

***"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."***

### **Ministerrådsbeslut om sysselsättningspolitiken**

EU:s arbetsmarknadsministrar har fattat beslut om *fyra riktlinjer* för medlemsländernas sysselsättningspolitik. Dessa riktlinjer innehåller följande punkter.

1. Åtgärder ska vidtas i syfte att öka *kvinnors och mäns deltagande* på arbetsmarknaden.
2. Reformen behövs för att *utveckla en kvalificerad arbetskraft*.
3. Utbildningssystemen behöver förbättras i *kvalitativt hänseende*.
4. Medlemsländerna uppmanas att genomföra reformer för att *"främja social delaktighet"*.

### **Nationella handlingsprogram**

Utifrån EU:s beslut om riktlinjer för sysselsättningspolitiken ska medlemsländerna fastställa *nationella handlingsprogram*.

### **Förslag om skydd för mänskliga rättigheter**

En statlig delegation har haft i uppdrag att se över svensk lagstiftning med avseende på *skyddet för mänskliga rättigheter*. Delegationen har nu lämnat ett betänkande (SOU 2010:70) med förslag om hur skyddet för mänskliga rättigheter ska säkerställas i Sverige.

### **Ny myndighet**

Delegationens viktigaste förslag avser inrättande av en ny myndighet - *Kommissionen för mänskliga rättigheter*.

Denna myndighet ska ha uppgiften att främja säkerställandet av de mänskliga rättigheterna i Sverige med utgångspunkt i de internationella konventioner som Sverige anslutit sig till.

Myndighetens uppdrag ska avse alla samhällsområden, *även arbetsmarknaden*.

### **FN-rekommendation**

Förslaget om inrättande av en myndighet på detta område har sin grund i en rekommendation från FN.

### **Skyddet för mänskliga rättigheter ska lyftas fram**

I allmänna termer föreslår delegationen att skyddet för mänskliga rättigheter ska lyftas fram i *lagar och författningar* där dessa frågor är relevanta. Arbetsmarknadens lagar omfattas således av detta förslag.

Vad ovannämnda förslag kan komma att innebära i praktiken är svårt att säga i skrivande stund. Det är dock högst sannolikt att en kommission för mänskliga rättigheter kommer att inrättas i Sverige.

### **Aviserade förändringar i sjukförsäkringen**

En parlamentarisk kommission har i uppdrag att försöka åstadkomma förslag om långsiktiga lösningar vad gäller sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och rehabilitering.

Regeringen har i budgetpropositionen aviserat att man inom den närmaste framtiden avser att komma med förslag om vissa förändringar av sjukförsäkringen.

## Nya aviserade planer

Socialförsäkringsministern har åter aviserat att regeringen kommer att lägga fram förslag rörande vissa delar av den s.k. rehabiliteringskedjan. Även om regeringen inte har avslöjat vilka delar av regelverket som förslagen kommer att avse, kan man utgå från att det främst handlar om den s.k. 180-dagarsregeln och den s.k. ettårsregeln i sjukförsäkringen (rehabiliteringskedjan).

### Den s.k. 180-dagarsregeln

Rehabiliteringskedjan innebär att en sjukskriven persons rätt till sjukpenning (arbetsförmåga) *som huvudregel* ska prövas mot hela den reguljära arbetsmarknaden fr.o.m. sjukdag 181.

Från denna huvudregel finns två undantag:

1. Om rehabilitering pågår vid denna tidpunkt och det med *stor sannolikhet* är så att arbetstagaren kan återgå i arbete (i samma tjänstgöringsgrad som före sjukfallet) inom ett år (från insjuknandet) hos nuvarande arbetsgivare, ska rätten till sjukpenning endast bedömas utifrån nuvarande arbetsgivares verksamhet.
2. Om det skulle vara *oskäligt* att bedöma möjligheten för den sjuke att arbeta någon annanstans än hos nuvarande arbetsgivare, ska inte heller 180-dagarsregeln tillämpas. Med oskälighet avses t.ex. att behandling pågår av en cancerpatient eller att arbetstagaren lider av en sjukdom med ett successivt förlopp

### Den s.k. ettårsregeln

Den s.k. ettårsregeln innebär att rätten till vanlig sjukpenning (80 % av sjukpenninggrundande inkomst) *som huvudregel* upphör när den sjuke uppburit sjukpenning i 364 dagar under en ramtid av 450 dagar. Från denna regel finns en undantagsregel, som

anger att fortsatt vanlig sjukpenning kan beviljas, om arbetstagaren lider av en *allvarlig sjukdom*.

Förmodligen kommer regeringens snabböversyn av rehabiliteringskedjan främst att handla om dessa två regler.

Regeringen har dock markerat att det *inte* är fråga om att nu ändra grunderna i rehabiliteringskedjans regelverk.

