

Arbetsrätt och pensioner

ARBETSRÄTT OCH PENSIONER

NUMMER 44, MAJ 2020

Ett informationsbrev från Mannheimer Swartling. Informationsbrevet utges i informationssyfte och är inte att betrakta som juridisk rådgivning. Innehållet får citeras med angivande av källa.

REDAKTÖR

Tobias Normann
tobias.normann@msa.se

ANSVARIG UTGIVARE

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

KONTAKTPERSONER

Stockholm/Göteborg

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

Stockholm

Anders Nordström
08-595 060 55
anders.nordstrom@msa.se

Malmö

Madeleine Rydberger
040-698 58 70
madeleine.rydberger@msa.se

mannheimerswartling.se

Fråga om illustratörs förfoganderätt till Babblarna



Babblarna är ett språkpedagogiskt koncept som riktar sig till barn. Konceptet kretsar kring de sex Babblarna-karaktärerna Babba, Bibbi, Bobbo och Dadda, Diddi, Doddo. Babblarna-konceptet har blivit framgångsrikt och illustrationerna används på allt från videoklipp, bildböcker och plastdockor till mobilapplikationer och musikvideos.

Illustratören bakom Babblarna hade arbetat med illustrationerna både som uppdragstagare, via huvudsakligen muntliga uppdragsavtal, och sedermera som anställd under olika perioder mellan 2005 och 2017. När illustratören avslutade sin anställning, uppstod tvist om vem som hade förfoganderätt (inklusive rätt att ändra och vidarelicensiera) de upphovsrättsligt skyddade verken. Varken uppdragsavtalen eller anställningsavtalet innehöll någon reglering om förfoganderätten. Bolaget menade att det, genom avtalens beskaffenhet, eller i vart fall genom illustratörens passivitet, förvärvat full förfoganderätt.

Vad gäller uppdragsavtalen uttalade Arbetsdomstolen inledningsvis att redan uppdraget i sig – att skapa ett upphovsrättsligt skyddat verk – ger beställaren en viss rätt till verket. Hur omfattande denna rätt är avgörs primärt av vad parterna avtalat. I avsaknad av avtalsreglering, bestäms förfoganderätten utifrån en helhetsbedömning med beaktande av bl.a. avtalets ändamål och specifika drag, arten av det verk som skapats, betalningens storlek, branschpraxis, parternas ställning etc. Arbetsdomstolen konstaterade att illustratören måste ha insett att bolaget avsåg att använda illustrationerna för mer än vad han



ursprungligen skapat verken för. Bolaget hade haft en klar vision för konceptet och bestämmanderätt över den slutliga utformningen av illustrationerna. Mot bakgrund av det ansåg Arbetsdomstolen att förfoganderätten tillföll bolaget såvitt avsåg samtliga produktkategorier illustratören kände till under uppdragstiden. Vad gäller produktkategorier som tillkommit efter uppdragstiden ansåg Arbetsdomstolen också att bolaget fått förfoganderätt och lade härvid vikt vid att illustratören inte hade protesterat mot, och även i viss mån underlättat, ändringar och vidarelicensiering av verken.

Vad gäller de illustrationer som skapats under tiden illustratören varit anställd hos bolaget, konstaterade Arbetsdomstolen att i avsaknad av uttrycklig reglering får bedömningen göras mot bakgrund av anställningsförhållandets beskaffenhet och hur utnyttjande av verk förutsatts ske med hänsyn till bolagets normala verksamhet. Eftersom verken skapats på uppdrag av bolaget inom ramen för anställningen och då illustratören också vid den tiden kunnat förutse hur illustrationerna skulle användas – och att de skulle komma att ändras och vidarelicensieras – hade förfoganderätten övergått till bolaget även beträffande de verk som skapats under anställningstiden.

Det är vanligt att det saknas fullständig reglering

”Det är vanligt att det saknas fullständig reglering om vem som har rätt till immateriella rättigheter i anställnings- och uppdragsavtal.”

om vem som har rätt till immateriella rättigheter i anställnings- och uppdragsavtal. I domen hanterar Arbetsdomstolen avsaknaden av reglering genom att inta ett praktiskt förhållningssätt och tolka avtalet utifrån vad parterna rimligen borde ha kunnat förutse och förvänta sig. Det är dock alltid säkrast att reglera frågan om immateriella rättigheter i aktuellt avtal. (*AD 2019 nr 53*)

JOHAN THOLANDER

johan.tholander@msa.se

Fråga om beslut att neka döv receptionist intervju och anställning utgjort diskriminering

En döv man hade sökt anställning hos landstinget som receptionist. I annonsen uppställdes krav på att de sökande skulle behärska samtliga telefontekniker, inklusive traditionell taltelefoni.

