



## GWA ARTIKELSERIE

---

**Titel:** Nyhetsbrev

**Rättsområde:** Arbetsrätt

**Författare:** Gärde Wesslau Advokatbyrås Arbetsrättsgrupp

**Datum:** 2010

---

**Arbetsrättsgruppen inom Gärde Wesslau Advokatbyrå presenterar härmed årets första Nyhetsbrev som innehåller information om Laval målet, lagförslag om integritetsskydd i arbetslivet, förändringar i semesterlagen samt en redogörelse av några intressanta rättsfall inom diskrimineringsområdet.**

### 1 LAVALMÅLET

Det lettiska bolaget Laval utstationerade arbetskraft från Lettland till byggtreprenader i Sverige. Fackförbundet Byggnads försatte under vintern 2004 Lavals skolbygge i Vaxholm i blockad och krävde att Laval tecknade s.k. hängavtal till Byggnadsavtalet.

Fallet anhängiggjordes i Arbetsdomstolen. Vid prövning av frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet inhämtade Arbetsdomstolen i april 2005 ett förhandsavgörande från EG-domstolen. I december 2007 förklarade EG-domstolen i sin dom bl.a. att Byggnads stridsåtgärder var olovliga eftersom de stod i strid mot EG-fördraget och det s.k. utstationeringsdirektivet. Stridsåtgärderna innebar en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster som inte ansågs motiverad.

Den 2 december i år meddelades Arbetsdomstolens dom, vari konstateras att stridsåtgärderna var olagliga varför Byggnads (jämte Elektrikerförbundet) förpliktades



utge 550 000 kr i s.k. allmänt skadestånd för den otillåtna blockaden. Ersättning för ekonomisk skada utgick inte eftersom Laval inte förmått visa att någon sådan uppstått. Fackförbunden skall också utge ersättning för Laval's rättegångskostnader. Domen var inte enhällig.

Den 5 november 2009 fattade regeringen beslut om en proposition (2009/10:48), - Åtgärder i anledning av Lavaldomen. Enligt propositionen får en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras till Sverige endast vidtas under följande förutsättningar:

- att de villkor som krävs motsvarar villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetsgivare, inte avser annat än minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden samt är förmånligare än vad som följer av lag,
- att arbetsgivaren visar att inte arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i det relevanta centrala branschavtalet.

En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda skall anses olovlig enligt MBL. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Arbetsmiljöverket skall hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Fackförbundet är upprörda och menar att domen och lagförslaget öppnar för lönedumpning. För Svenskt Näringsliv är domen och den nya lagstiftningen en triumf.

## **2 INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET**

Under våren 2009 lämnades en utredning (SOU 2009:44) om integritetsskydd i arbetslivet. Förslaget innehåller i huvudsak följande fem förslag; ändringar när det gäller personuppgiftsbehandling, förbud mot att begära vissa registerutdrag, en uttrycklig reglering om när det är tillåtet att kräva medicinska undersökningar, förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt samt utvidgad förhandlingsskyldighet.



Vad gäller förbud mot att begära viss information så är det registerutdrag av typen utdrag från belastningsregistret och försäkringskassan som omfattas. Utredarna föreslår att det skall vara förbjudet att begära utdrag utan uttryckligt lagstöd. Med medicinsk undersökning avses hälsoundersökning eller drogtest. Beträffande medicinska undersökningar föreslår utredningen att det införs en särskild reglering om när det är tillåtet för en arbetsgivare att begära undersökningar. En undersökning skall vara tillåten endast om den sker för ett berättigat ändamål, t ex om den sker av säkerhetsskäl eller ingår i ett led i rehabilitering av arbetstagare. Vidare skall undersökningen framstå som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till ändamålet.

Med integritetskränkande åtgärder i övrigt avses ingrepp som har en påtaglig integritetspåverkan, t.ex. övervaknings- och kontrollåtgärder i form av telefonavlyssning, passeringskontroll, personlighetstest m.m. Det föreslår här att ett generellt förbud införs, om inte åtgärderna vidtas för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till ändamålet.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren på eget initiativ skall förhandla med berörda fackförbund inför beslut om övervaknings- och kontrollåtgärder av större betydelse. Datainspektionen ges vidare möjlighet att yttra sig över kollektivavtal om personuppgiftsbehandling.

