



GWA ARTIKELSERIE

Titel: Nyhetsbrev

Rättsområde: Arbetsrätt

Författare: Gärde Wesslau Advokatbyrås Arbetsrättsgrupp

Datum: Juni 2010

ARBETSRÄTT

Sommaren är här och många är på väg till välförtjänt ledighet. Arbetsrättsgruppen inom Gärde Wesslau Advokatbyrå presenterar härmed årets andra Nyhetsbrev, för stunder i hängmattan. Nyhetsbrevet innehåller information om Avtalsrörelsen 2010 såvitt avser inhyrning av arbetskraft, om förhållandet mellan omplacering och turordning vid arbetsbrist, om föräldradiskriminering samt om en elithandbollsspelares rätt att få spela.

1. Information om Avtalsrörelsen 2010 avseende bemanningsfrågan

Frågan om arbetsgivarens inhyrning av personal har varit en viktig fråga i avtalsrörelsen 2010. Arbetsdomstolen har tidigare i det s.k. Abu Garcia-målet uttalat att det inte finns skäl att generellt anse inhyrning av arbetstagare som ett kringgående av företrädesrättsreglerna. Det strider dock mot allmän rättskänsla om det vore möjligt att tillgodose ett mer permanent behov av arbetskraft genom inhyrning på bekostnad av tidigare uppsagda arbetstagare. De fackliga organisationerna har i avtalsrörelsen krävt att det införs ett förbud att använda bemanningsföretag i denna situation. I flera av de kollektivavtal som slutits under våren har frågan lösts, dock på lite olika sätt. I avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Metall gäller en förstärkt företrädesrätt, vilken gäller under sex månader från sista anställningsdagen för de arbetstagare som har längst anställningstid. Under den perioden får inhyrning ske under 30 arbetsdagar. Om fackklubben motsätter sin



inhyrning över 30 dagar och arbetsgivaren väljer att ändå hyra in personal skall arbetsgivaren betala tre månadslöner till så många arbetstagare med företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. I andra avtal har man valt andra modeller, som varierar något men som bygger på att det skall ske en särskild förhandling beträffande behovet av arbetskraft. Kan parterna inte enas skall arbetsgivaren begära prövning hos en särskilt inrättad skiljenämnd. I vissa avtal kan arbetsgivaren – trots att skiljenämnden kommer fram till att inhyrningen strider mot lag – ändå besluta om inhyrning mot viss kompensation till den vars återanställningsrätt kränks. När det gäller avtalen på tjänstemannaområdet har frågan inte prioriterats på samma sätt. Senaste konflikten i frågan gäller piloter, där Pilotföreningen nyligen tog ut medlemmar i strejk eftersom parterna inte kommer överens i bemanningsfrågan. Avtalsrörelsen är ännu inte avslutad.

2. Uppsägning av heltidstjänst vid konstaterad ändring av faktisk arbetsförmåga - sakligt grundad uppsägning? AD 2010 nr 3

Uppsägning av arbetstagaren förutsätter enligt LAS att saklig grund föreligger. Sjukdom, ålder eller nedsatt arbetsförmåga bör enligt förarbetena till LAS i sig inte utgöra saklig grund. Istället skall arbetsgivare vidta åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren. Om nedsättningen av arbetsförmågan är beständig och arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse kan dock den nedsatta arbetsförmågan åberopas som saklig grund för uppsägning. Domstolen har i tidigare praxis slagit fast att en anställning inte kan sägas upp för omreglering. Om parterna inte gemensamt kan komma överens om att förändra anställningsvillor måste arbetsgivaren säga upp arbetstagaren och erbjuda en ny anställning på nya villkor. Uppsägningen förutsätter då att det finns saklig grund för uppsägning.

I AD 2010 nr 3 hade domstolen att ta ställning till frågan om saklig grund för uppsägning förelåg då heltidsanställd arbetstagare sagts upp efter att ha beviljats en fjärdedels sjukersättning och dessförinnan erbjudits ny anställning hos arbetsgivaren



motsvarande 75 procent. Arbetstagaren gjorde gällande att hon, trots att Försäkringskassan bedömt hennes arbetsförmåga som varaktigt nedsatt till 75 procent, hade rätt att behålla sin heltidsanställning. Domstolen kom fram att arbetsgivarens intresse av att anpassa arbetstagarens anställningsgrad till dennes arbetsförmåga - efter att nedsättningen bedömts varaktig - vägde tyngre än arbetstagarens intresse av att behålla heltidsanställningen, för att i framtiden möjligtvis kunna öka sitt arbetstidsmått. Eftersom arbetsgivaren är förhindrad att endast säga upp delar av ett anställningsavtal ansåg domstolen att det vid bedömningen om saklig grund för uppsägning förelåg skulle tas hänsyn till att arbetstagaren före uppsägningen erbjudits en ny anställning, anpassad till arbetsförmågan.

