

# Den senaste rättsutvecklingen på arbetsrättens område

Johan Sigeman

Arbetsrättsliga föreningen Skansen 26 november 2022

# Disposition av förmiddagen

Kort inledning

Praxis från AD 2019-2022

Praxis från HD med bäring på arbetsrätten

EU-domstolen

Visselblåsarlagen

Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden ("Nya LAS")

Arbetsvillkorsdirektivet

Övrigt

# Arbetsdomstolen

Kort om arbetsdomstolen:

- Arbetsdomstolen prövar tvister som ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
- A-mål = Mål som prövas av Arbetsdomstolen som första och enda instans
- B-mål = Mål som överklagats till Arbetsdomstolen från tingsrätt

# Vad är en arbetstvist?

Tvister om kollektivavtal

Andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Vissa undantag i 1:2 LRA

Några tillämpningssituationer

AD 2012 nr 85 och 2013 nr 45 (se NJA 2008 s. 429)

NJA 2015 s. 899 (se NJA 1999 s. 745)

# Arbetsdomstolen

<u>Uppgift</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Antal inkomna A-mål:	145	144	182
Antal inkomna B-mål:	<u>127</u>	<u>118</u>	<u>123</u>
	272	262	305
Antal avgjorda A-mål:	153	152	167
Antal avgjorda B-mål:	<u>125</u>	<u>118</u>	<u>126</u>
	278	270	293
Antal domar och särskilt uppsatta beslut	57	70	69
Antal inneliggande A-mål:	64	81	95
Antal inneliggande B-mål:	<u>27</u>	<u>27</u>	<u>24</u>
(vid budgetårets slut)	91	108	119

# Arbetsdomstolen, måltyper (%)

## A-mål

<u>Tvisttyp</u>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Tvister enligt anställningsskyddslagen (LAS)	39	44	34
Kollektivavtalsstolkning	12	13	17
Lönetvister	14	12	24
Mål enligt medbestämmandelagen (MBL)	21	17	9
Diskrimineringslagen	3	3	3
Stridsåtgärdsfall	0	1	1

## Arbetsdomstolen måltypor (%)

### B-mål

<u>Tvisttyp</u>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Processuella frågor enligt rättegångsbalken	34	35	38
Tvister enligt anställningsskyddslagen (LAS)	24	29	20
Lönetvister	23	18	20
Tvister enligt rättshjälpslagen	7	8	7
Tvister rörande enskilda anställningsavtal	3	1	1
Diskrimineringslagen	2	3	2
Tvister enligt semesterlagen	1	2	2

# Avsked

## **AD 2019 nr 49**

## Drönarna och spelkonsolerna

En avdelningschef på ett bevakningsföretag har tillskansat sig egendom som tillhör arbetsgivaren, låtit arbetsgivaren stå för kostnaden för privata tjänster och utrustning samt brutit mot bolagets interna attestregler. Har agerandet sammantaget har utgjort laga grund för avskedande?

AD 2014 nr 9

AD 2015 nr 46



# Avsked

## **AD 2019 nr 38**

## De otillåtna slagningarna

En arbetstagare vid Migrationsverket har avskedats med påstående om att han gjort ett stort antal otillåtna slagningar i Migrationsverkets databas. Fråga om det funnits laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning. Även fråga om tillämpning av tvåmånadersregeln.

AD 2005 nr 44

AD 2015 nr 13

AD 2014 nr 50

# Avsked

## **AD 2019 nr 20**

### Den trilskande ungdomsassistenten

Arbetsdomstolen har ansett att det inte funnits laga skäl för avskedade, men väl saklig grund för uppsägning, av en arbetstagare vid ett HVB-hem som bl.a. inte följt en arbetsledares instruktioner.

AD 2017 nr 49

AD 2015 nr 9 (varning)

# Avsked

AD 2019 nr 15

Den avskedade generaldirektören

Fråga om det funnits laga grund för avskedande av en generaldirektör. Tvisten har rört om generaldirektören gjort sig skyldig till vårdslöshet med hemlig uppgift, om hennes agerande, även om handlandet inte utgjort straffbar gärning, varit sådant att skäl för avskedande funnits, om de faktiska omständigheterna får läggas till grund för bedömningen om avskedandet varit lagligen grundat, om staten agerat i strid med tvåmånadersregeln m.m.

AD 2007 nr 63 (icke-ordinarie domare köp av sexuella tjänster)

# Avsked

## **AD 2020 nr 44**

## Smockan i Globen

Arbetsdomstolen har prövat frågan om det funnits laga grund för avskedande av en polisinspektör som, på sin fritid, har gjort sig skyldig till misshandel av normalgraden.

AD 2019 nr 15

AD 2009 nr 23

NJA 1998 sid 148

AD 2018 nr 54

# Avsked

AD 2020 nr 30

Den olovliga körningen

En underhållsreparatör inom tung industri har under en längre tid medvetet olovligen kört arbetsfordon i arbetet på arbetsgivarens industriområde, som har en komplex och farofylld trafikmiljö. Fråga om arbetsgivarens avskedande av underhållsreparatören var lagligen grundat. Betydelsen av underhållsreparatörens eventuella alkoholsjukdom .

# Avsked

## **AD 2020 nr 22**

### Oredlighet med möss och grisar

En forskare vid ett statligt universitet har avskedats sedan universitetet beslutat att forskaren gjort sig skyldig till oredlighet i forskning. Arbetsdomstolen har funnit att universitetets beslut inte i sig är laga grund för avskedandet eller saklig grund för uppsägning, och att det inte heller innebär att forskaren faktiskt gjort sig skyldig till oredlighet i forskning. Arbetsdomstolen har i stället självständigt prövat om forskaren gjort sig skyldig till oredlighet i forskning på det sätt staten påstått.