## AD 2010 nr 72

### Uppsägning vid arbetsbrist, omplacering och företrädesrätt till återanställning

Ett företag har, efter genomförda MBL-förhandlingar, sagt upp 13 arbetstagare den 7 december 2009 p.g.a. arbetsbrist. En av de uppsagda (M) har i första hand hävdats att uppsägningen *inte* är sakligt grundad av det skälet att arbetsgivaren *inte* har fullgjort sin omplacerings-skyldighet. I andra hand har arbetstagaren menat att hans företrädesrätt till återanställning har kränkts.

Till grund för arbetstagarens talan anføres att arbetsgivaren den 15 december 2009 har anställt en sedan tidigare inlånad arbetstagare (B). Arbetsgivaren har för sin del anført att B anställdes redan i mitten av november och att B:s tjänst inte var ledig när M:s uppsägning genomfördes.

Tvisten gäller således frågan *när* ett visst anställningsavtal träffades. Arbetsgivaren har hävdats att B anställdes i mitten av november 2009 genom ett muntligt anställningsavtal. Detta muntliga avtal har därefter bekräftats genom en den 15 december 2009 dagtecknad handling.

Arbetsdomstolen konstaterar att arbetsgivaren kan bevisa att anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och B träffades genom en muntlig överenskommelse i mitten av november 2009. Därmed är uppsägningen sakligt grundad och M:s företrädesrätt har heller inte kränkts.

Arbetsgivaren omplaceringsskyldighet före uppsägning p.g.a. arbetsbrist innebär att arbetsgivaren ska inventera *lediga* arbeten. Med ledigt arbete avses ett arbete, som vid tidpunkten för uppsägningen *är ledigt* samt arbete, som man vid den tidpunkten, vet kommer att bli ledigt under den instundande uppsägningstiden. Om det är *oklart* om omplaceringsmöjlighet har funnits, har inte arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet (oklarhetsregeln).

I fallet kan alltså arbetsgivaren visa att den åberopade tjänsten inte var ledig vid uppsägningstillfället. Därmed har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet och företrädetsrätten har inte kränkts.

#### **AD 2010 nr 73**

#### **Semesterlön och kollektivavtalsbrott**

Ett företag har träffat avtal med två fackklubbar om att gemensamt ta fram en ny lönemodell. Enligt överenskommelsen skulle arbetsgivaren avsätta 2,5 % i "garanti för förändringar i samband med samordning av lönemodell". Den avtalade lönemodellen skulle vara klar i februari 2008. Sedan arbetet med lönemodellen försenats, har arbetsgivaren vid två tillfällen (juni och november 2008) betalat ut engångsbelopp till arbetstagarna. Tvist har därefter uppkommit i frågan om dessa betalningar utgjort lön och därmed varit semesterlönegrundande.

Arbetsgivaren har hävdats att så inte varit fallet under åberopande av att betalningarna utgjort förseningsavgifter, allmänt skadestånd eller gratifikationer. Arbetsdomstolen finner att utbetalningarna utgjort lön och att arbetsgivaren därmed brutit mot gällande kollektivavtal om semesterlön. Arbetsgivaren åläggs att betala semesterlön och allmänt skadestånd till de enskilda arbetstagarna (10.000 till var och en) och till den fackliga organisationen (50.000 kronor).

Domstolen konstaterar alltså att den fackliga organisationen har kunnat visa att organisationen framställt krav om uteblivna löneökningar och att arbetsgivarens betalning av engångsbelopp gjorts med anledning av de framställda kraven. Arbetsgivaren har inte kunnat visa att dessa utbetalningar har avsett något annat än lön. Därmed är det klart att arbetsgivaren brutit mot gällande kollektivavtal.

#### **AD 2010 nr 76**

#### **Kollektivavtalsbrott samt brott mot semesterlagen och kvittningslagen**

Några arbetstagare har anställts av ett företag (A) för att utföra arbete i två andra företags verksamhet. Under sommaren 2008 har företaget A upphört att betala lön till arbetstagarna under åberopande av att de inte skulle ha utfört arbete för företaget A:s räkning under perioden 30 maj - 28 juli 2008. Därefter har tvist uppkommit i ett antal frågor, främst om arbetsgivaren brutit mot gällande kollektivavtal, kvittningslagen och semesterlagen.

Arbetsdomstolen konstaterar att berörda arbetstagare har varit berättigade till viss ersättning för utfört arbete i enlighet med gällande kollektivavtal samt att arbetsgivaren brutit mot semesterlagen och kvittningslagen. Vidare konstateras att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott gentemot den berörda fackliga organisationen.

