

Arbetsrätt och pensioner



REDAKTÖR

Jur kand Daniel Stålberg
dast@msa.se

ANSVARIG UTGIVARE

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

KONTAKTPERSONER

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

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

Advokat Madeleine Rydberger
Malmö
040-698 58 70
mry@msa.se

www.mannheimerswartling.se

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

I detta nummer av nyhetsbrevet behandlar vi ett antal intressanta avgöranden från Arbetsdomstolen rörande bland annat uppsägningsförbudet vid verksamhetsövergång, alkoholmissbruk som saklig grund för uppsägning, företagsledandeställning-undantaget i LAS, verksamhetsövergång vid insourcing och det uppmärksammade arbetsmiljöfallet där två chefer blivit dömda till vållande till den anställdes död genom arbetsmiljöbrott. Vi redogör även för ett lagförslag om stärkt skydd för företagshemligheter och ändringar i arbetstidslagen.

Lagförslag och lagändringar

Förslag om ett starkare skydd för företagshemligheter

Den 12 december 2013 överlämnade regeringen en remiss till Lagrådet med förslag om att lagen om skydd för företagshemligheter ska kompletteras. Lagen om skydd för företagshemligheter skyddar information om näringsidkarens affärs- eller driftförhållanden från att obehörigen röjas eller utnyttjas. Förslaget innebär att det ska införas en ny bestämmelse i lagen om straff för olovligt utnyttjande eller röjande av företagshemlighet. Lagändringen ska stärka skyddet för företagshemligheter och förhindra att sådan information sprids eller används illojalt av anställda och andra som deltar i näringsidkarens verksamhet. Idag kan en person som lovligen fått tillgång till företagshemligheter och utnyttjat dessa endast åläggas ett skadeståndsansvar. Genom de nya reglerna skulle sådana förfaranden även kunna ge straffrättsligt ansvar. Lagens regler om skadestånd ska anpassas därefter.



MANNHEIMER
SWARTLING

I förslaget föreslås även en skärpning av straffskalan för företags-hemlighetslagens regler om företagsspioneri, innebärande att det vid grovt brott ska utdömas *minst* sex månaders fängelse.

För att tydliggöra att lagändringen inte hindrar någon från att avslöja brott eller andra allvarliga missförhållanden i en verksamhet föreslås att det i lagen uttryckligen anges att information om sådana förhållanden aldrig kan utgöra en företagshemlighet.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2014.

JUR KAND SARA GRANLUND
SAGR@MSA.SE

Ändringar i arbetstidslagen

Den 1 juli 2014 införs flera ändringar i arbetstidslagen innebärande att straffbestämmelser som idag reglerar vissa överträdelse ersätts med sanktionsavgifter. Brott mot bestämmelser om bl.a. arbetstid, övertid, dygnsvila och veckovila kommer i fortsättningen att avgifts-sanktioneras. Syftet är att få ett effektivare sanktionssystem då ingen hittills straffats för brott mot de aktuella bestämmelserna. Sanktionsavgifter kommer att kunna tas ut även om överträdelse inte begåtts uppsåtligt eller av oaktsamhet men kan nedsättas om de berott på omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. För överträdelse av bestämmelser om bl.a. raster och arbetstidens förläggande samt föreläggande eller förbud som inte förenats med vite behålls dock straffsanktionerna.

Kollektivavtal ersätter ofta reglerna i arbetstidslagen. Ändringarna har därför framförallt betydelse för arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

ADVOKAT MARIA BOUVIN
MLM@MSA.SE

Nytt från domstolarna

Fråga om uppsägning skett ”för säkerhets skull” eller i strid med uppsägningsförbudet

Ett bolag som utförde entreprenadtjänster på ett kärnkraftverk hade sagt upp flera anställda inför att entreprenadavtalet skulle löpa ut. Vid uppsägningstillfället pågick ett anbudsförfarande avseende de aktuella entreprenadtjänsterna och under de anställdas uppsägningstid stod det klart att bolaget hade vunnit upphandlingen. I målet prövades hur säker en förestående arbetsbristsituation måste vara för att arbetsbrist ska utgöra saklig grund för uppsägning, samt när det så kallade uppsägningsförbudet aktualiseras inför en potentiell verksamhetsövergång.

