

# Nyheter i arbetsrätten

Aktuellt på lagstiftningsområdet

EU-nyheter

Arbetsdomstolens domar



# Lagstiftning under 2020

→ Höjd LAS-ålder

→ Ändringar i utstationeringslagen

→ Coronarelaterad lagstiftning

# Några uppmärksammade domar 2020

- **Nr 7** Genom Tyco-domen fastslog EU-domstolen att restid kan anses som arbetstid i vissa fall. Med ledning av domen prövar AD om målars restid mellan bostaden och arbetsplatsen var arbetstid.
- **Nr 22** AD prövar universitets beslut om oredlighet i forskning och ogiltigförklarar avskedande. (jfr AD 2019 nr 39)
- **Nr 53** AD klargör att en provanställning inte bara kan, utan i vissa fall måste, förlängas.
- **Nr 66** Konkurrerande kollektivavtal (kan nu även bli fråga för ECHR)

# Arbetsmarknaden under 2020

- Kollektivavtalens täckningsgrad  
90 % (90 % 2019)
- Facklig anslutningsgrad  
69 % (68 % 2019)
- Konflikter  
0 förlorade arbetsdagar (2570 dagar 2019)
- Löneskillnader kvinnor/män  
9,8 % (16,3 % 2005)  
oförklarade skillnaden 4,4% (6,8 % 2005)

