



Årets första nyhetsbrev från Vinge innehåller arbetsrättsliga nyheter, sammanfattningar av aktuella rättsfall från Arbetsdomstolen och nyheter från EU på arbetsrättsens område. Nyhetsbrevet innehåller även en fördjupningsartikel om arbetsmiljö som behandlar arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, samt särskilt om arbetsgivarens skyldigheter gällande psykosocial arbetsmiljö.

Trevlig läsning!

EU-nytt inom arbetsrätten

Ministerrådet säger nej till längre mammaledighet

I Vinges nyhetsbrev från november 2010 rapporterade vi att Europaparlamentet röstade för att förlänga rätten till mammaledighet från 14 veckor till minst 20 veckor, varav minst 16 veckor med full löneersättning. Ministerrådet (EU:s arbetsmarknadsministrar) sa dock nej till Europaparlamentets förslag. Därför ser det nu ut som att det kan dröja innan EU kan få en lagstiftning om utökad mammaledighet. För närvarande finns betydande skillnader mellan EU-ländernas reglering kring mammaledighet och föräldraledighet.

Verksamhetsöverlåtelse möjlig i koncernbolag utan anställda

C-242/09 Albron Catering BV mot FNV Bondgenoten och John Roest

EU-domstolen lämnade nyligen förhandsbesked i ett mål som rörde Heinekenkoncernen i Nederländerna. Inom Heineken är

samtliga arbetstagare anställda i ett bolag men arbetstagarna arbetar inom andra bolag inom koncernen. John Roest arbetade på detta sätt i Heineken BV. När Heineken överlät Heineken BV till Albron Catering BV, menade John Roest att en verksamhetsöverlåtelse hade skett enligt direktivet om övergång av verksamhet (2001/23) (i Sverige inkorporerat i 6 b § lagen om anställningsskydd). EU-domstolen kom fram till att den som *upphör att vara arbetsgivare vid verksamhetsövergången* är en överlåtare enligt direktivet och att Heineken BV varit en "icke avtalsbunden arbetsgivare" som upphört att vara detta i och med övergången till Albron Catering BV. Enligt EU-domstolen måste arbetstagaren inte formellt vara anställd av överlåtaren. Därmed blev direktivet tillämpligt på överlåtelsen och John Roests anställning hade övergått automatiskt till Albron Catering BV.

Förhandsbeskedet gällde endast när arbetstagarna var formellt anställda inom samma koncern som överlåtaren, varför EU-dom-

stolen inte svarat på frågan om detsamma gäller när arbetstagare är anställda av ett bolag, t.ex. ett bemanningsföretag, men varaktigt arbetar på ett annat företag.

Nyheter på arbetsmarknaden

Utökade möjligheter till flyttningsbidrag

Den 1 februari 2011 träder nya regler i kraft som väntas öka rörligheten på arbetsmarknaden samt bredda arbetsmarknaden för arbetssökande. De nya reglerna innebär att Arbetsförmedlingen kommer att kunna bevilja s.k. flyttningsbidrag inom hela EU/EES-området. Detta möjliggör för arbetssökande hos Arbetsförmedlingen att söka arbete i andra EU/EES-länder, med hjälp av ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen. Läs mer : <http://www.sweden.gov.se/sb/d/12581/a/158347>



Långtidsutredningen 2011 - LU 2011

Långtidsutredningen 2011 är en statlig utredning med fokus på arbetsmarknadens funktion och sysselsättningspolitikens utformning. Inom ramen för denna har nyligen presenterats tre forskningsrapporter som publicerats i betänkandet "Att skapa arbeten - lönebildning, anställningsskydd och konkurrens" (SOU 2010:93). I en av rapporterna dras slutsatsen att dagens löneökningstakt (4 %) är för hög i jämförelse med sysselsättningsgraden. För att dagens höga arbetslöshet inte ska bestå måste löneökningstakten sänkas under en övergångsperiod. Rapporten som behandlar det svenska anställningsskyddet är kritisk mot det svenska regelverkets måluppfyllelse och föreslår bl.a. att turordningsreglerna ersätts med uppsägningsavgifter som växer med anställningstiden. Läs mer på <http://www.regeringen.se/sb/d/12840/a/157923>