AD konstaterade att arbetsgivarens bedömning av det framtida personalbehovet vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska baseras på förhållanden som vid ett praktiskt bedömmande med säkerhet kan överblickas. Om arbetsgivaren beaktar mer osäkra förhållanden sker uppsägningen ”för säkerhets skull” och är inte sakligt grundad. Arbetsgivaren är å andra sidan inte skyldig att beakta ovissa omständigheter som kan föranleda ett förbättrat sysselsättningsläge. Vid tidpunkten för uppsägningarna var det ovisst om bolaget skulle vinna anbudsförandet, men bolaget ansågs inte behöva vänta med uppsägningarna till dess att sysselsättningsläget hade klarlagts. Uppsägningarna hade således inte skett ”för säkerhets skull”.

Även frågan om när uppsägningsförbudet blev tillämpligt skulle enligt AD bedömas med beaktande av sådana förhållanden som med säkerhet kan överblickas. När det står klart att en verksamhetsövergång ska ske under uppsägningstiden eller i anslutning till att uppsägningstiden löper ut är uppsägningsförbudet tillämpligt. Eftersom det vid tidpunkten för uppsägningarna var ovisst huruvida



en ny entreprenör skulle ta över merparten av bolagets anställda ansåg AD inte att det stod klart att det skulle bli fråga om en verksamhetsövergång. Uppsägningsförbudet var således inte tillämpligt och uppsägningarna ansågs giltiga.

(AD 2014 nr 1)

JUR KAND DANIEL STÅLBERG
DAST@MSA.SE

Fråga om uppsägning varit sakligt grundad då den anställde varit alkoholpåverkad på arbetet och nekat alkoholavvänjande behandling

Sveriges Lantbruksuniversitet hade sagt upp en ingenjör (B.W.) på grund av personliga skäl. B.W. hade varit alkoholpåverkad vid fyra tillfällen (sista tillfället inträffade i april 2011) i strid med en överenskommelse om total drogfrihet på arbetet. Då B.W. även nekad alkoholavvänjande behandling, både i augusti och i september, sades han upp i september 2011. AD prövade dels om uppsägningen stred mot tvåmånadersregeln, dels om uppsägningen varit sakligt grundad.

AD fann att uppsägningen inte stred mot tvåmånadersregeln. Vägran att delta i en alkoholavvänjande behandling var en omständighet av fortlöpande karaktär. Uppsägningen var därför bland annat grundad på händelser strax innan uppsägningen, inte bara de fyra tillfällena av onykterhet, och stod därför inte i strid med tvåmånadersregeln. AD gick då vidare och prövade om saklig grund för uppsägning förelagat. Inledningsvis konstaterade AD att det inte innebär ett brott mot anställningsavtalet att tacka nej till en erbjuden behandling av alkoholavvänjning. Ett nekande kan dock, om problemen fortsätter, leda till att arbetstagaren inte anses ha medverkat till sin egen rehabilitering vilket då kan göra att saklig grund för uppsägning föreligger.

Domstolen konstaterade att uppsägning pga. alkoholism av sjukdomskaraktär endast får ske i undantagsfall. Att däremot uppträda onykter i arbetet är inte acceptabelt och kan beroende på omständigheterna uppfattas som ett allvarligt åsidosättande av den anställdes skyldigheter. Särskilt om arbetsuppgifterna har missköts eller om alkoholpåverkan i sig innebär en säkerhetsrisk. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren inte gjort gällande att B.W. misskött sina arbetsuppgifter. Uppsägningen hade dessutom föregåtts av ca fem månader då han ej varit alkoholpåverkad på jobbet.