AD 2019 nr 39 (se senare i presentationen)

# Avsked

## **AD 2021 nr 67**

## Måste man ingripa?

En lagerarbetare har avskedats eftersom han, enligt arbetsgivaren, dels vid flera tillfällen medverkat till en kollegas våld och trakasserier mot en annan kollega, dels farit med osanning under arbetsgivarens utredning av vad som skett. Arbetsdomstolen har inte funnit det bevisat att lagerarbetaren medverkat till kollegans våld eller trakasserier eller farit med osanning och har därför ogiltigförklarat avskedandet. Uttalanden om att det av den allmänna lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande, eller arbetstagarens allmänna skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, inte kan anses följa en skyldighet att försöka avvärja sådana pågående handgripligheter mellan arbetskamrater som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom.

SOU 2011:16

# Avsked

## **AD 2021 nr 20**

## Den adekvata kausaliteten

En arbetstagare har avskedats från sin tillsvidareanställning. Under året därefter har han haft provanställningar hos två olika arbetsgivare, som inte har övergått i tillsvidareanställning. Det har inte påståtts att provanställningarna har upphört av till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida eller att han felaktigt skilts från dessa anställningar. Finns det ett skadeståndsrättsligt relevant orsakssamband (adekvat kausalitet) mellan avskedandet och arbetstagarens inkomstförlust efter den första och/eller den andra provanställningen?

AD 1998 nr 59

AD 1999 nr 14



# Avsked

## **AD 2021 nr 21**

### Den sjuke polisen

En polis åkte på en semesterresa till Seychellerna under en period som endast delvis omfattades av för honom beviljad semester. Under bortavaron sjukanmälde han sig till arbetsgivaren för den vecka av resan för vilken han inte beviljats semester. Efter återkomsten till arbetet avskedades han från sin anställning med hänvisning till olovlig frånvaro.

AD 2018 nr 66

AD 2002 nr 35

# Avsked

## **AD 2022 nr 15**      Trakasserier på teckenspråk

Vid Samhall finns arbetstagare som är anställda i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och som därför inte omfattas av anställningsskyddslagen. Enligt ett tillämpligt kollektivavtal ska dock ett avskedande av arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ogiltigförklaras om skälen för avskedandet inte ens skulle ha räckt till en giltig uppsägning. En arbetstagare, som på grund av funktionsnedsättning blivit anvisad arbete hos Samhall, har avskedats efter att han agerat olämpligt mot kvinnliga kollegor.

AD 2013 nr 12

AD 2011 nr 57 (hot på arbetsplatsen)

AD 2012 nr 49 (trakasserier mm)

# Avsked

## **AD 2022 nr 3**

## Bundis med Bandidos

Polismyndigheten beslutade att en hos myndigheten anställd polis inte längre var godkänd för placering i säkerhetsklassat arbete. Polisen avskedades därefter. Enligt Polismyndigheten har polisen bl.a. förtigit information och lämnat oriktiga uppgifter om samröre med kriminella personer vid de två säkerhetsprövningar han gått igenom åren 2015 och 2019. Fråga om det förelegat laga skäl för avskedandet alternativt saklig grund för uppsägning, och därvid även om Polismyndigheten agerat i strid med tvåmånadersregeln.

AD 2013 nr 25

AD 2016 nr 9

AD 2000 nr 14

AD 2021 nr 63

AD 2000 nr 81

AD 1979 nr 143

# Uppsägning på grund av personliga skäl

AD 2019 nr 39      Den engagerade polisen

En polis har efter säkerhetsprövning av Polismyndigheten, enligt säkerhetsskyddslagen, inte längre godkänts för säkerhetsklassat arbete och därefter sagts upp av Polismyndigheten. Arbetsdomstolen har funnit att Polismyndighetens säkerhetsbeslut i sig inte utgjort saklig grund för uppsägningen, men har de faktiska omständigheter som till del legat till grund för säkerhetsbeslutet utgjort saklig grund för uppsägningen?

AD 2000 nr 17 (flygplatsen)

AD 1981 nr 168

# Uppsägning på grund av personliga skäl

## **AD 2019 nr 2**

## Den trumpne besiktningsteknikern

Huvudsakligen fråga om det funnits saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl av en arbetstagare med lång anställningstid. Därvid även fråga om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Enligt arbetsgivarparterna har arbetstagaren vid upprepade tillfällen under en längre period allvarligt brutit mot sina skyldigheter i anställningen genom ett stort antal fall av arbetsvägran och genom att ha uppträtt sarkastiskt och otrevligt mot sina närmaste chefer. Vidare fråga om arbetsgivaren har haft särskilda skäl enligt 34 § 2 st. anställningsskyddslagen för att stänga av arbetstagaren från arbete under viss tid.

AD 1978 nr 6

Prop 1973:129 sid 125

AD 1999 nr 102

AD 2002 nr 58

# Uppsägning på grund av personliga skäl

AD 2020 nr 58

Den långsamma domstolshandläggaren

Fråga om det funnits saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av bristande prestationer och samarbetsproblem som är kopplade till en funktionsnedsättning i form av autism.

