräldraledighetsvikiariat och en säsongsanställning – som arbetstagaren tackat nej till. Arbetstagaren sades därefter upp. I den uppsägningstvist som följde gjorde arbetstagsidan gällande att de tre omplaceringserbjudanden som lämnats inte varit skäligen och att uppsägningen därför inte varit sakligt grundad. Arbetstagsidan gjorde även gällande att arbetsgivaren hade brutit mot turordningsreglerna eftersom det fanns en tjänst hos pastoratet som innehades av en anställd med kortare anställningstid och som den uppsagde arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för.

Den principiella frågan var om en tillsvidareanställd som drabbats av arbetsbrist ska behöva acceptera omplacering till en ledig kort tidsbegränsad anställning när det inom en tänkt turordningskrets funnits arbetstagare med kortare anställningstid som har

tillsvidareanställningar som den arbetsbristdrabbade har tillräckliga kvalifikationer för. Arbetsdomstolen framhöll i detta sammanhang att syftet med anställningsskyddet i LAS måste vara i första hand, om möjligt, att skydda en anställning i form av en tills-vidareanställning.

Arbetsdomstolen ansåg att sjukvikariatet inte kunde anses som ett skäligt omplaceringserbjudande eftersom längden, vid tidpunkten då det erbjöds, varit kortare än arbetstagarens uppsägningstid.

Vid bedömningen avseende föräldraledighetsvikariatet och säsongsanställningen framhöll Arbetsdomstolen inledningsvis att omplaceringen till ledig anställning just är till för att skydda en fortsatt anställning som sådan och gav exempel på hur en arbetstagar kan behöva acceptera längre avstånd till arbetsplatsen, lägre sysselsättningsgrad och även lägre lön. Arbetsdomstolen ansåg dock att de två visstidsanställningarna varit korta och osäkra och att arbetstagar därför inte varit skyldig att acceptera något av dessa två omplaceringserbjudanden, under förutsättning att arbetstagar efter omplacering hade kunnat beredas fortsatt arbete enligt turordningsreglerna.

Arbetsdomstolen kom vid prövningen av turordningsfrågan fram till att den uppsagda arbetstagar haft tillräckliga kvalifikationer för en tillsvidare tjänst som innehades av en anställd med kortare anställningstid. Omplaceringserbjudandena var alltså inte skäliga och arbetsgivar bedömdes ha brutit mot turordningsreglerna vid uppsägningen av arbetstagar.

5.3 AD 2022 nr 12 – konkurrerande kollektivavtal

AD 2022 nr 12 är senaste kapitlet i turerna kring Göteborgs hamn och avser hanteringen av två konkurrerande kollektivavtal. Det bolag som bedriver verksamhet vid Göteborgs hamn hade först tecknat kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet och sedan med Svenska Hamnarbetareförbundet. Bolaget var således bundet av två olika kollektivavtal. Båda kollektivavtalen innehöll en likalydande bestämmelse om att arbetsgivar på förhand skulle ange längden och förläggningen av raster, vilket bolaget inte hade gjort. Bolaget betalade ett allmänt skadestånd till Transportarbetareförbundet pga. avtalsbrottet. Bolaget bestred dock skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott gentemot Hamnarbetareförbundet.

Arbetsdomstolen hänvisade i målet till tidigare praxis (AD 1974 nr 14 och AD 2020 nr 66) vari domstolen konstaterat att kollektivavtal som i allt väsentligt har

samma innehåll eller annars är på förhand samordnade till varandra inte är konkurrerande. För konkurrerande kollektivavtal gäller som huvudregel att det först tillkomna avtalet har företräde vad avser anställningsvillkor och Arbetsdomstolen tillade i förevarande fall att det följer av rättspraxis att en arbetsgivar normalt inte kan tillämpa andra villkor än de som finns i det först ingångna kollektivavtalet på medlemmar i den andra arbetstagarorganisationen, utan att bryta mot det först ingångna kollektivavtalet.

För övriga villkor än anställningsvillkor (exempelvis sådana som inte direkt angår rättsförhållandet mellan arbetsgivar och arbetstagar) har domstolen tidigare uttalat att arbetsgivar inte behöver tillämpa det andra kollektivavtalet, om arbetsgivar inte kan göra det utan att bryta mot det första kollektivavtalet eller om en tillämpning av kollektivavtalen utan att vara direkt oförenliga likväl medför så betydande olägenheter, av främst praktisk natur, att det inte kan krävas att de ska tillämpas parallellt.

Arbetsdomstolen konstaterade mot bakgrund av denna tidigare praxis att oavsett om en kollektivavtalsbestämmelse kan sägas avse anställningsvillkor eller annat, vilket inte alltid är enkelt att bedöma, så måste en prövning göras i varje enskilt fall av om arbetsgivar kan tillämpa det andra avtalet utan att (i) bryta mot det första avtalet, (ii) på annat sätt påtagligt inskränka den rätt som arbetstagarorganisationen i det första avtalet tillförsäkrat sig, eller (iii) om en tillämpning av båda avtalen medför betydande olägenheter.