Mannen, som på grund av sin funktionsnedsättning inte kunde använda vanlig taltelefon, kallades aldrig till intervju. Unionen, som företrädde mannen, stämde landstinget och menade att beslutet att inte kalla mannen till intervju utgjorde diskriminering. Talan avsåg påstående om tre olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering och diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Diskrimineringslagen skiljer på ett antal olika former av diskriminering. Diskriminering genom bristande tillgänglighet är en särskild form av diskriminering som föreligger om en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en arbetsgivare inte genomför skäligen åtgärder för att personen ifråga ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Åtgärderna ska vara skäligen med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska och praktiska förutsättningar, varaktigheten och omfattningen av avtalsförhållandet och andra omständigheter av betydelse.

Arbetsdomstolen konstaterade att landstinget inte hade gjort sig skyldigt till diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Arbetsdomstolen ansåg inte att det var skäligen att kräva att landstinget skulle omorganisera verksamheten på ett sådant sätt att mannen inte behövde använda taltelefon. En sådan omorganisation hade inneburit stora påfrestningar för verksamheten i form av försämrade service och ökad arbetsbelastning för övriga anställda. Tekniska hjälpmedel ansågs inte heller kunna avhjälpa avsaknaden av möjlighet att tala i telefon för att utföra tjänsten.



Vidare menade Arbetsdomstolen att det inte förelåg direkt eller indirekt diskriminering.

Diskrimineringsgrunden bristande tillgänglighet är relativt ny (den tillkom genom en ändring till diskrimineringslagen som trädde i kraft 1 januari 2015). Fallet innehåller en gedigen redogörelse av reglerna kring diskriminering av arbetstagare med funktionsnedsättning och var gränserna går för arbetsgivares skyldigheter att anpassa tjänster och verksamheten utifrån deras behov. (AD 2020 nr 3)

HELENA WINThER

helena.winther@msa.se



Fråga om laglig grund för avskedande av avdelningschef som bl.a. tagit emot och behållit ”bonusvaror”

En avdelningschef på ett bevakningsföretag avskedades efter att ha tagit fyra drönare och tre Playstation-konsoler som tillhörde arbetsgivaren och förvarat dem i sitt hem.

”Arbetsdomstolen har generellt ett strängt betraktelsesätt på illojalitet riktad mot arbetsgivaren och avgörandet är i linje med tidigare praxis.”

Vidare hade avdelningschefen låtit arbetsgivaren betala en abonnemangskostnad och ett batteri för hans privata hemlarm och, i strid med bolagets attestregler, attesterat inköp av tillbehör till sin mobiltelefon. Det uppkom tvist om huruvida det hade förelegat grund för avskedande.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att avdelningschefen haft en förtroendeställning hos bolaget. Hanteringen av drönarna och Playstation-konsolerna bedömdes som mest allvarlig. Dessa varor (s.k. bonusvaror) hade ingått när bolaget köpte in en viss mängd larmutrustning från sina leverantörer. Inköpen hade skett vid flera tillfällen och det sammanlagda värdet på bonusvarorna uppgick till ca 50 000 kronor. Arbetsdomstolen fann det bevisat att avdelningschefen hade haft för avsikt att behålla bonusvarorna för egen räkning. Med hänsyn till bonusvarornas värde och att det rört sig om ett upprepat handlande, konstaterade Arbetsdomstolen att agerandet varit oacceptabelt och allvarligt skadat bolagets förtroende för avdelningschefen.

Vad gällde abonnemangskostnaden, batteriet

och attesteringen av mobiltillbehör framhöll Arbetsdomstolen att det fanns anledning att se allvarligt på det inträffade även om det rört sig om förhållandevis små belopp. Vidare framhölls att arbetsgivaren haft ett berättigat intresse av att attestreglerna följdes.

Sammantaget bedömde Arbetsdomstolen att avdelningschefen genom sitt handlande grovt åsidosatt sina skyldigheter mot bolaget på ett sådant sätt att det funnits giltiga skäl för avskedandet.