Att B.W. varit alkoholpåverkad vid fyra tillfällen och att detta hade brutit mot det totala drogförbudet ansåg inte AD vara av så allvarligt slag att det förelåg grund för uppsägning. B.W:s avböjande till att delta i den omtvistade behandlingen kunde inte heller i sig anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet som berättigat arbetsgivaren att säga upp honom. Domstolens samlade bedömning var därför att det inte förelagat saklig grund för uppsägning.

(AD 2014 nr 3)

JUR KAND JOHANNES EKLUND
JOEK@MSA.SE



Fråga om anställd haft företagsledande ställning och därmed var undantagen LAS

En VD i ett bolag erhöll en ny position som Senior Advisor. Han fick därvid behålla samma anställningsvillkor som han hade haft när han var VD. Bolaget hade sedan skiljt den anställde omedelbart från anställningen med hänvisning till en rad oegentligheter som bolaget ansåg att den anställde gjort sig skyldig till.

Frågan av intresse var om den anställde som Senior Advisor haft kvar en företagsledande ställning som innebar att han inte skulle omfattas av LAS. AD konstaterade, med hänvisning till vad som anges i förarbetena till lagen, att en person ska anses vara i företagsledande ställning om denne dels har avtalsvillkor som tillkommer företagsledare, dels har företagsledande arbetsuppgifter. Vad gällde den anställdes anställningsvillkor ansåg AD att de var villkor som tillkom företagsledare. AD beaktade därefter vilka faktiska uppgifter som den anställde numera hade och framhöll att den anställde visserligen var styrelseledamot men att han inte hade deltagit i några styrelsemöten sedan han fått sin nya tjänst. Dessutom innebar hans nya tjänst att han skulle ha en rådgivande funktion till den nya VD:n, att han inte hade underställd personal eller budgetansvar och att han inte ingick i ledningsgruppen. De arbetsuppgifter han hade fått i den nya tjänsten ansågs inte heller vara av företagsledande karaktär. Mot bakgrund av detta ansåg AD att den anställde inte var i företagsledande ställning och därmed skulle omfattas av LAS:s bestämmelser. AD:s beslut i denna del kan anses ligga i linje med AD:s tidigare avgöranden i fall där frågan om tillämpligheten av det s.k. företagsledarundantaget i LAS varit uppe för AD:s bedömning (se bl.a. AD 1982 nr 111, 1983 nr 182 och 1989 nr 133).

Att verkställande direktören i ett bolag går över till en ny roll kan i sig inte anses som något ovanligt. Ett bolag som avser att företags VD ska inta en ny roll och fortsätta arbeta i verksamheten bör se efter vilka avtalsrättsliga möjligheter som finns. I detta fall hade det möjligen varit lämpligare att erbjuda VD:n en allmän visstidsanställning alternativt ett avslutsavtal som innebar att han skulle arbeta kvar i verksamheten under en begränsad tid.

(AD 2014 nr 12)

ADVOKAT SAM SEDDIGH
SMS@MSA.SE

Fråga om övertagande av städtjänster innebar verksamhetsövergång

SJ hade tagit tillbaka städningen av vissa tåg i egen regi, vilken tidigare utförts av en extern aktör. Fråga var bland annat om övertagandet av arbetsuppgifterna utgjorde en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS. Vid en verksamhetsövergång har anställda rätt att gå över på oförändrade villkor till den nya arbetsgivaren.

För att en verksamhetsövergång ska föreligga förutsätts att enheten som övergår behåller sin identitet. Prövningen av om verksamheten behållit sin identitet görs genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet utifrån de så kallade Spijkerskriterierna.

AD konstaterade att även om arbetsuppgifterna i allt väsentligt var samma som tidigare, vilket talade för att verksamheten behållit sin identitet, var det inte tillräckligt för att det skulle vara fråga om en verksamhetsövergång. Eftersom SJ inte tagit över några tillgångar och de lokaler som övertagits inte var centrala för verksamheten,

blev avgörande för prövningen huruvida SJ övertagit huvuddelen av personalstyrkan.