I det aktuella fallet påpekade Arbetsdomstolen att bestämmelsen innebär en ensidig skyldighet för arbetsgivar i förhållande till arbetstagar och att kollektivavtalen är samordnade på det sätt att bolaget enligt det andra kollektivavtalet (med Hamnarbetareförbundet) inte är skyldigt att agera på något annat sätt eller vidta några ytterligare åtgärder än vad bolaget är skyldigt att göra enligt det första kollektivavtalet (med Transportarbetareförbundet). Följden av det andra ingångna kollektivavtalet var i princip att om bolaget inte informerar arbetstagar på sätt som anges i bestämmelsen bryter bolaget inte bara mot det första kollektivavtalet utan även mot det andra. Kollektivavtalen ansågs därmed inte vara konkurrerande. Bestämmelserna kunde tillämpas samtidigt utan att det medförde olägenheter av praktisk natur för bolaget. Bolaget ansågs därmed ha haft en skyldighet att tillämpa Hamnarbetareförbundets kollektivavtal i förhållande till Hamnarbetareförbundets medlemmar. Arbetsdomstolen utdömde ett allmänt skadestånd om 50 000 kronor.

5.4 AD 2022 nr 45 – Foodora-domen

Ett mopedbud som blev avstängd från Foodoras (ett plattformsföretag för matleveranser) mobilapp gjorde gällande att avstängningen inneburit att Foodora avskedat honom från hans anställning i bolaget. Mopedbudet hade tidigare arbetat som cykelbud i en tidsbegränsad anställning hos Foodora men arbetade vid avstängningstillfället som mopedbud via ett bemanningsföretag. Foodora bestred att avstängningen var att likställa med ett avskedande. Foodora menade att mopedbudet inte längre var anställd hos bolaget, utan att mopedbudet var behovsanställd hos ett bemanningsföretag från vilket han hyrdes ut för arbete under Foodoras kontroll och ledning.

Frågan i målet var om mopedbudet skulle betraktas som anställd av Foodora och om bolaget genom avstängningen från mobilappen skulle anses ha avskedat mopedbudet.

Foodora och bemanningsföretaget hade ingått ett serviceavtal enligt vilket bemanningsföretaget, på plattformsföretagets begäran, skulle ingå anställningsavtal och anställa vissa personer och tillhandahålla dessa till Foodora. Av serviceavtalet framgick bl.a. att bemanningsföretaget skulle bära arbetsgivaransvaret gentemot de personer som hyrdes ut till Foodora samt att bemanningsföretaget skulle kontrollera bl.a. personernas identitet och rätt att arbeta samt att de innehade de kvalifikationer och tillstånd som krävdes för arbetet. Av det anställningsavtal som ingicks mellan bemanningsföretaget och mopedbudet framgick att det var ett ramavtal om intermitterant anställning (behovsanställning) för olika uppdrag som mopedbud enligt instruktion från bemanningsföretaget direkt eller genom Foodora. Det fanns inga avtal mellan mopedbudet och Foodora.

Arbetsdomstolen framhöll inledningsvis att bemanningsföretaget hade undertecknat anställningsavtalet med mopedbudet i syfte att hyra ut denne för arbete under plattformsföretag kontroll och ledning i enlighet med det tidigare träffade serviceavtalet, och att bemanningsföretaget sedan fullföljde detta. Arbetsdomstolen konstaterade därmed att det varit fråga om uthyrning av arbetstagare enligt uthyrningslagen och inte en anställning. Arbetsdomstolen anförde vidare att den bedömningen, tillskillnad från vad arbetstagarparten anför, inte påverkades av vad bemanningsföretaget i sin bolagsordning eller marknadsföring eller till myndighet angett som sin verksamhet eller vilken betalning bemanningsföretaget fått från plattformsföretaget för uthyrningen. Inte heller påverkades bedömningen av på vems initiativ

bemanningsföretaget och mopedbudet undertecknade ramavtalet om anställning. Huruvida bemanningsföretaget uppfyllt sitt arbetsgivaransvar eller inte saknade också betydelse för bedömningen. Det förelåg inte heller några tecken på att plattformsföretaget hade försökt kringgå lag eller kollektivavtal.

Arbetsdomstolen konstaterade att mopedbudet inte skulle anses som anställd på Foodora och att Foodora därför inte heller hade avskedat mopedbudet. Domen innebär ett ställningstagande i frågan om var man ska placera arbetsgivaransvaret för personer som utför arbete via plattformar. Frågan är högst aktuell och vi förväntar oss ytterligare avgöranden på temat.



