

**"Svensk Industriförening har hjälpt den mindre och medelstora industrin sedan början av 40-talet. Medlemsföretagen finns främst representerade inom verkstads-, plast-, elektronik-, teko- och livsmedelsindustrin samt inom IT och miljö."**

### **Aviserade förslag i budgeten**

I budgetpropositionen (prop. 2010/11:1) aviserar regeringen ett stort antal förslag som rör eller berör arbetsmarknaden, arbetsmarknadspolitiken, sjukförsäkringen och arbetsrätten.

### **Förslag rörande föräldraförsäkringen**

I punktform *aviseras* följande förslag beträffande *föräldraförsäkringen* och därmed sammanhängande frågor.

1. Regeringen vill förbättra för framförallt *ensamstående förälder* att använda föräldraförsäkringen. Regeringen ska därför *utreda* möjligheten för ensamstående förälder att överlåta en del av föräldrapenningen på annan och rätt för "den som i praktiken är ensamstående" att ta del av alla dagar med föräldrapenning.
2. För *studerande* aviseras en möjlighet att låta någon annan uppbära tillfällig föräldrapenning vid vård av den studerandes sjuka barn.
3. Regeringen vill också under mandatperioden förenkla reglerna vid *anmälan om vård av sjukt barn*. I praktiken handlar detta om att förälder inte ska vara skyldig att anmäla till Försäkringskassan vård av sjukt barn redan första sjukdagen.
4. För att föräldrar ska kunna vara tillsammans under en längre tid i samband med barns födelse avser regeringen att lägga fram förslag om att föräldrar ska kunna vara

*lediga samtidigt* med föräldrapenning under 30 dagar (under barnets första levnadsår). Förändringen skulle *inte* inkräkta på den s.k. pappapennigen. Regeringen anger att denna förändring ska kunna gälla fr.o.m. den 1 januari 2012.

5. Jämställdhetsbonus ska, enligt regeringens uttalande, förenklas och kopplas direkt till uttaget av föräldrapenning. I praktiken skulle detta innebära att bonusen betalas ut tillsammans med föräldrapenningen (och inte som en kreditering på skattekontot).
6. Bonusen är tänkt att utgå med 50 kronor till vardera föräldern, när den förälder som varit minst föräldraledig vårdar barnet. Även denna förändring avses gälla fr.o.m. den 1 januari 2012.
7. Regeringen noterar att kvinnor med "graviditetsrelaterade besvär" behandlas olika i trygghetssystemet. Frågan ska "analyseras och brister åtgärdas".

### **Arbetsmarknadspolitiken**

Beträffande *arbetsmarknadspolitiken* aviserar regeringen följande förslag.

1. Regeringen vill tillfälligt förstärka det *särskilda anställningsstödet*. Detta handlar om att ersättningen till arbetsgivaren bör höjas (maximalt 890 kronor per dag och ett ekonomiskt handledarstöd om 50 kronor per dag).
2. Medel ska satsas på olika arbetsmarknadsinsatser bl.a. coachning i Arbetsförmedlingens verksamhet och s.k. instegsjobb.

### **Arbetsrätten**

Inom *arbetsrättsområdet* aviserar regeringen följande frågor och förslag.

