

Expertpanelen svarar på de hetaste arbetsrättsfrågorna

TEMA: Arbetsrätt

Publicerad: 2020-02-20 14:11



Foto: Maja Suslin / TT /

Expertpanelen svarar på arbetsrättsliga frågor

Dagens Juridik har samlat några av Sveriges främsta experter för att svara på frågor om de mest aktuella arbetsrättsfrågorna i dagsläget.

(?) Vilken är den största utmaningen inom arbetsrätten just nu?

Joakim Lindqvist, förbundsjurist på Fackförbundet ST:

– Att återställa balansen mellan anställningstrygghet och flexibilitet. Anställningstryggheten har gradvis urholkats under hela 2000-talet och angreppen har eskalerat nu under det senaste året. Otryggheten skapar desperata människor som söker sig till desperata ideologier. Detta kan i förlängningen bli direkt samhällsfarligt.

Caroline Bogemy och Erik Löfwall, Advokatfirman Hammarstiöden:

– Det vi ser som en av de största utmaningarna just nu är att arbetsmarknaden förändras i snabb takt och att arbetsrätten inte riktigt hänger med. Ett exempel är de digitala plattformarnas framväxt som gör det betydligt lättare att erbjuda och tillhandahålla tjänster med en ökad flexibilitet som följd. Samtidigt utmanar dessa plattformar arbetsrättens syn på exempelvis arbetstagarbegreppet, anställningsformer och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Överlag medför en ökad digitalisering och globalisering att gränser på arbetsrättens område luckras upp vilket ställer nya krav exempelvis i fråga om anställningsformer, organisering av arbetet, integritetsfrågor och arbetsmiljö.

Arbetsrättsgruppen, Advokatfirman Lindahl

– Under de senaste åren har ärenden rörande anställdas anskaffande, utnyttjande och/eller röjande av företagshemligheter samt bedrivande av till arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, i strid med den anställdes lojalitetsplikt och/eller ett avtalat konkurrensförbud, blivit betydligt mer vanligt förekommande än vad som tidigare var fallet. Dessa ärenden innefattar ofta bevissvårigheter, framförallt när det kommer till att bevisa den ekonomiska skada som arbetsgivaren har åsamkats på grund av den anställdes otillåtna agerande.

– Därutöver har den psykosociala arbetsmiljön och ärenden rörande kränkande särbehandling, diskriminering och mobbning hamnat i fokus på ett helt annat sätt än tidigare. Ärenden rörande dessa frågor är ofta komplicerade, bland annat på grund av att det många gånger rör sig om känsliga ärenden där de psykosociala frågeställningarna inte alltid är helt lätta att identifiera och utreda.

Jenny Lundberg, Specialist partner & Head of Employment, Hannes Snellman

– Spontant är det egentligen tre olika frågeställningar som kommer upp, nämligen konjunkturen, illojal konkurrens och givetvis även GDPR. Många av våra klienter står inför stora förändringar av sin verksamhet, såväl neddragningar som omfattande omorganisationer. Det är givetvis alltid utmanande och ställer höga krav på de personer, oftast HR-avdelningar, som ansvarar för processerna. Vi ser även fortsatt en stor ökning av förfrågningar från våra klienter som rör angrepp på företagshemligheter och illojalt beteende hos anställda. Det är ofta svåra processer som i slutändan många gånger handlar om vad som kan bevisas och inte. Sist men inte minst vet vi att många företag har lagt ett stort ansvar för GDPR-efterlevnad på sin HR-avdelning. Det kräver stora resurser och innebär enorma omställningar då den typen av arbetsuppgifter normalt sett inte legat på just HR-funktionen.

(?) Finns det någon lagändring du skulle vilja se på arbetsrättens område?

Joakim Lindqvist, förbundsjurist på Fackförbundet ST:

– Det finns många, men om jag ska välja en så måste det bli att avskaffa allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen. Tillsvidareanställning måste återigen bli norm inom alla samhällssektorer.

Caroline Bogemyr och Erik Löfwall, Advokatfirman Hammarskiöld:

– Sverige har på senare år sett en snabb utveckling vad gäller högteknologiska företag där individuella kunskaper och individuell kompetens är nyckeln i affärsidén och i verksamheten. Som marknaden ser ut i dag blir det därför avgörande för många företag, såsom exempelvis fintech-bolag och startups, att kunna behålla sådan nyckelkompetens och man ställs då inför utmaningar exempelvis när det gäller LAS turordningsregler. I den utredning som Regeringen tillsatt i syfte att modernisera arbetsrätten lyfts just företagets behov av ökad flexibilitet bland annat i förhållande till turordningsreglerna. Med hänsyn till marknadsutvecklingen ser också vi ett stort sådant behov och vi välkomnar därför att turordningsreglerna i LAS ses över och att möjligheten att kunna göra undantag från dessa utökas.