5.5 AD 2022 nr 50 – avskedande pga. vägrat munskydd

Ett lagerbolag hade under coronapandemin infört ett obligatoriskt krav på att bära munskydd eller visir i arbetet för att motverka smittspridning av covid-19. En arbetstagare motsatte sig kravet och anförde bland annat som skäl att hans hälsa skulle försämrats allvarligt om han bar ansiktsskydd. Arbetsgivaren hade delvis försökt anpassa arbetet för arbetstagaren och erbjudit honom att arbeta avskilt utan ansiktsskydd så långt det varit möjligt. Arbetsgivaren hade dock krävt att arbetstagaren skulle använda ansiktsskydd då han vistades i övriga delar av lokalerna. Arbetstagaren hade i strid med bolagets order vid upprepade tillfällen vistats i lokalerna utan att bära ansiktsskydd och han hade även uteblivit från arbetet på grund av kravet på ansiktsskydd, varför bolaget avskedade honom. Arbetstagaren menade att han träffat en överenskommelse med arbetsgivaren i vilken han befriats från skyldigheten att bära ansiktsskydd. Frågan i målet var om det förelegat lagliga skäl för avskedandet.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att det som utgångspunkt ligger inom arbetsgivarens

arbetsledningsrätt att besluta om arbetstagares klädsel och utrustning samt att arbetstagare som huvudregel är skyldiga att följa arbetsgivares order. Undantag mot skyldigheten att följa order kan föreligga om arbetsgivaren inser eller borde ha insett att ordern är avtalsstridig, om ordern strider mot lagstiftning, om ordern strider mot goda seder, eller om ordern skulle utsätta arbetstagaren för fara för liv eller hälsa om den följdes. Enligt Arbetsdomstolen var två av undantagen aktuella att pröva i målet; undantaget vid avtalsstridig order (med anledning av arbetstagarens invändning att han befriats från skyldigheten att bära ansiktsskydd) och undantaget med hänsyn till arbetstagarens hälsa. Arbetsdomstolen framhöll att förutsatt att arbetstagaren gjort en försvarlig bedömning (för vilken arbetstagaren har bevisbördan), är det arbetstagaren som avgör om det förelegat fara för liv eller hälsa.

Mot bakgrund av utredningen i målet fann Arbetsdomstolen att inget av undantagen varit tillämpliga och att arbetstagaren varit skyldig att lyda bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna. Bolaget ansågs därmed ha haft laga grund för avskedandet.

5.6 AD 2022 nr 55 – avskedande vid hot om våld på fritiden

I rättsfallet fann Arbetsdomstolen det utrett att en arbetstagare med drygt 30 års anställningstid, på fritiden vid ett barbesök efter en av arbetsgivaren anordnad middag, uttalat till en kollega ”*Ja men slå mig då. Det spelar ändå ingen roll. Jag kommer ändå alltid vinna över dig. Jag kommer köra över dig med bilen och bränna ner ditt hus med dina föräldrar i.*” Frågan i målet var om arbetsgivaren haft laga grund att avskeda arbetstagaren pga. hotet som uttalats.

Arbetsdomstolen anförde inledningsvis att förarbetena har ett strängt betraktelsesätt i fråga om brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen framhöll vidare att tidigare praxis sett mycket allvarligt på hot om våld på arbetsplatsen och att brott som har begåtts utom arbetet kan föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Samt att en arbetstagare har en skyldighet att inte uppträda så hänsynslöst att relationerna på arbetsplatsen och andra kollegors anspråk på rimligt goda arbetsförhållanden allvarligt skadas eller äventyras.

I det aktuella fallet konstaterade Arbetsdomstolen att hotet innefattade en grov kränkning av kollegan, som

typiskt sett är ägnad att allvarligt störa förhållandena på arbetsplatsen samt att händelsen hade sådan anknytning till arbetsplatsen och riskerade att innebära sådana allvarliga störningar på arbetsplatsen att arbetstagaren genom hotet fick anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det fanns således laga skäl för avskedandet, trots arbetstagarens långa anställningstid hos bolaget.

KONTAKTPERSONER



Henric Diefke
Partner
+46 709 777 699
henric.diefke@msa.se



Tobias Normann
Partner
+46 709 777 610
tobias.normann@msa.se



Anders Nordström
Senior Adviser
+46 709 777 055
anders.nordstrom@msa.se



Charlotte Demegård
Specialist Counsel
+46 709 777 585
charlotte.demegard@msa.se



Daniel Stålberg
Senior Associate
+46 709 777 007
daniel.stalberg@msa.se



Clara Görrel
Associate
+46 709 777 770
clara.gorrel@msa.se



Alexandra Baron
Associate
+46 709 777 077
alexandra.baron@msa.se



Olivia Kinnman
Associate
+46 709 777 103
olivia.kinnman@msa.se



Ebba Agert
Associate
+46 709 777 432
ebba.agert@msa.se