1. Regeringen avser att lägga fram förslag om s.k. *lärlingsprovanställning för unga* och en *särskild anställningsform* för gymnasieelever.
2. Beträffande *arbetsgivares kostnadsansvar* vid tvist om uppsägning aviseras att detta ansvar ska begränsas. Hur detta ska gå till avser regeringen att återkomma till.
3. Medlingsinstitutet ska ges ett "tydligt uppdrag" om att informera arbetsgivare om gällande arbetsrättsregler och kollektivavtal.
4. Regeringen kommer att i samtal med oppositionen ta upp frågan om *höjd ålder* (från 67 till 69 år) vad gäller rätten att kvarstå i anställning.
5. Regeringen uttalar den tydliga ambitionen att under mandatperioden införa en *allmän och obligatorisk arbetslöshetsförsäkring*. Frågan ska dock först utredas av en parlamentarisk kommission, som har uppdraget att försöka ta fram förslag om långsiktiga lösningar vad gäller främst sjukskrivning och arbetslöshet.
6. Vad gäller frågan om *skydd för den personliga integriteten i arbetslivet* meddelar regeringen att "betänkandet och remissvaren bereds för närvarande inom Regeringskansliet". Vi får alltså inte något tydligt besked om och i så fall *när* ett lagförslag kan vara att vänta.
7. Slutligen konstaterar regeringen att vissa frågor rörande diskriminering i arbetslivet "behöver övervägas" ytterligare. Detta handlar bl.a. om effektivare skydd mot *åldersdiskriminering* och *aktiva åtgärder för likabehandling*. Regeringen uttrycker dock inte något konkret i frågan om vad man eventuellt avser att göra med anledning av det tidigare i år presenterade förslaget om nya regler för aktiva åtgärder avseende likabehandling.

## Sjukförsäkringen

Vad gäller *sjukförsäkringen* och den s.k. *rehabiliteringskedjan* konstaterar regeringen i budgetpropositionen att man "i närtid" avser att analysera om regelverket och dess tillämpning fått "icke avsedda konsekvenser" för enskilda människor. I praktiken handlar detta om de gränser som finns i sjukförsäkringen vid 90, 180 och 364 dagars sjukskrivning.

## Nytt prisbasbelopp

Regeringen har nu fastställt det s.k. *prisbasbeloppet* till 42 800 kronor. Basbeloppet höjs alltså med 400 kronor. Därmed kommer basbeloppet för 2011 att vara i samma nivå som år 2009.

Basbeloppet har betydelse i en rad arbetsrättsliga sammanhang, t.ex. för sjukpenning, föräldrapenning och övertidsavgifter.

Det nya basbeloppet gäller således för år 2011.

## Nationell handlingsplan för arbetsmiljöpolicen

Regeringen har i en skrivelse (2009/10:248) till riksdagen presenterat en nationell *handlingsplan för arbetsmiljö-politiken*. Handlingsplanen ska utgöra en grund för arbetsmiljöarbetet under de närmaste fem åren. I planen framhålls bl.a. följande.

### Minska risker och bidra till ökad hälsa

Systemen för att minska riskerna i arbetsmiljön ska förbättras samtidigt som arbetsmiljöns möjligheter att bidra till hälsa och välbefinnande i högre grad ska uppmärksammas.

Det markeras i handlingsplanen att insatserna rörande lagstiftning och lagstiftningens efterlevnad ska inriktas mot att *minska riskerna* för dödsolyckor, skador och arbetsrelaterad ohälsa. När det gäller arbetsmiljöns betydelse för *god hälsa och välbefinnande* framhålls

att ökad kunskap behövs om vilka faktorer i arbetsmiljön som har betydelse "ur ett hälsoperspektiv".

### **Arbetsmiljö och utanförskap**

Insatser behöver göras för att "främja arbetsplatsens förutsättningar att ta emot och behålla de som kommer från någon form av utanförskap". Härvidlag ska man särskilt uppmärksamma *den psykosociala arbetsmiljöns betydelse*.

### **Arbetsmiljö och lönsamhet**

Arbetsmiljö som en viktig *konkurrens- och lönsamhetsfaktor* ska synliggöras och stärkas.

Regeringen anför att det finns goda skäl för arbetsgivare att arbeta för en god arbetsmiljö. Det finns belägg för "positivt samband" mellan god arbetsmiljö och låg frånvaro, hög produktivitet, hög kvalitet och därmed lönsamheten.

### **Arbetsmiljökunskap**

Det framhålls att det i första hand är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. Samtidigt ska samhället vidta åtgärder för att *öka arbetsmiljökunskapen* i samhället. Således ska arbetsmiljöutbildning ingå i universitetens och högskolornas kursutbud.

