

# Arbetsrättsliga fallgröpar inför och under anställning

Advokaterna Johan Sundberg och Dino Kalamujic  
edpLaw Advokatbyrå



# Exempel - viktiga arbetsrättsliga lagar

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Semesterlagen

Sjuklönelagen

Föräldradighetslagen

Studieledighetslagen

Arbetsmiljölagen (AML)

Arbetstidslagen (ATL)

Företagshemlighetslagen

# Anställningsavtalet

- **Anställningsförhållandet är dynamiskt och i grunden ojämlikt som utvecklas över tid.**
- **Grundar sig på avtal (anställningsavtalet och i förekommande fall kollektivavtal) och tvingande lagregler (t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS)).**
- **4 § LAS – Anställningsavtal gäller tillsvidare om inte tidsbegränsad enligt 5 § LAS eller provanställning enligt 6 § LAS.**
- **Måste ett anställningsavtal finnas i skrift?**

# Rekrytering

- Referenser
- Tester
- Bakgrundskontroller
- Tänk på reglerna i **GDPR** – bl.a. får en arbetsgivare för rekryteringsändamål normalt sett inte hantera uppgifter om brott elektroniskt (dvs i en dator).
- **Kommande:** Direktiv om lönetransparens - bl.a. förbud för arbetsgivare att fråga om den arbetssökandes nuvarande lön. Ska bli lag i Sverige i mitten av 2026.

# Information till arbetstagare (LAS 6 c))

**En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.**

**Informationen ska bl.a. innehålla:**

- i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress
- uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall
- längden på arbetstagarens betalda semester
- de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet
- att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren
- tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall

**Ska lämnas vid olika tidpunkter beroende på vilken informationspunkt det är fråga om**

# Har ett bindande anställningsavtal kommit till stånd?

- Rättsfallet AD 1977 nr 203 gällde en teatergrupp som ansåg sig ha träffat avtal om att sätta upp en kabaré på en restaurang. Men eftersom teatergruppen mot restaurangägarens bestridande inte kunde bevisa att ett anställningsavtal hade ingåtts, lämnades gruppens talan utan bifall.
- Av domen följer *att det i princip ankommer på den som påstår att ett anställningsavtal har ingåtts (kommit till stånd) att bevisa detta.*

# Har ett bindande anställningsavtal kommit till stånd?

- I AD 1981 nr 131 hade en försäljare gjort gällande att han hade blivit anställd på grund av att arbetsgivaren genom sitt allmänna uppträdande vid anställningsintervjun hade medfört att säljaren var av uppfattning att ett anställningsavtal hade kommit till stånd.
- Enligt AD hade det förts så omfattande diskussioner att det måste anses ha ålegat arbetsgivaren att under diskussionerna klargöra sin uppfattning att något anställningsavtal trots detta *inte* hade kommit till stånd. Detta hade arbetsgivaren inte gjort, utan tvärtom hade han vidtagit åtgärder som hade varit ägnade att befästa säljaren i dennes uppfattning att han hade fått den sökta anställningen.

# Provanställning

- Som huvudregel maximalt **6 månaders** prøvotid.
- Kan **avbrytas i förtid** eller **avslutas** utan att övergå i en tillsvidareanställning genom att iaktta 2 veckors underrättelsetid och varsel (om fackligt ansluten) utan skäl (får dock inte vara diskriminerande eller i strid med god sed).



# Förlängning av provanställning

- **AD 2020 nr 53** – Arbetsdomstolen konstaterade att en handläggare på Försäkringskassan missgynnats i strid med föräldraledighetslagen genom att arbetsgivaren avbrutit provanställningen.
- **Betydande frånvaro** under provotiden kan medföra en **möjlighet** för parterna att komma **överens om en förlängning** av provotiden motsvarande frånvarotiden (trots gränsen om 6 månader i LAS).
- Vid frånvaro på grunda av **föräldraledighet** kan det föreligga en **skyldighet** att förlänga provotiden.

# Lojalitetsplikten och bisyssla

- **Lojalitetsplikten** behöver inte formaliseras utan ingår automatiskt som en naturlig del av anställningen.
- Lojalitetsplikten innebär att man som anställd **inte** får vidta åtgärder som är ägnade att **skada eller på annat sätt försvåra** arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där han kan komma i pliktkollision.
- I anställningsavtalet är lojalitetsplikten en påminnelse och skrivningar om bisyssla ett viktigt förtydligande.

# Annan anställning 6 i) §

Arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som *kan orsaka skada*, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Notera att 6 i § LAS även gäller för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

# Anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) innehåller regler om *anställningsskydd*. Inget skydd för tjänsten!

## Nya regler

### **Saklig grund blivit sakliga skäl**

- Ökad förutsebarhet vid uppsägning
- Sociala hänsyn (utan samband) ska inte längre beaktas
- Andra skillnader?

# Ogiltigförklaring – nya regler

- Uppsägning utan ”sakliga skäl”
- Domstol ska inte kunna besluta om att anställningen ska bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet (efter uppsägningstidens utgång). Inte heller intermistiskt.
- Om arbetsgivaren förlorar – ogiltighet med motsvarande följder som idag (anställningen gäller eller utköp enligt 39 §)

# Bristande prestationer och misskötsamhet

## Misskötsamhet, t.ex.

Sena ankomster

Fusk med arbetstid

Följer inte instruktioner

Samarbetsproblem

Allmän ovilja

## Bristande prestationer, t.ex.

Långsamhet

Förstår inte uppgift

Slarv

Dåliga resultat/budgetmål

# Bristande prestationer och misskötsamhet

## Samtal

Orsak

Åtgärder – vad behöver förändras – vad är problemet

Råd, hjälp stöd

Konsekvenser vid utebliven förbättring

## Skriftlig erinran

Vad är problemet

Vad förväntas

Konsekvenser vid utebliven förbättring

## Åtgärdsplaner

Omplaceringsmöjligheter

# Bristande prestationer - om det inte blir bättre?

Hur många "varningar" behövs?