3. Förhållandet mellan omplacering och turordning vid arbetsbrist – AD 2009 nr 50

Ett företag i VVS-branschen hade verksamhet på flera platser i landet. På en ort genomfördes en större driftsinskränkning varvid cirka halva personalstyrkan minskades. Företaget hade under samma tid lediga tjänster att erbjuda på andra orter. Två anställda, med längre anställningstid än flera av de övriga anställda, tackade nej till omplaceringserbjudanden. De blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. Frågan som domstolen hade att ta ställning till var om det ålåg företaget att lämna omplaceringserbjudanden i turordning innan han är skyldig att turordna med enligt 22 § LAS. Domstolen kom fram till att arbetsgivaren vid omplaceringen inte behövde fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning utan med utgångspunkt från vad som är bäst för verksamheten. Eftersom de uppsagda arbetstagarna inte haft godtagbara skäl att tacka nej till de omplaceringserbjudanden så förelåg saklig grund för uppsägning.

4. Föräldradighetsdiskriminering – AD 2010 nr 14

I december 2007 utannonserade ett tidningsföretag en ledig anställning som nyhetsreporter vid tidningens redaktion i Luleå. En kvinnlig anställd som arbetade



som lokalredaktör i Haparanda sökte tjänsten. Vid tillfället var den kvinnliga redaktören föräldraledig. Istället fick en person som var anställd som vikarierande lokalredaktör i Kiruna tjänsten. De båda anställda hade likvärdig utbildning men vikarien hade kortare yrkeslivserfarenhet. Domstolen hade att ta ställning till huruvida bolaget genom att inte ge den föräldraledige den utannonserade tjänsten hade missgynnat henne i strid mot föräldraledighetslagen. Domstolen konstaterar inledningsvis att bolagets beslut att inte anställa den föräldraledige i och för sig är ett missgynnande. Det ankommer dock på arbetstagersidan att göra antagligt att missgynnandet har orsakssamband med föräldraledigheten. Arbetstagaren bör anföra någon konkret omständighet som tyder på att just föräldraledighetsfrågan haft betydelse för arbetsgivarens handlande. Inte enbart det tidsmässiga sambandet mellan föräldraledigheten och missgynnandet räcker för att göra antagligt att det finns ett orsakssamband. Eftersom inga andra konkreta omständigheter kunde anföras som tyder på att frågan om föräldraledighet haft betydelse för arbetsgivarens handlande så har bolagets beslut att inte anställa den föräldraledige således inte utgjort ett brott mot föräldraledighetslagen.

5. Arbetsdomstolen uttalar sig om spelares rätt att få spela – AD 2010 nr 32

Rättsfallet gäller en elithandbollsspelare, som inför en kommande säsong fick besked om att han var det tredje alternativet på sin position och att han därmed inte kunde räkna med någon speltid. Arbetstagaren har också fått erbjudande om att få hjälp med att hitta en ny klubb. Efter beskedet deltog inte arbetstagaren vid träningspassen. Domstolen konstaterar inledningsvis att omständigheterna i förevarande fall inte närmare tillåter en jämförelse med tidigare arbetsrättslig praxis. Klubbens erbjudande innebar att arbetstagaren, trots att han inte vara garanterad speltid, fick behålla sin anställning och samma lön. Därtill kvarstod möjligheten att han skulle kunna få speltid. Domstolen ansåg inte att arbetstagaren sagts upp av arbetsgivaren. Genom att inte inställa sig till träningspassen ansågs arbetstagaren däremot själv ha avslutat sin anställning.

**Kontaktpersoner:**

Stockholm – Magnus Weidenhajn, magnus.weidenhajn@garde.se

Göteborg – Anders Ripp, anders.ripp@garde.se

Jönköping – Krister Havert, krister.havert@garde.se

Borås – Martin Bergander, martin.bergander@garde.se

Helsingborg/Malmö – Jessica Stålhammar, jessica.stalhammar@garde.se