### **Konkreta åtgärder**

Det ligger i sakens natur att en handlingsplan inte innehåller särskilt många konkreta åtgärder. Regeringen lyfter dock i handlingsplanen fram bl.a. *att* man senare i höst avser att lägga fram en proposition om samordning av samverkansreglerna i arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen *att* frågan om sanktioner på arbetsmiljöområdet *att* Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag att ta fram en "lämplig indikator" för att kunna följa utvecklingen av god arbetsmiljö och *att* regeringen avser att utreda behovet av en "sammanhållen aktör för kunskapsförmedling inom arbetsmiljöområdet".

### **Sanktioner mot arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet.**

EU antog i juni 2009 ett direktiv om sanktioner mot arbetsgivare som anställer s.k. *tredjelandsmedborgare som vistas olagligt* i ett medlemsland (det s.k. sanktionsdirektivet - 2009/52/EG). En statlig utredning har haft i uppdrag att överväga hur detta direktiv ska implementeras i svensk rätt.

### **Gällande rätt och EU-direktivet**

Nuvarande regler innebär att det är straffbart att ha en utlänning i sin tjänst, om arbetstagaren inte har föreskrivet arbetstillstånd (20 kap. 5 § utlänningslagen). Dessutom kan arbetsgivaren få betala en särskild avgift till staten.

Utredningen konstaterar att Sverige i allt väsentligt uppfyller EU-direktivets krav (SOU 2010:63). Utredningen föreslår dock vissa klarlägganden i lagtexten. Vidare markeras att arbetsgivare, som anställer tredjelandsmedborgare, alltid ska kontrollera att han eller hon har erforderligt tillstånd.

### **I kraftträdande**

Utredningen föreslår att lagändringarna träder i kraft *den 20 juli 2011*.

### **Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering – SOU 2010:60**

I utredningen föreslås att ett skydd mot diskriminering på grund av ålder ska införas på en rad samhällsområden som i dag saknar ett sådant skydd i diskrimineringslagen. Det föreslås att ett skydd mot åldersdiskriminering ska införas inom varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd och offentlig anställning. Utredningen har också kartlagt vilka åldersgränser som tillämpas inom de olika samhällsområdena och analyserat behovet av undantag från

åldersdiskrimineringsförbudet.  
Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2012. Äldre bestämmelser föreslås gälla i fråga om diskriminering som ägt rum före ikraftträdandet.

### **Vite enligt konkurrensklausul – AD 2010 nr 53**

Målet rörde en försäljare av finansiella tjänster som hade varit bunden av en konkurrensklausul enligt vilken hon inte hade haft rätt att bearbeta befintliga kunder hos arbetsgivaren under 60 månader från avgångsdatumet. Sedan arbetsstagaren hade avslutat sin anställning och hade börjat arbeta på ett konkurrerande företag, hade hon kontaktat fyra kunder till den före detta arbetsgivaren. Kontakterna hade emellertid inte lett till någon affär. Vid bedömningen av klausulens skälighet framhöll Arbetsdomstolen att kunder i den aktuella branschen kunde tänkas anlita flera olika företag parallellt. Arbetsdomstolen fäste även vikt vid att det med beaktande av den före detta arbetsgivarens stora kundkrets (8 000 kunder) måste ha varit svårt för arbetsstagaren att överblicka vilka kunder som omfattades av konkurrensklausulen samt att kundkretsen för de aktuella produkterna torde ha varit begränsad. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att klausulen mer än enbart marginellt hade inskränkt möjligheten för arbetsstagaren att fortsätta arbeta inom yrket. Med hänsyn till den långa förbudstiden samt att någon ersättning inte hade utgått till arbetsstagaren, fann Arbetsdomstolen att konkurrensklausulen hade varit oskälig.

### **Provanställning**

#### **AD 2010 nr 61**

Ett bussbolag har som ny entreprenör övertagit driften av viss kollektivtrafik.

Bolaget har därvid provanställt flera av de arbetstagare som varit anställda hos den tidigare entreprenören.