Arbetsrättsgruppen Advokatfirman Lindahl:

– Det är i dagsläget inte möjligt att förlänga en provanställning så att provperioden överstiger maxtiden – vilken är sex månader enligt lagen om anställningsskydd (LAS) – även om den provanställda medarbetaren har varit sjuk eller av någon annan anledning har varit frånvarande under provanställningen, för ett icke kollektivavtalsbundet företag eller för ett företag bundet av ett kollektivavtal som saknar bestämmelser om en sådan möjlighet till förlängning av en provanställning. Syftet med en provanställning, det vill säga att testa den provanställda medarbetarens lämplighet för det aktuella arbetet, uppnås inte till fullo i dessa situationer. Vi önskar därför se en i LAS reglerad möjlighet, för såväl arbetsgivaren som för den provanställda medarbetaren, att förlänga provanställningen med en tidsperiod motsvarande den tidsperiod som medarbetaren i förekommande fall har varit frånvarande.

Jenny Lundberg, Specialist Partner & Head of Employment, Hannes Snellman

– Precis som vi skriver i vår [krönika](#) efterlyser vi en större flexibilitet för arbetsgivare att leda och planera sin verksamhet. Dagens regler skapar inlåsnings effekter och ger en trögrörlig arbetsmarknad, vilket inte gynnar någon. Särskilt inte de grupper som vi vet har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. Där vill vi se en ökad tydlighet, men det kräver modiga och nytänkande politiska beslut och jag tror tyvärr inte att vi är där än.

(?) *Hur ser framtiden ut för kollektivavtal?*

Joakim Lindqvist, förbundsjurist på Fackförbundet ST:

– Jag tror att kollektivavtalen har framtiden för sig. Det finns idag många branscher och yrken som inte existerade när jag var barn och differentieringen av arbetsmarknaden kommer att fortsätta. Kollektivavtal är i de flesta situationer det överlägset bästa instrumentet för att skapa tydlighet och ordning, men som också kan ta hänsyn till enskilda branschers specifika behov.

Caroline Bogemyr och Erik Löfwall, Advokatfirman Hammarskiöld:

– Ett särdrag för den svenska arbetsmodellen och den svenska arbetsmarknaden är just kollektivavtalsrätten och fackliga organisationers ställning och inflytande. Även om det finns uppgifter om att den fackliga anslutningsgraden minskar, särskilt inom vissa sektorer, kommer kollektivavtalen och de fackliga organisationerna sannolikt ha en viktig roll inom arbetsrätten även i fortsättningen. Samtidigt ställs kollektivavtalsrätten, i likhet med arbetsrätten i övrigt, inför utmaningar på grund av den ökade digitaliseringen och globaliseringen av arbetsmarknaden. Även EU-rätten skulle kunna skapa utmaningar för kollektivavtalen för det fall EU skulle införa ny reglering på det arbetsrättsliga området, något som just nu är föremål för debatt i fråga om minimilöner.

Arbetsrättsgruppen Advokatfirman Lindahl:

– Vi bedömer det som sannolikt att arbetsgivarnas organisationsgrad kommer att ligga kvar på en, i jämförelse med andra motsvarande länder, hög nivå, 2017 var 82 procent av samtliga privatanställda i Sverige anställda i företag som var bundna av kollektivavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Detta då det föreligger icke obetydliga fördelar för kollektivavtalsbundna företag, innefattande bland annat möjligheten att vid behov frångå den arbetsrättsliga lagstiftningen genom ett lokalt kollektivavtal. Vidare är vår erfarenhet att det för många företag, inom exempelvis IT-sektorn, är intressant att bli kollektivavtalsbundet på grund av att det för dessa företag ibland är nödvändigt att kunna anställa medarbetare från länder utanför EU, på grund av bristen på kvalificerad arbetskraft, och att det typiskt sett är lättare för dessa företags medarbetare att beviljas arbetstillstånd om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden.

Jenny Lundberg, Specialist Partner & Head of Employment, Hannes Snellman.

– Vi ser att en genomgående trend på hela arbetsmarknaden är att arbetsgivare i allt större utsträckning söker individuella lösningar för den egna verksamheten. Så även om kollektivavtal fortsatt kommer att vara av betydelse inom den svenska arbetsrätten så tror vi att kraven på lokala och verksamhetsanpassade avtal kommer att öka. Den gamla parollen om att det ska vara lika för alla har på många sätt spelat ut sin roll och även kollektivavtalen måste anpassas till den verklighet som råder. Arbetsmarknaden är i ständig rörelse och där har kollektivavtalen inte alltid hängt med.

DAGENS JURIDIK

red@dagensjuridik.se