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 2010 nr 89 – Fortlöpande utbetalning av semesterlön

I enlighet med anställningsavtalet utbetalades arbetstagarens semesterlön fortlöpande i samband med månadslönen, istället för i samband med semesterledigheten som lagen föreskriver. Avsteg från lagen genom kollektivavtal förelåg inte i det aktuella fallet och AD fann att förfarandet stod i strid med semesterlagen. Mot bakgrund av att arbetstagaren inte gjort gällande att han fått lägre semesterlön än vad han varit berättigad till bestämdes det allmänna skadeståndet till 15.000 kr.

Vinges kommentar: Rättsfallet bekräftar att semesterlön ska utbetalas i samband med semesterledighet och att semesterlön endast i vissa undantagsfall får utbetalas vid annat tillfälle.

AD 2010 nr 91 – Diskrimi- nering av arbetssökande

En 62-årig kvinna (A) sökte en tidsbegränsad anställning som jobbcoach vid ett av Arbetsförmedlingens kontor. Kvinnan kallades inte till intervju. Av de som kallades till intervju var alla utom en yngre än A. De

lediga tjänsterna tillsattes med två kvinnor, 27 respektive 36 år. AD konstaterade att A var bättre meriterad när det gällde utbildning och arbetslivserfarenhet jämfört med en av de som anställdes och flera av dem som hade kallats till intervju. Staten gjorde gällande att A:s bristande personliga lämplighet var skälet till att hon inte hade kallats till intervju.

Vid en samlad bedömning fann AD att staten inte lyckats visa att beslutet att inte kalla A till intervju saknat samband med hennes kön eller ålder samt att beslutet att inte erbjuda henne anställning saknat samband med hennes ålder. AD framhöll att en arbetsgivares bedömning av en arbetssökandes personliga lämplighet inte kan, som i det aktuella fallet, grundas på ett kort internt samtal med två medarbetare som tidigare endast har haft en begränsad kontakt med arbetssökanden. Genom Arbetsförmedlingens agerande hade staten brutit mot diskrimineringsförbudet. Diskrimineringsersättningen bestämdes till 75.000 kr.

Vinges kommentar: Stark och tillförlitlig bevisning krävs för att arbetsgivaren ska kunna dra slutsatsen att en arbetssökande saknar personlig lämplighet. Arbetsgivaren kan inte utan närmare undersökning avfärda en arbetssökande som uppfyller kraven avseende utbildning och arbetslivserfarenhet på grundval av personlig lämplighet. Ett ställningstagande avseende personlig lämplighet bör föregås av kontakt med referenser och iakttagelser vid en eventuell anställningsintervju.

Fördjupning:

Om arbetsgivarens skyldighet att bedriva systematiskt arbets- miljöarbete samt särskilt om psykosocial arbetsmiljö

Många av arbetsmiljölagens bestämmelser som reglerar skyldigheter för arbetsgivare om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet är allmänt hållna och det kan upplevas som svårt att veta hur man som arbetsgivare rent konkret ska agera för att kraven i lagen ska uppfyllas. Arbetsmiljöverkets föreskrifter förtydligar och specificerar arbetsmiljölagen och en av de viktigaste föreskrifterna, som konkret beskriver hur arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska gå till, är föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. I denna fördjupningsartikel har vi valt att

särskilt lyfta fram vad kravet på att bedriva ett *systematiskt arbetsmiljöarbete* innebär. Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetsmiljön, och vi har även valt att lyfta upp de krav som finns på en god psykosocial arbetsmiljö, vilket många gånger kan hamna i skymundan bland föreskrifter om datorarbete, ljud, ljus och buller m.m. som kan upplevas som mer konkreta och lätta att efterleva.

Systematiskt arbets- miljöarbete

Med begreppet *systematiskt arbetsmiljöarbete* menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna

för ohälsa. Detta kan göras exempelvis genom arbetsmiljöronder, frågeformulär till de anställda eller intervjuer med arbetstagare och skyddsombud. De risker som framkommer vid undersökningen ska sedan skriftligen dokumenteras och arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt åtgärda de risker som framkommit vid riskbedömningen. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan.