Sedan bolaget har avslutat provanställningarna för två av de berörda arbetstagarna, har tvist uppkommit i frågan om provanställningarna har varit otillåtna på den grunden att de skulle ha inneburit ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen finner i domen att provanställningarna inte har varit otillåtna.

I princip tillåter anställningsskyddslagen att en arbetsgivare *provanställer* en arbetstagare i *högst sex månader* (6 §). Det ska dock noteras att lagregeln är dispositiv; om kollektivavtal reglerar frågan om provanställning, gäller kollektivavtalets regler.

Lagens regel innebär i princip att domstol inte kan pröva om arbetsgivaren har ett större eller mindre prövobehov.

Av lagens förarbeten framgår (se prop. 1981/82:71 s. 50) emellertid att domstol kan pröva om en provanställning har gjorts *i syfte att kringgå lagens huvudregel om att ett anställningsavtal ska gälla tillsvidare*. Om exempelvis en arbetstagare tidigare har varit anställd som vikarie hos en arbetsgivare, kan i princip inte arbetsstagaren provanställas för samma arbetsuppgifter, som han eller hon har utfört som vikarie.

I fallet konstateras att en provanställning naturligtvis kan motiveras av såväl *yrkesmässiga* som *personliga skäl*. Även om arbetsstagaren har arbetat länge i yrket, kan provanställningen ha sin grund i att arbetsgivaren vill bedöma arbetstagarnas personliga lämplighet. Arbetsdomstolen anser mot den bakgrunden att arbetsgivaren har haft skäl att provanställa arbetstagarna, trots att de skulle utföra sina arbetsuppgifter på i praktiken samma ställe som tidigare; arbetsgivaren har således inte agerat i syfte att kringgå reglerna om tillsvidareanställning.

## Uppsägning p.g.a. samarbetsproblem

### AD 2010 nr 62

En arbetstagare (distriktssköterska) har sagts upp av sin arbetsgivare (ett landsting). Till grund för uppsägningen har arbetsgivaren åberopat ett flertal omständigheter, nämligen att arbetstagaren har visat allvarliga brister i sitt förhållningssätt gentemot patienter, att arbetstagaren vid en tidpunkt (5-6 år före uppsägningen) har arbetat åt annan arbetsgivare under sjukskrivning samt att arbetstagaren allvarligt brutit mot sitt samarbetsåtagande.

Arbetsdomstolen konstaterar att arbetsgivaren har haft saklig grund för uppsägningen. Domstolen konstaterar också att arbetsgivaren har haft skäl för avstängning såväl före som efter uppsägningen.

Vad gäller de olika uppsägningsgrunderna finner domstolen först att arbetsgivaren inte har kunnat styrka sitt påstående om brister i arbetstagarens förhållningssätt gentemot patienter.

Vidare konstaterar domstolen att, även om arbetstagaren flera år före uppsägningen har arbetat hos annan arbetsgivare under sjukskrivning och arbetstagaren förtjänar allvarlig kritik för detta agerande, händelsen ligger så långt tillbaka i tiden att den inte bör tillmätas någon avgörande betydelse i uppsägningsfrågan.

Därefter bedömer domstolen de påstådda *samarbetsproblemen*. Härvidlag konstateras att arbetsgivaren kan bevisa att arbetstagaren *inte är utan skuld till allvarliga samarbetsproblem*, att arbetsgivaren har *medvetandegjort* arbetstagaren (om att han måste ändra beteende och om att hans anställning annars kan komma att sägas upp) samt att samarbetsproblem åter har uppkommit, trots att seriösa *omplaceringsförsök* har gjorts. Därmed föreligger *saklig grund* för uppsägning.

I avstängningsfrågan noterar domstolen att arbetsgivaren har haft *vägande skäl* (enligt kollektivavtalet) för avstängning före uppsägningen och *särskilda skäl* (34 § anställningsskyddslagen) för avstängning därefter. I båda situationerna handlar avstängningsskälerna om att arbetstagarens agerande "har inverkat på förutsättningarna att bedriva verksamheten".