Arbetsdomstolen har generellt ett strängt betraktelsesätt på illojalitet riktad mot arbetsgivaren och avgörandet är i linje med tidigare praxis. I fallet fanns ett stort antal försvärande omständigheter, däribland att arbetstagaren intagit en förtroendeställning. Domstolen påpekade särskilt att den straffrättsliga bedömningen, dvs. i vilken utsträckning avdelningschefens handlande var brottsligt, saknade betydelse för målets avgörande. (*AD 2019 nr 49*)

DANIEL STÅLBERG

daniel.stalberg@msa.se

Fråga om resor mellan bostad och arbetsplats utgjort arbetstid

Frågan om huruvida tre målars restid mellan hemmet och dagens första respektive sista kund var att betrakta som arbetstid prövades nyligen av Arbetsdomstolen.

I målet hade arbetsgivaren organiserat sin verksamhet så att målare åkte direkt mellan bostaden och dagens första kund, och direkt hem från dagens sista kund. Svenska Målareförbundet väckte talan om att restiden skulle betraktas som arbetstid mot bakgrund av bl.a. EU-domstolens uttalanden i den s.k. Tyco-domen (C-266/14). I Tyco-domen hade det spanska säkerhetsföretaget Tyco lagt ner sina regionalkontor, varefter ett antal installatörer kom att utgå från sina bostäder när de utförde arbete hos kunder, ibland med långa restider. Mot bakgrund av tre kriterier om vad som ska anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening (nämligen att arbetstagaren (i) står till arbetsgivarens förfogande, (ii) utför sina aktiviteter eller uppgifter samt (iii) befinner sig på arbetsplatsen), fann EU-domstolen att installatörernas restid hade utgjort arbetstid.

För att avgöra om även målarnas restid var arbetstid, utgick Arbetsdomstolen från Tyco-domens kriterier. Inledningsvis prövades huruvida målarna stått till arbetsgivarens förfogande under restiden. Även om arbetsgivaren hade beordrat målarna att inställa sig hos kunderna, konstaterade Arbetsdomstolen att man inte bestämt på vilket sätt målarna skulle ta sig dit. Inte heller hade arbetsgivaren för vana att kontakta målarna med arbetsuppgifter under restiden och målarna var inte skyldiga att svara i telefon eller på annat sätt vara tillgängliga under restiden. Enligt Arbetsdomstolen kunde målarna, enbart genom att befinna sig i bil till eller från arbetsplatsen, inte anses ha stått till arbetsgivarens förfogande, utfört arbetsuppgifter eller befunnit sig på arbetsplatsen under denna tid.



"Arbetsdomstolens samlade bedömning var att den omtvistade restiden inte utgjort arbetstid."

Slutligen konstaterades att arbetsgivarens upplägg inte heller kunde sägas vara organiserat på sådant sätt att arbetstagares lagstadgade rätt till viloperioder kränkts eller att restiderna i sig framstod som anmärkningsvärt långa. Arbetsdomstolens samlade bedömning var att den omtvistade restiden inte utgjort arbetstid.

EU-rättens krav på den svenska arbetstidsregleringen har varit en högaktuell fråga sedan EU-domstolens avgörande 2019 i mål C-55/18. I denna dom konstaterades, på basis av den s.k. EU-stadgan, att det åligger medlemsstaterna att se till att arbetsgivare inrättar system som gör det möjligt att registrera arbetstagares totala, dagliga arbetstid. Lagstiftaren har ännu inte aviserat några lagstiftningsändringar för att anpassa den svenska arbetstidslagen mot bakgrund av EU-rätten, men det är inte osannolikt att det är att vänta inom de närmaste åren. (AD 2020 nr 7)

REBECCA ELM

rebecka.elm@msa.se

Skärpta regler om företagsbot från 1 januari 2020

Vid brott i samband med utövning av näringsverksamhet kan ett företag bli skyldigt att betala en företagsbot. Detta inkluderar även arbetsmiljöbrott. Reglerna om företagsbot har skärpts i och med en lagändring som trädde ikraft den 1 januari 2020. I och med lagändringen har det tidigare taket för en företagsbot höjts från 10 miljoner till 500 miljoner kronor. Lagändringen syftar bl.a. till att säkerställa att det straffrättsliga regelverket för företag är effektivt och att Sverige uppfyller EU-rättsliga åtaganden.