Utredningen har nu gått ut på remiss. När en proposition kan förväntas är för närvarande inte klart.

### **3 FÖRÄNDRINGAR I SEMESTERLAGEN**

Regeringen beslutade i november 2007 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över semesterlagen, i syfte att underlätta den praktiska tillämpningen av



semesterlagen. Utredningen har lett till propositionen 2009/10:4 - En förenklad semesterlag m.m.

Nuvarande regler avseende intjänandeår och sättet att beräkna semesterdagar skall enligt förslaget i princip inte förändras. Beräkningsmodellen som fastslagits i praxis skall uttryckligen framgå av lagen.

Däremot införs bl.a. nya regler avseende beräkning av semesterlön. Enligt nuvarande semesterlag beräknas all semesterlön enligt den s.k. procentregel (12 %), d.v.s. lönen under intjänandeåret avgör semesterlönens storlek. Procentregeln tillämpas på alla sorters löner; fast, rörlig och provisionslön och alla sorters anställningsformer. Regeringen förslår istället att semesterlönen för arbetstagare med fast lön beräknas enligt sammalöneregeln. Fast lön och fasta lönetillägg ska utgå under semestern på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat. För arbetstagare med rörlig lön skall semesterlönen bestämmas utifrån den befintliga procentregeln, med mindre förenklande förändringar.

Ovan har endast vissa av de förändringar som föreslås träda i kraft den 1 april 2010 berörts. Liksom nuvarande semesterlag kommer även den nya semesterlagen, som framgått ovan, att innehålla dispositiva regler – d.v.s. regler som kan avtalas bort genom t.ex. kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

#### **4 RÄTTSFALL FRÅN DISKRIMINERINGSOMRÅDET**

Den 1 januari 2009 ersattes reglerna om förbud mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen med diskrimineringslagen. Utöver att en ny påföljd, diskrimineringsersättning, införts i den nya lagen har även en ny myndighet inrättats, Diskrimineringsombudsmannen, som ersätter de tidigare ombudsmännen mot diskriminering.

Under 2009 har Arbetsdomstolen (AD) prövat en handfull tvister och där berört dels frågan om arbetsgivaren gjort sig skyldig till könsdiskriminering, dels om arbetsgivaren brutit mot förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen.



Ett missgynnande i strid med förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen föreligger när det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och föräldraledigheten och då att missgynnandet inte varit en nödvändig följd av ledigheten.

I AD 2009 nr 15 ansåg AD att en arbetstagare som ej erhållit löneutfyllnad då denne uppburit havandeskapspenning inte blivit diskriminerad på grund av kön, trots att hon blivit missgynnad. Arbetsgivaren hade även underlåtit att avsätta pensionspremier under arbetstagarens föräldraledighet. Då pensionspremierna utgör en form av lön menade AD att det får anses vara en nödvändig följd av arbetstagarens ledighet att arbetstagaren går miste om löneförmåner under ledigheten. Något brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen förelåg inte enligt domstolen.

I AD 2009 nr 45 hade en arbetsgivare avslagit arbetstagarens kursansökan, eftersom denne skulle vara ledig en längre tid. AD fann att eftersom arbetstagaren hade en individuell kurspott och tidigare uppmanats att vidareutbilda sig, var det inte omotiverat att låta henne gå kursen. AD ansåg att arbetsgivare genom att avslå kursansökan hade missgynnats arbetstagaren. Eftersom kursansökan avslagits på grund av att hon skulle vara ledig och ledigheten var just föräldraledighet menade domstolen att det fanns ett samband missgynnandet och föräldraledigheten. Arbetsdomstolen konstaterade slutligen att beslutet att inte låta arbetstagaren gå kursen inte en nödvändig följd av ledigheten. Arbetstagaren fick 25 000 kr i allmänt skadestånd.

Kontaktpersoner:

Stockholm – [Magnus Weidenhajn](#)

Jönköping – [Krister Havert](#)

Borås – [Martin Bergander](#)

Helsingborg/Malmö – [Jessica Stålhammar](#)