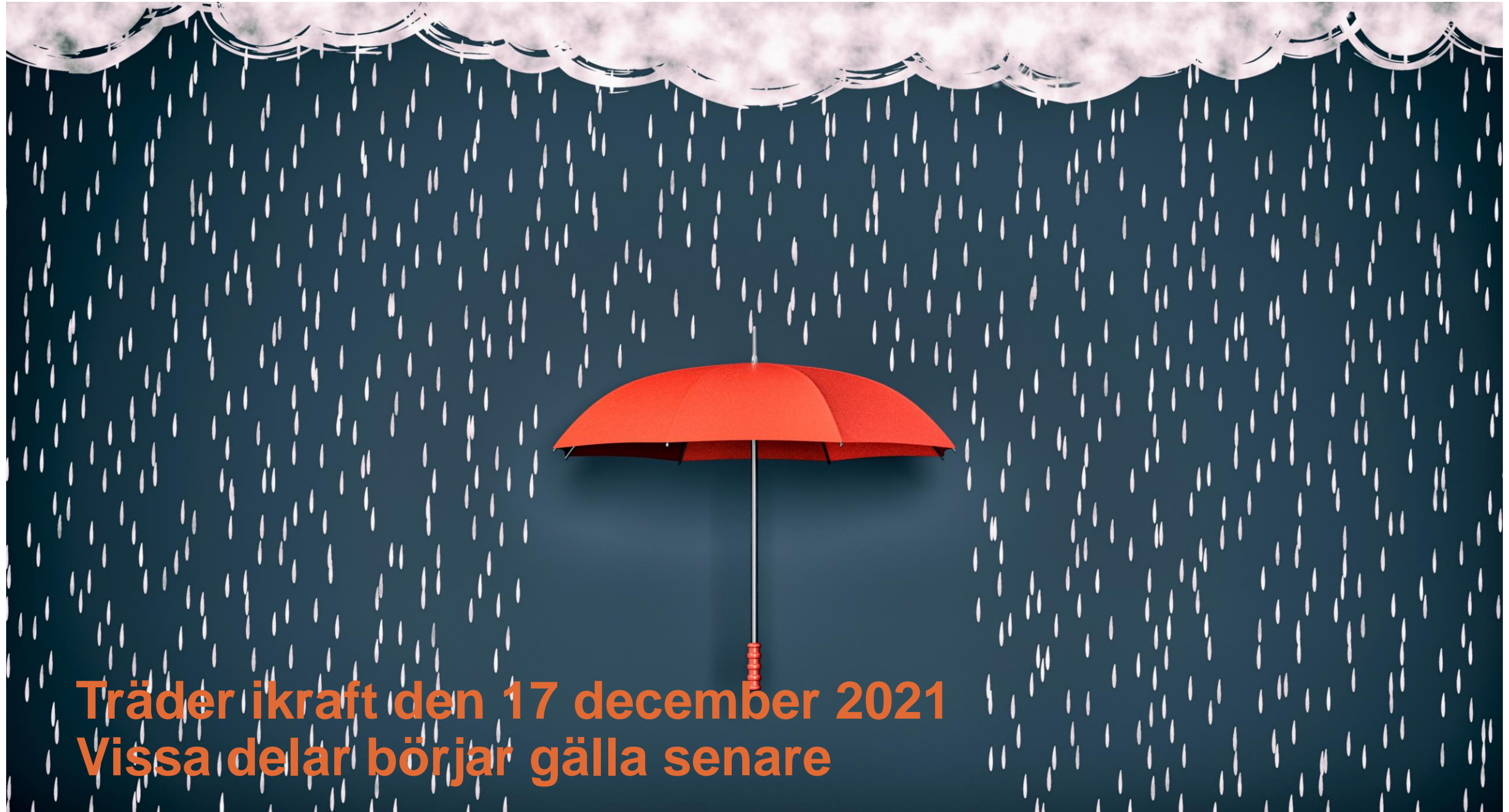
# Ny lagstiftning under 2021

→ Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

→ Ersätter den nuvarande visselblåsarlagen

→ Förarbeten

- Visselblåsardirektivet (EU) 2019/1937
- SOU 2020:38, prop. 2020/21:193



**Träder ikraft den 17 december 2021  
Vissa delar börjar gälla senare**

# Nya visseblåsarlagen (2021:890) i korthet



Nuvarande visseblåsarlag upphör

Personkretsen-  
fler omfattas av  
skyddet

Missförhållanden  
som har allmänt  
intresse

Repressalieförbud

Sanktion  
skadestånd

Preskription– MBL

Tystnadsplikt vid  
hantering av  
visslare

Visseblåsar kanal  
vid 50 + anställda

MBL 11-14 §§  
inför beslut

Information

Myndighetstillsyn  
Arbetsmiljöverket  
(2021:949)

# Personkretsen utökas

Personkretsen som ska kunna rapportera om verksamheten:

1. arbetstagare,
2. volontärer,
3. praktikanter,
4. personer som annars utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning,
5. egenföretagare,
6. personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, om verksamhetsutövaren är ett företag, och
7. aktieägare som är verksamma i bolaget, om verksamhetsutövaren är ett aktiebolag.



# Rapportering om vad?

- Missförhållanden som har allmänt intresse
  - lagar och föreskrifter
  - Interna regler och principer
- Överträdelser av EU-rätt

# Vad innebär skyddet?

## Förbud mot repressalier, som exempelvis

- Uppsägning, avskedande eller omplacering
- Missgynnande eller orättvis behandling
- Utskällning eller negativa vitsord
- Hävning av affärsavtal eller svartlistning

Inget skydd vid brott

## Förbud mot hindrande åtgärder

**Skydd för samråd med facklig organisation**

# Skydd i form av ansvarsfrihet

- **Straffrättsligt eller civilrättsligt ansvar**
- **Immun om åsidosatt tystnadsplikt**
  - Nödvändig rapportering
  - Inte lämna ut handlingar
- **Immun vid inhämtande av information**
  - Nödvändigt att inhämta
  - Inte begå brott

# Vilka är sanktionerna?

- Avtal som begränsar skyddet är ogiltiga
- Skadestånd för otillåtna repressalier
- Skadestånd vid hindrande åtgärder
- Allmänt och ekonomiskt

# Skydd vid rapportering internt, externt och offentligt

**Internt:** hos  
arbetsgivaren/verksamhetsutövaren,  
genom rapporteringskanal

**Externt:** till myndighets  
rapporteringskanal/till myndighet

**Offentligt:** information till media t ex



# Interna rapporteringskanaler

- 0-49 medarbetare- inget krav
- 50-249 (17/12 2023)
- 250- (17/7 2022)