AD 1980 nr 10

AD 2002 nr 44

AD 2017 nr 14

# Uppsägning på grund av personliga skäl

**AD 2022 nr 34**

Den MS-sjuka administratören

*En arbetstagare med sjukdomen multipel skleros (MS) har blivit uppsagd från sin anställning som administratör vid polismyndigheten på den grunden, att hon inte har någon arbetsförmåga av betydelse för anställning där. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen har varit sakligt grundad och inte i strid med diskrimineringslagen.*

Dom den 8 juni 2022

# Uppsägning på grund av arbetsbrist

## **AD 2019 nr 8**

## Blixtar och Extringar

Fråga om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen när två hamnarbetare sades upp på grund av arbetsbrist. Därvid frågor om de enligt 3 § samma lag haft rätt att tillgodoräkna sig anställningstid i visstidsanställningar (behovsanställning/s.k. intermittert anställning) hos tidigare arbetsgivare, vars verksamheter övergått till den nuvarande arbetsgivaren.

AD 2014 nr 91

AD 2008 nr 81



# Uppsägning på grund av arbetsbrist

AD 2021 nr 3

Den postade uppsägningen & preskriptionen

Fråga om det funnits förutsättningar för att enligt 34 § anställningsskyddslagen interimistiskt förordna om att en anställning ska upphöra därför att det är mer eller mindre klart att en förd talan om ogiltigförklaring av arbetsgivarens uppsägning av anställningen är preskriberad. Parterna är oense om när underrättelsefristen enligt 40 § anställningsskyddslagen börjat löpa och hur lång den varit.

AD 1997 nr 9 (spelar ingen roll om AT hämtat ut brevet)

AD 2012 nr 38 (om det ej var skäligt att posta uppsägningen)

AD 2015 nr 34 (förutsättningar för interimistiskt beslut)

# Uppsägning på grund av arbetsbrist

## **AD 2022 nr 7**

Matteus 26:75 ”de tre gångerna”

En arbetsbristdrabbad arbetstagare hos ett pastorat erbjöds att välja mellan tre tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Han sades därefter upp på grund av arbetsbrist. Fråga om arbetstagaren sagts upp i strid med 7 § anställningsskyddslagen och om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna i 22 § samma lag.

AD 2016 nr 15 (arbetsgivaren har bevisbördan för bristande kvalifikationer)

AD 2005 nr 57 (har man tackat nej till skäligt erbjudande kan man sägas upp)

AD 1997 nr 121, AD 2006 nr 11, AD 2009 nr 50, och AD 2012 nr 11

AD 2006 nr 15

# Agerande jämförbart med uppsägning/avsked + provocerad uppsägning

AD 2020 nr 23

Den provocerade VVS-montören

Provocerad uppsägning. En VVS-montör har avslutat sin anställning hos ett bolag. Arbetsdomstolen har prövat om uppsägningen har föranletts av bolaget, om bolaget därvid har handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt och om montörens uppsägning därför ska jämföras med en uppsägning från bolagets sida.

AD 2005 nr 30

AD 2013 nr 73

AD 2012 nr 30

AD 1982 nr 99, AD 2006 nr 42

Prop 1973:129 s 128 f

# Agerande jämförbart med uppsägning/avsked + provocerad uppsägning

## **AD 2021 nr 57**

Den omplacerade åklagaren

Efter att en senior kammaråklagare dömts för brott beslutade arbetsgivaren – anställningsmyndigheten – att åklagaren inte skulle utföra operativa arbetsuppgifter under viss tid och tilldelade honom andra arbetsuppgifter. Fråga om anställningen därmed ändrats i grunden på ett sådant sätt att arbetsgivaren genom omplaceringen skiljt honom från anställningen som kammaråklagare i strid med anställningsskyddslagen och därvid även betydelsen av avsaknaden av ett formellt beslut om avskedande eller uppsägning.

AD 2021 nr 37

AD 1978 nr 89 (Bastubadaren)

AD 2006 nr 12, AD 1983 nr 105

# Agerande jämförbart med uppsägning/avsked + provocerad uppsägning

AD 2021 nr 14

Den ouppklarade situationen

En arbetstagare har efter ett möte med arbetsgivarens verkställande direktör inte utfört arbete i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren har haft grundad anledning att inse att arbetstagaren med fog uppfattat sig som skild från anställningen men har inte agerat för att undanröja missförståndet. Kan händelseförloppet därför jämföras med ett avskedande?

AD 2017 nr 13

AD 2015 nr 26

# Diskriminering/missgynnande av föräldraledig

## **AD 2020 nr 53** Kan man förlänga en provanställning?

En provanställd handläggare vid Försäkringskassan var föräldraledig under huvuddelen av prövotiden. Skälet till föräldraledigheten var främst att hans hustru drabbats av en förlossningsdepression. Mot bakgrund av handläggarens omfattande föräldraledighet ansåg sig Försäkringskassan inte kunna bedöma hans prestationer och beslutade därför att provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning. Målet gällde om handläggaren blivit utsatt för könsdiskriminering eller missgynnad i strid med 16 § föräldraledighetslagen.