Tänk på tvåmånadersregeln

Ha koll på dokumentationen

Fråga om facklig tillhörighet

Underrätta den anställde om avsikt att säga upp på grund av personliga skäl

Varsla den anställdes fackliga organisation

Lämna över uppsägningsbesked med visst innehåll

Rätt till överläggning för den anställde/den fackliga organisationen



# Arbetsbrist

Betyder inte nödvändigtvis brist på arbete

Alla skäl för uppsägning som inte är hänförliga till den anställde

Omplacering till ledig tjänst (hela verksamheten, även olika orter)

Tillräckliga kvalifikationer

Turordning – (driftsenhet)

Förhandling med fackliga organisationer

Återanställning

Risk och konsekvensbedömning – arbetsmiljö

Varsel Arbetsförmedlingen

Nya regler: 3-undantaget och inte krav på maximalt 10 anställda

# Ny regel i bemanningslagen

- **Skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning**
- **Samma driftsenhet i mer än 24 månader under en period om 36 månader**
- **Erbjudande lämnas senast en månad efter att tidsgränsen överskridits**
- **Arbetstagaren ska svara inom ”skälig tid”**
- **Om accept upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds**
- **Alternativ - att kundföretaget betalar ersättning motsvarande två månadslöner till arbetstagaren**

# Heltid som norm samt s.k. hyvling

- Heltid är norm (ny 4 a §). På begäran ska arbetsgivaren inom tre veckor motivera varför ej heltid
- Hyvling – minskat arbetstidsmått - nya regler i 7 a § och 7 b § LAS
- Erbjudande om omplacering till lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i ”omvänd turordning”
- Om accept av lägre sysselsättningsgrad – skälig omställningstid = motsvarande uppsägningstiden, dock max tre månader

# Arbetstid

- **Ordinarie arbetstid 40 timmar/vecka (många kollektivavtal 37,5 h)**
- **Övertid max 200 timmar/år (allmän övertid) (+ extra övertid max 150 timmar/år)**
- **Minst 11 timmars sammanhängande ledighet varje dygn (dygnsvila)**
- **Minst 36 timmars sammanhängande ledighet varje vecka (veckovila)**
- **Raster – avbrott i daglig arbetstid – efter max 5 timmar (kan bytas mot måltidsuppehåll)**

# Sjukdom – Lag (1991:1047) om sjuklön

- Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Är den *avtalade anställningstiden kortare än en månad* inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren **tillträtt anställningen** och **därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd**.
- Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden.
- Läkarintyg från sjunde kalenderdagen.
- Förstadagsintyg vid särskilda skäl. Skriftlig begäran och får inte avse längre tid än ett år.
- Anmälan till Försäkringskassan om arbetstagaren har varit sjuk i mer än 14 kalenderdagar. Helst dag 15 men senast dag 21.

# Semester

- Reglerar bl.a. rätt till ledighet och betalning under ledigheten
- Intjänandeår och semesterår (1/4 – 31/3)
- Minst 25 dagars ledighet varje semesterår
- Antalet betalda dagar beror på hur många dagar under intjänandeåret man varit anställd
- Semester ska planeras i samråd med arbetsgivaren
- Betalning – antingen (i) 12 % av vad man intjänade under intjänandeåret eller (ii) ordinarie månadslön + 0,43 % av månadslönen/semesterdag
- Viss frånvaro semesterlönegrundande – t.ex. vid föräldraledighet (upp till 120 dagar)
- Rätt att spara semesterdagar i upp till 5 år – har man för semesteråret t.ex. 25 betalda dagar får man spara upp till 5 dagar
- När anställningen upphör – rätt att få ut outtagna semesterdagar.

# Sekretess

- Avtalad sekretess
- Yrkessekretess
- Lag (2018:558) om företagshemligheter

## Med företagshemlighet avses information

1. om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse eller i en forskningsinstitutions verksamhet,
2. som varken som helhet eller i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman är allmänt känd hos eller lättillgänglig för den som normalt har tillgång till information av det aktuella slaget,
3. som innehavaren har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla, och
4. vars röjande är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren

Erfarenheter och färdigheter som en arbetstagare har fått vid normal yrkesutövning är inte en företagshemlighet. Inte heller är information om något som utgör ett brott eller annat allvarligt missförhållande en företagshemlighet

# Arbetsrätt för chefer – från anställning till avslutande av anställning - 25 november

- Fallgröpar och praktiska tips inför anställning
- Hantering av bristande arbetsprestationer och misskötsamhet
- Arbetsmiljöfrågor, semester och sjukdom
- Uppsägning på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl – praktiska frågor och strategiska frågor
- Begränsningar för den anställde efter anställningens upphörande – tystnadsplikt, konkurrens och rekrytering



# Vad tyckte du om dagens webinarium?

Tack för dina synpunkter!

# Frågor?



# Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,  
mejla oss på [kursinformation@bginstitute.se](mailto:kursinformation@bginstitute.se)