Varken sammantaget eller på någon enskild tågsträcka hade SJ övertagit mer än en tredjedel av personalstyrkan. SJ hade inte heller i betydande utsträckning övertagit anställda med någon särskild betydelsefull kompetens. Mot bakgrund härav fann AD att verksamheten inte behållit sin identitet och att det därför inte var tal om en verksamhetsövergång.

AD har i en tidigare dom AD 2001 nr 101 bedömt 6 b § LAS tillämplighet vid så kallad insourcing. AD fann inte heller där att verksamheten behållit sin identitet. Det kan dock konstateras att det är samma kriterier som tillämpas vid insourcing som vid andra typer av verksamhetsövergångar. Att avsluta samarbetet med en extern entreprenör och ta tillbaka tjänster i egen regi kan således vara förknippat med komplexa arbetsrättsliga överväganden. Om inte dessa överväganden görs så kan exempelvis en kostnadsbesparandtanke att befintlig personal ska få mer arbetsuppgifter slå fel då arbetsgivaren i slutändan kan tvingas säga upp befintlig personal för att göra plats för ny i den mån de övertagna anställda har längre anställningstid.

(AD 2014 nr 28)

JUR KAND TOBIAS NORMANN
TONO@MSA.SE

Fråga om chefer genom arbetsmiljöbrott vållat mobbad arbetstagares självmord

En socialhandläggare vid en kommun hade begått självmord på grund av grava arbetsproblem med sin gruppchef. Enhetschefen och socialchefen åtalades för att genom arbetsmiljöbrott ha vållat den anställdes död. Den huvudsakliga frågan för tingsrätten att ta ställning till var om cheferna av oaksamhet eller grov vårdslöshet hade orsakat den anställdes död genom att åsidosätta sina skyldigheter enligt arbetsmiljörätten.

Tingsrätten ansåg att cheferna hade åsidosatt sitt arbetsmiljöansvar. Cheferna hade företagit vissa åtgärder, såsom att inleda trepartsamtal, förmedla psykologkontakt och genomföra en mobbningsutredning, men dessa ansågs vara otillräckliga. Tingsrätten konstaterade att cheferna inte på ett korrekt sätt hade undersökt förhållandena på arbetsplatsen eller övervägt möjligheterna till omplacering. Dessutom hade den anställde precis före självmordet varslats om att han skulle bli avskedad, trots att cheferna inte visste huruvida det förelåg grund för avsked och trots att de kände till att den anställde var självmordsbenägen. Underlåtenheten att utreda situationen tillsammans med initierandet av ett avskedande ansågs ha orsakat den anställdes död och cheferna dömdes till villkorlig dom och dagsböter. Målet har överklagats till hovrätten.

(Östersunds tingsrätt B 2863-11).

JUR KAND KAJSA JOHANSSON
KJHO@MSA.SE



KONTAKTPERSONER



HENRIC DIEFKE
Delägare
Göteborg
henric.diefke@msa.se



ANDERS NORDSTRÖM
Delägare
Stockholm
anders.nordstrom@msa.se



MADELEINE RYDBERGER
Delägare
Malmö
madeleine.rydberger@msa.se



SAM SEDDIGH
Advokat
Stockholm
sms@msa.se



MARIA BOUVIN
Advokat
Göteborg
mlm@msa.se



SOFIA PEDERSEN
Advokat
Stockholm
sok@msa.se



TOBIAS NORMANN
Jur kand
Göteborg
tono@msa.se



DANIEL STÅLBORG
Jur kand
Stockholm
dast@msa.se



SARA GRANLUND
Jur kand
Stockholm
sagr@msa.se



JOHANNES EKLUND
Jur kand
Göteborg
joek@msa.se



KAJSA JOHANSSON
Jur kand
Malmö
kjho@msa.se

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 600 anställda.