AD 1985 nr 138 (avtal om förlängning av prövotiden underkändes)

SOU 1993:123 sid 311f

# Diskriminering

## **AD 2020 nr 13**

### Den dyslektiske operatören

Polismyndigheten har vid avbrytandet av en provanställning för en operatör med huvudsaklig arbetsuppgift att nedteckna på telefon lämnade anmälningar tillämpat ett språkkrav. Fråga om Polismyndigheten därigenom utsatt operatören, som har en funktionsnedsättning i form av dyslexi, för indirekt diskriminering. Också fråga om storlek av diskrimineringsersättning för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Prop 2013/14:198 sid 59

AD 2020 nr 3 (döv receptionist)

# Diskriminering/kollektivavtalsbrott

## **AD 2021 nr 38**

Den gamle lotsen

Ett lokalt kollektivavtal för lotsar innehåller en bestämmelse om att lotsar inte ska tjänstgöra enligt avtalet efter fyllda 60 år. Arbetsdomstolen har funnit att bestämmelsen, om den hade tillämpats, visserligen skulle ha inneburit ett missgynnande på grund av ålder, men att åldersgränsen fyllt ett berättigat syfte för att tillgodose äldres ökade behov av vila och även varit ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå detta. Bestämmelsen har därför inte stått i strid med diskrimineringslagen.

Prop 2007/08:95 sid 486f

AD 2009 nr 50 (inget befattningsskydd utan skydd för anställningen som sådan)



# Diskriminering/missgynnande av föräldraledig

AD 2022 nr 4

Den påtagliga störningen

Tre kriminalvårdare som arbetade med transporter ansökte om föräldraledighet på deltid med både fast start- och sluttid. Kriminalvården meddelade att sådan ledighet kunde beviljas endast om arbetstagarna godkände att omplaceras till arbete vid häkte eller anstalt. Fråga bl.a. om den begärda förläggningen av föräldraledigheten innebar en påtaglig störning, om Kriminalvården missgynnade två av arbetstagarna genom att omplacera dem och om Kriminalvården nekat den tredje föräldraledighet.

AD 2005 nr 92

# Diskriminering/processrätt

## **Högsta domstolen i mål Ö 2343-21** Rätten till prövning

DO ./ Braathens; fråga om rätten till prövning i sak (diskriminering) trots att svaranden medgivit yrkandet.

# Konkurrerande verksamhet

AD 2019 nr 12

Den oreglerade uppsägningstiden

Fråga om förutsättningar föreligger för att interimistiskt vid vite förbjuda en verkställande direktör att bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet under sin uppsägningstid. Därvid fråga om längden av skäligen uppsägningstid för den verkställande direktören, som sagt upp sig själv, och där någon uppsägningstid inte avtalats.

AD 2016 nr 14

AD 2006 nr 20

# Företagshemligheter/ Konkurrerande verksamhet

AD 2020 nr 21

Vice VD:s Vite

Interimistiskt förordnande. En vice vd i ett bolag som hyr ut byggnadsställningar m.m. har under sin anställning skickat mejl med företagshemlig information till sin mejladress hos ett bolag som han företräder och som bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Fanns det förutsättningar att enligt 14 § företagshemlighetslagen vid vite förbjuda vice vd:n och det konkurrerande bolaget att, för tiden fram till dess att målet slutligt har avgjorts eller något annat beslutas, att angripa de aktuella företagshemligheterna?.

# Företagshemligheter/ Konkurrerande verksamhet

AD 2020 nr 18

De synnerliga skälen

Fråga bl.a. om en tidigare arbetstagare till sin nya arbetsgivare utnyttjat eller röjt företagshemlig information tillhörig den tidigare arbetsgivaren såvitt avser dels utformningen av en uppfinning, som patentsökts, dels vidareutveckling av uppfinningen. Synnerliga skäl att ålägga före detta arbetstagare skadeståndsskyldighet?

AD 2006 nr 49

AD 2010 nr 27

AD 2013 nr 24

AD 2017 nr 12

# Upphovsrätt

AD 2019 nr 53

Babblarna

En illustratör har enligt huvudsakligen muntliga uppdragsavtal varit uppdragstagare hos ett bolag för att på olika sätt arbeta med illustrationer till ett visst koncept, med början 2005. Illustratören anställdes därefter av bolaget 2014 för att på heltid arbeta med illustrationer till konceptet. Fråga om bolaget har förvärvat rätten att på vissa sätt förfoga över dessa prestationer, inklusive rätt att ändra och vidarelicensiera.

# Frågor med koppling till avtal om anställnings upphörande, även i samband med företagsrekonstruktion

AD 2019 nr 22

Sju arbetstagare anställda hos bolag i en mediekoncern träffade avtal med sina respektive arbetsgivarbolag om att deras anställningar skulle upphöra mot att arbetstagarna under en period – mellan åtta och 16 månader – skulle få månatliga betalningar motsvarande deras månadslön utan att vara skyldiga att arbeta. Bolagen beviljades därefter företagsrekonstruktion och det beslutades om offentliga ackord. Fråga om arbetstagarnas fordringar omfattades av ackorden eller om de har rätt till full betalning enligt avtalen.

# Frågor med koppling till avtal om anställnings upphörande, även i samband med företagsrekonstruktion

AD 2021 nr 31

Efter att ett bolag ansökt om och beviljats företagsrekonstruktion blev två arbetstagare uppsagda på grund av arbetsbrist. Inför uppsägningarna träffades en överenskommelse om att arbetstagarna under uppsägningstiden skulle vara arbetsbefriade, utan skyldighet att avräkna andra inkomster från uppsägningslönen, mot att de avstod från sin företrädesrätt till återanställning. Efter uppsägningarna träffades och fastställdes ett offentligt ackord. Viss del av uppsägningslönen betalades genom den statliga lönegarantin. Bolaget betalade återstående uppsägningslön och semesterersättning med tillämpning av det offentliga ackordet, dvs. med en reduktion enligt ackordet. Fråga om arbetstagarnas fordringar omfattades av ackorden eller om de har rätt till full betalning för sin uppsägningslön.