Vidare är arbetsgivaren skyldig att upprätta en arbetsmiljöpolicy som ska beskriva hur arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska vara utformade för att en tillfredsställande arbetsmiljö ska uppnås. De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt vid formuleringen av policyn och det är viktigt att policyn är så tydlig och konkret att den kan följas upp.



Arbetsgivaren ska även införa rutiner som beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska gå till. Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem arbetsmiljöarbetet ska genomföras samt vilka som ska medverka. För det fall att kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån anlitas.

Vidare ska det systematiska arbetsmiljöarbetet följas upp årligen. Syftet är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöpolicyn, rutinerna och den årliga uppföljningen ska vara skriftligt dokumenterade om det finns minst tio arbetstagare på arbetsplatsen. Givetvis är det dock fördelaktigt om dessa åtgärder dokumenteras skriftligen även på mindre företag.

Psykosocial arbetsmiljö

Kravet på att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete avser såväl de fysiska som de psykologiska och sociala arbetsförhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. För att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete avseende psykosociala förhållanden behöver chefer och arbetsledare ha god kännedom om de arbetsförhållanden som kan medföra psykiska påfrestningar och bedöma om de kan innebära risk för ohälsa eller olycksfall. Sådana kunskaper är till exempel hur olika sociala och psykologiska förhållanden i arbetslivet kan påverka arbetstagarnas hälsa och hur man kan känna igen signaler på ohälsa hos individer, grupper och i verksamheten.



Arbetsmiljöverket ger exempel på faktorer i arbetet som kan orsaka påfrestningar som kan leda till ohälsa. Bland exemplen nämns stor arbetsmängd och högt arbetstempo, ensidigt och monotont arbete, oklara förväntningar på arbetsinsatsen, ständiga förändringar som leder till otrygghet i anställningen, risker för hot och våld, konflikter, kränkningar och trakasserier samt brister i den fysiska miljön.

När en arbetstagare utsätts för ohälsa kan kroppens försvarsreaktioner ge olika effekter. Effekterna kan vara fysiska, psykiska, beteendemässiga eller tankemässiga/kognitiva och påverkar inte bara den enskilde arbetstagaren utan kan också få återverkningar i organi-

sationen. Arbetsmiljöverket ger också här exempel på återverkningar av arbetstgares ohälsa och nämner bland annat tillbud och felhandlingar, samarbetsvärigheter och konflikter, arbetsskador och sjukfrånvaro, kompetensförlust samt andra produktionsstörningar.

För att lära dig mer om hur en god psykosocial arbetsmiljö kan uppnås rekommenderar vi nedan några lästips: AFS 1980:14, 1993:17, 1993:2, vilka samtliga finns på www.av.se

Vinge är en av Nordens största advokatbyråer med omkring 500 anställda, varav ca 350 jurister. Verksamheten är inriktad på affärsjuridik och uppdragen är till stor del internationella. Vinge ingår i Lex Mundi, ett globalt nätverk för oberoende advokatbyråer



WWW.VINGE.SE

Kontaktpersoner:
STOCKHOLM
fredrik.dahl@vinge.se
bjorn.lindskog@vinge.se

GÖTEBORG
olle.linden@vinge.se
charlotte.johansson@vinge.se

MALMÖ/HELSINGBORG
ingela.malmborg@vinge.se

Kontor:
STOCKHOLM 46 (0) 8 614 30 00 **GÖTEBORG** 46 (0) 31 722 35 00 **MALMÖ** 46 (0) 40 664 55 00 **HELSINGBORG** 46 (0) 42 24 80 80 **BRYSSEL** 32 (2) 501 07 00 **HONG KONG** 852 25 23 61 49 **SHANGHAI** 86 21 5382 0196

Innehållet i detta nyhetsbrev är endast av allmän karaktär. Innehållet gör inte anspråk på att vara fullständigt och ska inte betraktas såsom juridisk rådgivning i enskilt ärende. Vid specifika juridiska frågor går det bra att kontakta någon av våra advokater.