# Samarbete om interna rapporteringskanaler

- Företag 50-249 anställda kan dela kanal i vissa delar
- Företag 250 och fler, var sin kanal
- Koncerngemensam kanal?
- Dubbla kanaler?
- Möjligt låta ett koncernbolag hantera på uppdrag

# Kollektivavtal om intern rapportering

Möjligt avtala om utformningen

EU-spärr, dvs. får inte innebära minskat skydd för rapporterande personer



# Hur hanteras ett visseblåsar-ärende?

- Information om intern rapporteringskanal – och externa
- Beskrivande dokumentation
- Hanteras av oberoende person/enhet (jfr GDPR)
- **Larm inkommer:** telefon, fysiskt möte, mail, post, webformulär
- Tystnadsplikt vid hantering/meddela om namn röjs
- Återkoppling- tagit emot sju dagar
- Återkoppling- vad hände tre månader

# Extern rapportering till myndighet

1. Till myndighet med extern rapporteringskanal
2. Till myndighet på annat sätt- vid brister i hanteringen av intern rapportering

# Offentliggörande

1. Om myndighet med extern rapporteringskanal inte återkopplar (inom 3 mån, max 6)
2. Överhängande fara för liv, hälsa...
2. Risk för repressalier...

# Tystnadsplikt

- Förbud mot obehörigt röjande
- Avslöja identitet
- Tillåtet överlämnande till HR m. fl.
- Samtycke
- Brott mot tystnadsplikten

# Tillsyn

- Arbetsmiljöverket tillsynsmyndighet
- Tillsynen avse interna rapporteringskanaler
- Ingen tillsyn över hantering av ärenden
- Tillsyn bortfaller om kollektivavtal
- Uppgiftsskyldighet
- Föreläggande med vite

# Betänkanden och förslag

→ Belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOU 2019:19)

→ Familjeveckan (Prop 2021/22:1)

→ Arbetsvillkor. Genomför EU-direktiv (Ds 2020:14)

→ Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16, 17 och 18)

# Familjeveckan

- Ny förmån – familjedagspenning
- Föräldrar som förvärvsarbetar
- Barn mellan 4-16 år
- Avstår från arbete – vårdar barn
- 3 dagar / 6 dagar per år
- Rätt till ledighet
- Träder ikraft den 4 april 2022

# Arbetsvillkor

- Information om anställningsvillkor
  - utökad informationsskyldighet
  - tidigare information
- Parallella anställningar
- Begäran om annan anställningsform
- Alla arbetstagare omfattas
- Träder ikraft den 1 augusti 2022



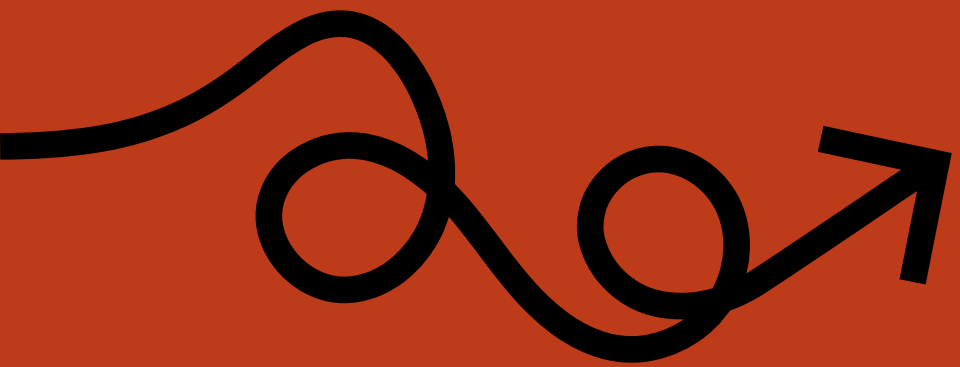
# Arbetsmiljö

→ Arbetsanpassning (ny AFS 2020:5)