# Frågor med koppling till avtal om anställnings upphörande, även i samband med företagsrekonstruktion

AD 2022 nr 26

Efter att ett bolag ansökt om och beviljats företagsrekonstruktion blev en arbetstagare uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen har bl.a. funnit att eftersom arbetstagaren kommit att utföra arbete i tiden efter det att en månad förflutit från den s.k. kritiska tidpunkten, dvs. ansökan om företagsrekonstruktion, ska hans lönefordran och därtill hörande fordran på semesterersättning till den del dessa inte täckts av lönegarantin, inte omfattas av ackordet.

# Processuella frågor

## **AD 2021 nr 16**

### Att handlägga arbetstvister I

Fråga om tingsrätten gjorde fel när den avvisade en från Kronofogdemyndigheten överlämnad talan, utan att utreda om det fanns förutsättningar för och önskemål om att överlämna målet till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen har funnit att tingsrätten borde ha utrett behörighetsfrågan innan den förelade käranden att betala en tilläggsavgift och att det därför var fel av tingsrätten att avvisa kärandens talan på grund av underlåtenhet att betala tilläggsavgift.

# Processuella frågor

**HÖGSTA DOMSTOLENS BESLUT** Mål nr meddelat i Stockholm den 15 mars  
2022 T 390-21      Att handlägga arbetstvister II

Krav mot före detta VD grundat på både ABL och anställningsavtalet. Frågan om det är en arbetstvist eller inte.

NJA 2008 s. 429

AD 2012 nr 85

# Vilken anställningsform?

**AD 2020 nr 46**

Tornväktaren i Ystad

Fråga om en tornväktare i Ystad varit tillsvidareanställd eller haft upprepade tidsbegränsade anställningar.

AD 2019 nr 8

# Övrigt

## **AD 2020 nr 15**

Den skyddslösa före detta hustrun

Familjemedlemsundantaget i anställningsskyddslagen. En arbetstagare har varit anställd i ett bolag som ägdes och drevs av hennes make. Arbetstagaren sades upp knappt tio månader efter att dom på äktenskapsskillnad hade meddelats. Arbetsdomstolen har prövat om anställningsskyddslagen var tillämplig på arbetstagaren när uppsägningen skedde.

AD 2000 nr 97

AD 1996 nr 139

AD 1982 nr 135

AD 1992 nr 84

# Foodora-målet AD 2022 nr 45

# Övrigt

AD 2021 nr 40

Den tuffa kvittningen

Arbetsdomstolen har funnit att en advokatbyrå genomfört en otillåten kvittning av en biträdande jurists lön genom ett löneavdrag motsvarande nästan en månadslön. Till följd härav har arbetstagaren haft rätt att omedelbart frånträda anställningen och arbetsgivarens i genkärsmål framställda yrkande om skadestånd för att arbetstagaren slutat anställningen utan att iakttä sin uppsägningstid har därför avslagits.

AD 2009 nr 40

AD 2018 nr 10

AD 1996 nr 70

AD 1971 nr 19 (rätt att frånträda?)

# Övrigt

AD 2021 nr 5

Den anställde konsumenten

Ett bolag har låtit en arbetstagare göra privata inköp genom bolaget från bolagets leverantör till samma pris som bolaget betalat denne. Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagaren är konsument och arbetsgivaren näringsidkare i preskriptionslagens mening och att preskriptionstiden för arbetsgivarens fordran mot arbetstagaren för inköpet därmed är tre år.



# Bisyssla

## **AD 2022 nr 18**

### Supporterpoliserna

Poliser, som tjänstgör i norra Sverige, medverkar på sin fritid i styrelsen för en ideell supporterförening för de svenska landslagen i fotboll, som inte spelar sina hemmamatcher i norra Sverige,. Är detta en otillåten – s.k. förtroendeskadlig – bisyssla enligt 7 § lagen om offentlig anställning?

AD 1989 nr 123

AD 2004 nr 108

AD 2005 nr 55

AD 2011 nr 83

AD 2018 nr 45

# Kollektivavtalstvist

## **AD 2020 nr 66**

## Hamnkonflikten i Göteborg

Tvisten har rört ett bolag som är bundet av två konkurrerande kollektivavtal. I båda avtalen finns en likalydande bestämmelse om att vid skiftarbete förläggs arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema. Den huvudsakliga tvistefrågan har rört om bolaget varit skyldigt att tillämpa den bestämmelsen även i relation till den arbetstagarpart som ingått det senast tecknade avtalet, dvs. andrahandsavtalet.

AD 1974 nr 50

AD 1978 nr 111

# Färsk dom om blockad mot ryskt fartyg

- **AD 2022 nr 33**
- En kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation för hamnarbetare varslade om blockad mot fartyg med rysk anknytning. Var detta en tillåten sympatiåtgärd? Eller kanske en politisk stridsåtgärd med internationell bakgrund (Rysslands invasion av Ukraina). Och är den i så fall lovlig?
- Beslutet meddelades den 1 juni 2022.
- AD 1980 nr 15 (Chile)

## För den intresserade.. (kollektivavtalstvister)

AD 2021 nr 61	Förhandlingsskyldighet
AD 2021 nr 47	Stridsåtgärd
AD 2021 nr 42	Kollektivavtalsbrott
AD 2021 nr 35	Interimistisk säkerhetsåtgärd. Veto mot inhyrning av arbetskraft
AD 2021 nr 23	Kollektivavtal och dataskyddslagstiftning

# EU-domstolen

Två domar om verksamhetsövergång:

- C-298/18 Grafe & Pohle (dom den 27 februari 2020)
- C-344/18 ISS Facility Services (dom den 26 mars 2020)
- Ständigt nya problemställningar – direktivet är tvisteskapande: närmare 80 domar i EU-domstolen!