I tvisten diskuteras inledningsvis om gällande kollektivavtal varit tillämpligt på arbetstagarna. Härvid konstateras att arbetstagarna inte har varit medlemmar i den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen under den aktuella perioden. Härav följer att arbetsgivaren inte gjort sig skyldig till *kollektivavtalsbrott* i förhållande till arbetstagarna.

Därefter noterar domstolen att, när en utanförstående arbetstagare (arbetstagare som inte är medlem i den kollektivavtalsbärande organisationen) utför arbete som omfattas av

kollektivavtalet, bestämmelserna i avtalet anses inflyta i det *enskilda anställningsavtalet*, såvida inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mot den här bakgrunden finner alltså domstolen att arbetstagarna varit berättigade till de kollektivavtalade förmånerna.

Vidare konstateras att arbetsgivaren har brutit mot semesterlagen genom att inte betala semesterförmåner på rätt sätt och mot kvittningslagen genom att innehålla pengar utan motfordran. Arbetsgivaren får betala allmänt skadestånd för brott mot dessa lagar.

Slutligen konstateras att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till *kollektivavtalsbrott* i förhållande till den fackliga organisationen genom att man inte har tillämpat kollektivavtalets regler för arbetstagare som omfattas av avtalet. För kollektivavtalsbrottet åläggs arbetsgivaren att betala ett allmänt skadestånd om 100.000 kronor.

## **AD 2010 nr 79**

### **Uppsägning vid nedsatt arbetsförmåga och arbetstagarens förstärkta anställningsskydd**

En arbetsgivare (bilprovning) har sagt upp en besiktningstekniker. Till grund för uppsägningen har arbetsgivaren åberopat att arbetstagaren på grund av sjukdom saknade förmåga att utföra arbetet. Tvist har uppkommit i frågan om uppsägningen varit sakligt grundad och om arbetsgivaren avstängt arbetstagaren i strid mot reglerna i lagen om anställningsskydd.

Arbetsdomstolen konstaterar att saklig grund för uppsägning inte föreläggat. Domstolen ogiltigförklarar uppsägningen och utdömer såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren.

Sjukdom utgör i sig inte saklig grund för uppsägning. Däremot kan sjukdom få sådana konsekvenser att arbetstagaren

inte har förmåga att utföra sitt arbete. Innan arbetsgivaren kan ha saklig grund för uppsägning i ett sådant fall, måste arbetsgivaren fullgöra sitt rehabiliteringsansvar. Detta inkluderar att vidta *arbetsanpassningsåtgärder* och *rehabiliteringsåtgärder*.

I fallet har arbetstagaren varit helt eller delvis sjukskriven under flera år, huvudsakligen på grund av nedsatt andningsförmåga. Den 30 april 2009 har Försäkringskassan dragit in arbetstagarens sjukpenning med motiveringen att han har arbetsförmåga för arbetsuppgifter som förekommer på den reguljära arbetsmarknaden. Därefter har arbetstagaren vid tre tillfällen (4 maj samt 1 och 7 september 2009) inställt sig till arbete hos arbetsgivaren. Arbetstagaren har då inte tilldelats några arbetsuppgifter. Istället har arbetstagaren accepterat att vara tjänstledig. Arbetsgivaren har därefter sagt upp arbetstagaren den 21 september 2009.

Det kan konstateras att arbetsgivaren har bevisbördan för sitt påstående att arbetstagaren inte har arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen. I tvisten föreligger motstridiga intyg från företagsläkare och två specialister. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att det får anses *oklart* i vad mån arbetstagaren hade arbetsförmåga för arbetet som besiktningstekniker vid tidpunkten för uppsägningen. Denna oklarhet går ut över arbetsgivaren. Därmed är det alltså klart att arbetsgivaren inte har haft saklig grund för uppsägning.

I och med att arbetsgivaren inte har låtit arbetstagaren återgå i arbete, när tvist om uppsägningen har uppkommit, har arbetsgivaren *avstängt* arbetstagaren. Denna avstängning strider mot 34 § lagen om anställningsskydd, eftersom arbetsgivaren inte har haft några *särskilda skäl* för avstängningen.

Det ska framhållas att, när en arbetstagare drabbas av nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom, arbetsgivaren har ett *rehabiliteringsansvar*. Detta ger också

arbetstagaren ett *förstärkt anställningsskydd*. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar handlar om såväl arbetsanpassningsåtgärder som andra stödjande insatser. I det här fallet kunde arbetsgivaren i praktiken inte anpassa arbetet på något särskilt sätt. Det har heller inte påståtts att arbetsgivaren borde ha vidtagit någon annan rehabiliteringsåtgärd.

Det rättsligt avgörande i fallet är således konstaterandet att arbetsgivaren *inte* har kunnat styrka att arbetstagaren *inte* har kunnat utföra sitt arbete som besiktningstekniker.

*/Jan Rudblad*