→ Medicinska kontroller (ändring i AFS 2019:3)

→ Arbetsplatsens utformning (ändring i AFS 2020:1)

# Förändringar i LAS



- Saklig grund – blir sakliga skäl
- Ändrade turordningsregler – utökat undantag
- Ogiltigförklaring – anställningen består inte
- Allmän visstid – blir särskild visstid
- Hyvling – turordning ska tillämpas
- Presumtion för heltid
- Inhyrd ska erbjudas anställning hos kundföretaget
- Omställning och studiestöd

# EU-nytt



- Minmilönedirektivet, kan genomföras efter ändringar
- Visselblåsardirektivet, ändringsförslag
- EU-domstolen
  - C-30/19 DO ./ Braathens Regional Aviation
  - C-804/18 och C-341/19 Neutralitetspolicy



# Statistik – inkomna mål

|       | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| A-mål | 144  | 145  | 156  | 160  | 166  | 201  | 251  | 255  |
| B-mål | 118  | 127  | 124  | 133  | 128  | 135  | 152  | 152  |
| Summa | 262  | 272  | 280  | 293  | 294  | 336  | 403  | 407  |

# Arbetsdomstolens domar 2021

- **Nr 1.** Fråga om skadeståndsskyldighet pga brott mot företagshemlighetslagen och upphovsrättslagen
- **Nr 3.** Interimistiskt beslut. Fråga om när underrättelsefristen enligt 40 § LAS börjat löpa
- **Nr 5.** Preskription. Fråga om tillämpliga preskriptionsbestämmelser för arbetsgivares fordran

# AD-domar 2021, forts

- Nr 10. Avskedande. Arbetstagare hos Af gjorde sexuella närmanden mot arbetssökande
- **Nr 11.** Preskription. Fråga om arbetsgivare var bunden av kollektivavtal med förhandlingsordning
- **Nr 13.** Arbetstagarbegreppet. Fråga om skådespelare var att betrakta som arbetstagare



# AD-domar 2021, forts

→ **Nr 14.** Oklar situation. Utdömande av konsekvensskadestånd

→ **Nr 17.** Kollektivavtalstolkning. Fråga om rätt till kompensation och sjuklön för arbetstagare som var sjuk på ledig dag.

→ **Nr 20.** Mellandom. Fråga om rätt till ekonomiskt skadestånd för arbetstagare som efter avskedande hade två olika provanställningar.

# AD-domar 2021, forts

- **Nr 21.** Avskedande. Polis sjukanmälde sig under utlandsresa.
- **Nr 23.** Kollektivavtalstolkning. Fråga om skyldighet för arbetsgivare att lämna ut anställningsbevis.
- **Nr 24.** Avskedande. Försäljningschef som påstods ha gjort sig skyldig till oegentligheter.

# AD-domar 2021, forts

- **Nr 27.** Fråga om förhandlingsskyldighet enligt entreprenörsansvarslagen
- **Nr 31.** Fråga om uppsägningslön omfattades av ackord
- **Nr 35.** Tillämpning av RB 15:3 vid fackligt veto

# AD-domar 2021, forts

→ **Nr 36.** Fråga om brott mot varselskyldigheten i samband med sympatiåtgärd

→ **Nr 37.** Fråga om förändring av anställningsvillkor var att jämställa med uppsägning

→ **Nr 38.** Fråga om åldersregel i kollektivavtal var diskriminerande

# AD-domar 2021, forts

- **Nr 40.** Fråga om avdrag var kvittning eller korrigering av preliminär lön
- **Nr 41** Avskedande. Fråga om fälttekniker fuskat med tidsredovisningen
- **Nr 42** Kollektivavtalsbrott. Utstationerade byggnadsarbetare

# AD-domar 2021, forts

→ **Nr 47.** Fråga om Byggnads agerande var en stridsåtgärd

→ **Nr 57.** Fråga om omplacering av åklagare var att jämställa med uppsägning

**Tack för idag!**

**Jonas Stålnacke**  
**Almega**