## Grafe & Pohle

- Jämför Liikenne-målet (C-172/99)
- Att bussar m.m. inte övertogs utgör inte nödvändigtvis hinder för att verksamheten bevarat sin identitet, även om dessa verksamhetstillgångar i sig krävs för utförandet av verksamheten. Dessutom noteras att personalen har ” tilldelats identiska eller liknande uppgifter, och besitter särskilda kvalifikationer och färdigheter som är absolut nödvändiga för att den aktuella ekonomiska verksamheten ska kunna fortgå utan avbrott”.

# ISS Facility Services

- Direktivet behandlar inte övergång till mer än en arbetsgivare
- Proportionalitetsförvävarprincip säkerställer en rättvis avvägning. (34) En övergång enligt huvudförvävarprincip skulle medföra att arbetstagarens rättigheter förbättras efter verksamhetsövergången; detta finns det inte stöd för i direktivet. (34)
- Är det inte möjligt att göra en uppdelning av anställningen, eller skulle uppdelningen medföra en villkorsförsämring, kan anställningen komma att anses att ha upphört, även om initiativet är arbetstagarens. (37).

# Nya visseblåsarlagen

- Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
- Trädde ikraft den 17 december 2021.
- Ersatte Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden



# Visselblåsarlagen, fortsättning

- Skyddskretsen har utvidgats
- Även föremålet för rapporteringen har utsträckts
- Införande av krav på interna rapporteringskanaler
- Meddelarskyddet inom offentlig verksamhet fortsätter gälla parallellt med visselblåsarlagen
- Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet
- Lagen är tvingande men ger visst utrymme för avsteg genom kollektivavtal

# En ny lagstiftningsmodell på väg?

- Arbetsmarknadens parter (Svenskt Näringsliv, PTK och LO) tar initiativ och ibland till och med utformar lagreglerna
- Lag om stöd vid korttidsarbete (SFS 2013:948)
- 2019 års ändringar beträffande vissa stridsåtgärder (Prop 2018/19:105)
- En reformerad arbetsrätt (Prop 2021/22: 176)

# En reformerad arbetsrätt

Prop 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

# Bakgrund

- Januariavtalet
- SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt "*Toijer-utredningen*"
- Svenskt Näringsliv, PTK och LO förhandlar om ändringarna
- Svensk Näringsliv och PTK (LO ansluter senare) enas om en *Principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd* och begär att regeringen ska ta fram förslag på hur överenskommelsen ska kunna genomföras. Parterna enas även om ett utkast till huvudavtal.
- DS 2021:16 *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*
- DS 2021:17 *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*
- DS 2021:18 *Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*
- Proposition 2021/22:176 "*Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*"
- *Slutligt utkast till Huvudavtal för antagande 22 juni 2022*

# Lagförslag

Proposition 2021/22:176 "Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden"

- En reformerad arbetsrätt
- Nytt omställningsstudiestöd
- Nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd
- (Riksdagsbeslut den 8 juni 2022)

# Huvudpunkter

- Sakliga skäl i stället för saklig grund för uppsägning
- Arbetstagaren kvarstår inte i anställningen vid tvist om ogiltighet
- De allmänna skadestånden höjs
- Alla arbetsgivare får undanta tre arbetstagare vid turordning vid arbetsbrist
- Hyvling ska ske i turordning
- Allmän visstid blir särskild visstid
- Anställningsavtal ska anses gälla heltid om inget annat anges
- Uthyrda under lång tid ska av kundföretaget erbjudas tillsvidareanställning eller särskild ersättning
- Arbetsvillkorsdirektivet genomförs

# En reformerad arbetsrätt – sakliga skäl (7 §)

Saklig grund blir sakliga skäl

- *Vad är skillnaden?*
- *Fokus på avtalsbrottets allvar*
- *Omständigheterna vid uppsägningstillfället ska ligga till grund för helhetsbedömningen*
- *Ingen intresseavvägning eller prognos om ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet kan konstateras*
- *Krävs fortfarande mindre ingripande åtgärder (varning, omplacering osv) i första hand*
- *Typfallen enligt praxis finns kvar (arbetsvägran, samarbetssvårigheter, hot, våld osv.)*
- *Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning ska beaktas som tidigare vid bristande arbetsprestationer*

## Sakliga skäl, forts.

- Målet är att öka förutsägbarheten vid uppsägning av personliga skäl
- Inte längre någon betydelse att det har varit en lång anställningstid med skötsamhet.
- Ej heller att arbetstagaren har stor försörjningsbörda eller har svårt att få ett nytt arbete
- Man ska inte längre fråga sig hur arbetstagaren kan tänkas bete sig i framtiden.
- Fortfarande finns krav på varning och försök till omplacering.



# En reformerad arbetsrätt – endast en omplacering (7 § 2 st)

## Ändrade regler kring omplaceringsskyldighet

- En omplacering pga personliga skäl räcker normalt
- Arbetsgivarsidan har bevisbördan för att tidigare omplacering gjorts
- Särskilda skäl? T.ex. om det gått lång tid sen den förra omplaceringen
- Arbetstagarsidan har åberops- och bevisbördan för att det finns särskilda skäl och ledig befattning
- Var tydlig med vad omplaceringen berott på

# Övergångsbestämmelse

Om arbetsgivaren lämnat underrättelse eller varsel eller påkallat förhandling om uppsägning eller avskedande före den 1 oktober 2022 gäller de gamla reglerna.