”En förhöjd företagsbot får dock högst bestämmas till ett belopp som motsvarar femtio gånger sanktionsvärdet.”

Vid bestämmandet av företagsboten ska domstolen i ett första steg fastställa ett sanktionsvärde, med hänsyn till den skada eller fara som brottsligheten inneburit, brottslighetens förhållande till verksamheten samt om företaget tidigare har ålagts att betala företagsbot. Om sanktionsvärdet bestäms till under 500 000 kronor sätts företagsboten till det belopp som motsvarar sanktionsvärdet. Om sanktionsvärdet uppgår till minst 500 000 kronor eller mer, ska företagsboten för ett större företag sättas till det högre belopp som är befogat med hänsyn till företagets finansiella ställning (s.k. förhöjd företagsbot). En förhöjd företagsbot får dock högst bestämmas till ett belopp som motsvarar femtio gånger sanktionsvärdet.

Med sådant större företag som kan drabbas av en förhöjd företagsbot menas företag enligt definitionen i 1 kap. 3 § första stycket 4 i årsredovisningslagen, exempelvis börsnoterade företag, eller företag med mer än 50 anställda med en balansomslutning som för vart

och ett av de två senaste räkenskapsåren har uppgått till mer än 40 miljoner kronor.

En särskild bestämmelse har också införts om att en företagsbot ska kunna jämkas eller efterges om företagets ägare dömts till påföljd och den samlade reaktionen på brottsligheten annars skulle bli oproportionerlig.

De skärpta reglerna om företagsbot kommer sannolikt innebära att fler arbetsgivare sätter ett större fokus på regelefterlevnad vad gäller arbetsmiljön, samtidigt som fler företag sannolikt kommer åläggas att betala betydande belopp vid allvarigare arbetsmiljöbrott. Detta är också i linje med det fokus som finns i övriga Europa – exempelvis den uppmärksammade domen mot det franska telecom-bolaget Orange där medlemmar i ledningen dömdes till fängelsestraff på grund av allvarliga brister i arbetsmiljön.

CHARLOTTE DEMEGÅRD

charlotte.demegard@msa.se

STOCKHOLM

Norrlandsgatan 21, Box 1711
111 87 Stockholm

GÖTEBORG

Östra Hamngatan 16, Box 2235
403 14 Göteborg

MALMÖ

Carlsgatan 3, Box 4291
203 14 Malmö

MOSKVA

Romanov Dvor Business Centre
Romanov per. 4
125009 Moskva, Ryssland

SHANGHAI

19/f two icc
288 South Shaanxi Road
200031 Shanghai, Kina

HONG KONG

33/F, Jardine House
1 Connaught Place
Central, Hong Kong, Kina

BRYSSEL

IT Tower
Avenue Louise 480
1050 Bryssel, Belgien

NEW YORK

101 Park Avenue
New York NY 10178, USA

Mannheimer Swartling hjälper klienter över hela världen med deras affärsjuridiska och strategiska utmaningar. Våra jurister arbetar sömlöst i kontors- och verksamhetsöverskridande team för att alltid kunna leverera den bästa möjliga rådgivningen för varje enskilt uppdrag.

Byråns verksamhetsgrupp för Arbetsrätt och pensioner har specialistkompetens inom alla typer av arbetsrättsliga frågeställningar. Med specialistkompetens även inom flera närliggande områden som processrätt, bolagsrätt, compliance, skatterätt och företagsöverlåtelser har vi möjlighet att ge den fullservice som våra klienter efterfrågar.

KONTAKTPERSONER



Henric Diefke
Partner
Göteborg
henric.diefke@msa.se



Anders Nordström
Partner
Stockholm
anders.nordstrom@msa.se



Madeleine Rydberger
Partner
Malmö
madeleine.rydberger@msa.se



Charlotte Demegård
Specialist Counsel
Stockholm
charlotte.demegard@msa.se



Tobias Normann
Senior Associate
Göteborg
tobias.normann@msa.se



Johan Tholander
Senior Associate
Göteborg
johan.tholander@msa.se



Helena Winther
Senior Associate
Stockholm
helena.winther@msa.se



Daniel Stålberg
Senior Associate
Stockholm
daniel.stalberg@msa.se



Henning Boström
Associate
Stockholm
henning.bostrom@msa.se



Rebecka Elm
Associate
Stockholm
rebecka.elm@msa.se



Fredrika Modin
Associate
Göteborg
fredrika.modin@msa.se