# En reformerad arbetsrätt – avvikelse genom kollektivavtal (2 c §)

Möjlighet att ingå kollektivavtal om sakliga skäl och omplaceringskyldighet

- Krävs kollektivavtal som ingåtts av central arbetstagarorganisation
- Avvikande kollektivavtal ej tillåtna på den statliga sektorn
- Olika anställningsskydd beroende på vilket kollektivavtalsområde man tillhör?
- Inte möjligt att avtala bort kravet på sakliga skäl

# Utkast till huvudavtal

- Innehåller parternas överenskommelse om hur man ska se på:
- Samarbetssvårigheter
- Bristande arbetsprestationer
- Arbets- eller ordervägran
- Olovlig frånvaro och sena ankomster
- Brottsliga handlingar kopplade till arbetet
- Missbruk som inte är att betrakta som sjukdom

# En reformerad arbetsrätt – anställningen vid tvist

Arbetstagaren får inte kvarstå i anställning vid tvist om ogiltighet

- Anställningen upphör när uppsägningstiden löper ut
- Om uppsägning eller avsked ogiltigförklaras har den anställde rätt till lön och andra förmåner som om hen hade arbetat under tvistetiden
- De ekonomiska riskerna för arbetsgivaren minskar vid tvist kring ogiltighet
- Utökade möjligheter till arbetslöshetsersättning (ej vid avskedande)
- Inget avstängningsförbud under tvistetiden
- Särskilda regler om fackliga förtroendemän

# En reformerad arbetsrätt – höjda skadeståndsnivåer

Det allmänna skadeståndet vid ogiltigförklaring höjs

Uppsägning utan saklig grund		Oriktigt avsked		Avsked under omständigheter som skulle ha varit tillräckliga för uppsägning	
Nu	Sen	Nu	Sen	Nu	Sen
80 000 kr	135 000 kr	125 000 kr	190 000 kr	50 000 kr	90 000 kr

# En reformerad arbetsrätt – rätten att undanta anställda samt regler om ”hyvling”

Ökade möjligheter att undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist

- Alla arbetsgivare oavsett storlek får undanta tre arbetstagare
- Spärrtid på tre månader innan nya undantag får göras

Ändrade regler kring ”Hyvling”

- Sänkt sysselsättningsgrad ska erbjudas i viss turordning
- Samma driftsenhet och lika arbetsuppgifter
- Arbetstagare som accepterar ”erbjudande” ska ges viss omställningstid (motsvarande uppsägningstid, dock max tre månader)

# Lite mer om trepersonersundantaget

- Tidigare fick man bara undanta två arbetstagare och det gällde bara för mindre arbetsgivare.
- Undantagen kan inte prövas rättsligt (om inte diskriminerande eller dylikt)
- Om en arbetsgivare gör undantag med stöd av nya lagen, kan samme arbetsgivare därefter också göra nytt undantag med stöd av kollektivavtal (inom tre månader)
- I huvudavtalet öppnas för fyra undantag om man bara har en driftsenhet
- Huvudavtalet ger även för en alternativregel om 15 % av de som får sluta anställningen pga arbetsbristen inom driftsenheten (och avtalsområdet), dock högst 10 % av de anställda.



## Lite mer om ”hyvlingen”

- Tidigare kunde arbetsgivaren rikta erbjudanden om omplacering till lägre sysselsättningsgrad utan hänsyn till turordning.
- Om en arbetstagare tackade nej, kunde denne sägas upp.
- Nya regeln innebär att de arbetstagare som har lika arbete och befinner sig på samma driftsenhet ska erbjudas omplacering i turordning. De med kortast anställningstid ska få erbjudande först.
- Man ska lämna erbjudandet med lägst sysselsättningsgrad först (det vill säga den med kortast anställningstid ska få erbjudandet med lägst sysselsättningsgrad).
- Brott mot reglerna ger skadeståndsskyldighet.

# Hyvling, fortsättning

- När det ska göras både arbetsbristuppsägningar och sänkningar av sysselsättningsgraden ska sänkningarna hanteras först (i turordning).
- Lika arbetsuppgifter: i stort sett samma uppgifter och ska vara inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc)
- Om arbetsledning ingår eller krävs särskild utbildning eller kunnande är det inte ”i stort sett samma arbetsuppgifter”.
- Den som accepterar att gå nedi tid ska få en omställningsperiod med bibehållen lön och sysselsättningsgrad under tid som svarar mot uppsägningstiden (dock som mest tre månader).
- Brott mot reglerna ger skadeståndsskyldighet
- Reglerna kan frångås genom kollektivavtal.

# En reformerad arbetsrätt – särskild visstid

Allmän visstidsanställning försvinner och ersätts med särskild visstidsanställning

- Övergår i tillsvidareanställning när den anställda haft sådana anställningar i mer än tolv månader (tidigare två år)
- Allmänna visstidsanställningar från och med den 1 mars 2022 ska räknas med
- Vid minst tre särskilda visstidsanställningar under en kalendermånad räknas även tiden *mellan* anställningarna som anställningstid i särskild visstidsanställning
- Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning om den anställda varit anställd i särskild visstid minst nio månader under de senaste tre åren (kräver anmälan). Tolv månader för företräde till andra anställningsformer
- Allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 ska anses som särskild visstidsanställning

## Särskild visstid, fortsättning

- Skriftlig information ska alltid lämnas genast om att anställningen avser särskild visstid
- Vid minst tre särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad ska även tiden mellan dessa räknas som kvalifikation.
- Arbetsgivaren får inte anställa för vikariat i syfte att kringgå nyssnämnda regel
- Bestämmelserna om särskild visstid kan frångås genom kollektivavtal.

# En reformerad arbetsrätt – heltid som presumtion

Anställningsavtal anses gälla heltid om inget annat avtalats

- Den part som påstår att anställningen inte avser heltid har bevisbördan för detta påstående.
- På begäran av en deltidsanställd är arbetsgivaren skyldig att inom tre veckor ange skälet till deltid (längre tid under övergångsperiod)

# En reformerad arbetsrätt – uthyrd personal

Uthyrd personal ska efter viss tid erbjudas anställning (eller viss ekonomisk kompensation) hos/av kundföretag

- Kundföretag ska erbjuda tillsvidareanställning *eller* betala två månadslöner till en arbetstagare som varit uthyrd dit till samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en 36 månaders period
- Om arbetstagaren accepterar erbjudandet om anställning upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.
- Inga specifika krav på erbjudandet utom att det ska avse tillsvidareanställning.
- Den uthyrde ska få skälig betänketid.
- Med månadslön avses den lön som personen har hos bemanningsföretaget.

# Uthyrd personal, fortsättning

- Bestämmelserna gäller inte uthyrda som är anställda med särskilt anställningsstöd i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning
- Sanktionen för brott mot reglerna är skadestånd.
- Kan frångås genom kollektivavtal

# Arbetsvillkorsdirektivet införs

- Ändringar i 6 c § LAS . Det ska lämnas mer information än tidigare.
- Skriftlig information om anställningsvillkor ska lämnas även om anställningen är kortare än tre veckor.
- Den viktigaste informationen ska lämnas senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren börjat arbeta, övrig info inom en månad
- Viss information får lämnas genom hänvisningar till författning eller kollektivavtal
- Detta gäller även anställda med företagsledande position
- Börjar gälla den 29 juni 2022.



# Vad är ytterligare information enligt 6c § LAS?

- 1. Namn och adress, tillträdesdag och arbetsplats**
- 2. Arbetsuppgifter och titel**
- 3. Anställningsform**
- 4. Löneförmåner och hur ofta man får lön**
- 5. Längden på normal arbetsdag/vecka**
- 6. Regler om övertids- eller mertidsarbete**
- 7. Minsta tidsfrist för besked om ordinarie arbetstid**
8. Kundföretagens namn och adress vid uthyrning
9. Rätt till utbildning
10. Längden på betald semester

# Vad är ytterligare information enligt 6c § LAS?

11. Regler om hur anställningen avslutas
12. Att arbetsgivaravgifter betalas
13. Tillämpligt kollektivavtal

# Vad är ytterligare information enligt 6d § LAS?

- När arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre tid än fyra veckor ska särskild information lämnas:
- Till vilket land eller vilka länder?
- Valuta för lönen
- Kontantersättningar och naturaförmåner
- Ersättning för hemresa
- Vid utstationering ska även information lämnas om ersättning och villkor enligt utstationeringslagen, ersättning för resa, kost och logi, länk till värdlandets webbplats.

# Vad är ytterligare information enligt 6e § LAS?

Ändras det som informerats om genom ett beslut av arbetsgivaren eller en överenskommelse med arbetstagen ska arbetsgivaren så snart som möjligt informera om ändringen men senast då ändringen ska börja tillämpas.

Man behöver inte informera om sådana ändringar som följer av lag eller kollektivavtal, som en verksamhetsövergång eller att en anställning kommit att gälla tillsvidare.

# Arbetsvillkorsdirektivet (om begäran om ändring)

- En arbetstagare som begär ändring (anställningsform eller sysselsättningsgrad) har rätt till skriftligt svar från arbetsgivaren inom en månad.
- Arbetsgivaren ska ange skäl för sitt ställningstagande.
- Gäller bara om den anställda varit anställd i mer än sex månader och inte är provanställd.
- Ny fråga från arbetstagaren måste vänta i tolv månader.

# Arbetsvillkorsdirektivet om annan anställning (6 i § LAS)

- Arbetsgivare får som huvudregel inte förbjuda arbetstagaren att samtidigt ha en anställning hos någon annan
  - Undantag när anställningen:
    - i) är arbetshindrande,
    - ii) konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada; eller
    - iii) på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet
- Förbud mot missgynnande på grund av annan anställning
- Detta gäller även anställda med företagsledande position

# Något om omställningsstudie- stödet samt det grundläggande omställnings- och kompetens- stödet

Ny lag om studiestöd som syftar till att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera sina studier och därigenom stärka sin ställning på arbetsmarknaden. CSN blir ansvarig myndighet.

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet syftar till att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Kammarkollegiet fattar beslut i ärenden om detta. Stödet kan vara i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd (det senare får endast ges till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och har särskilda behov till följd av sjukdom).

# Balansdirektivet genomförs

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) föreslås genomföras genom förändringar i ett flertal lagar.
- Lagar som påverkas av de föreslagna ändringarna:
  - ✓ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård,
  - ✓ föräldraledighetslagen (1995:584),
  - ✓ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.
  - ✓ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
  - ✓ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare



# Balansdirektivet genomförs

- De arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller tar sådana rättigheter i anspråk ska omfattas av särskilda skyddsbestämmelser och det ska även införas ett repressalieförbud. Dessutom ska Diskrimineringsombudsmannen få en utökad rätt att föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnande behandling.
- 2021/22:AU14
- De nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 2 augusti 2022 men beslut är ännu inte taget.

*Frågor?*