



AnsættelsesAdvokater

Workshop – dansk og svensk ansættelsesret

Konklusioner vedrørende forskelle og
ligheder



AnsættelsesAdvokater

Oversigt - emner

- Ansættelseskontrakten
- Væsentlige ændringer
- Konkurrence- og kundeklausuler
- Virksomhedsoverdragelse - opsigelse
- Advarsel – saglig afskedigelse/bortvisning
- Arbejde på tværs af landegrænser



AnsættelsesAdvokater

Ansættelseskontrakten

Forskelle mellem DK og SV ret:

- Større anvendelse af regler om ansættelsesbeviser og godtgørelseskrav i DK
- UP i SV, at såfremt man har krav i henhold til særlovgivning så vælger man ofte kun denne lovgivning



AnsættelsesAdvokater

Väsentliga ändringar

Forskelle mellem DK og SV ret

- I SV er der videre muligheder for at gennemføre ændringer som medarbejderne må tåle – dvs. der skal mere til, for at medarbejderen kan anse sig for opsagt
- Hvis der er tale om væsentlige ændringer i SV er der tale om mere omfattende forhandlingsprocedurer – og følges disse ikke, kan der være tale om bod til fagforeningen

Konkurrence og kundeklausuler

Forskelle mellem DK og SV ret:

- I Dk er der detaljeret regulering af reglerne for de forskellige klausuler, mens reglerne i SV mindre beror på lovgivning, og primært reguleres i overensstemmelse med overenskomster samt praksis
- I DK skal man betale compensation for de første 3 måneder – i SV kan man modregne fra starten, hvis medarbejderen får ny indkomst – uanset type af job (cf. DK hvor der skal være ”passende job”)
- Usikkert om der skal betales for en Kundeklausul



AnsættelsesAdvokater

Virksomhedsoverdragelse

Forskelle mellem DK og SV ret:

- Meget detaljerede regler om hvilke kriterier der kan bruges ved afskedigelse – i modsætning til det mere frie skøn i DK
- Sidst ind først ud – fast princip i SV. Undtagelse 1) når max 10 medarbejdere i virksomheden, 2) aftale med fagforening, samt 3) sikre tilstrækkelige kvalifikationer
- Overdragende virksomhed i SV kan ikke afskedige forud for overdragelsen – det kan man i DK
- I begge lande – fagforeningerne skal inddrages inden beslutningen om overdragelse



AnsættelsesAdvokater

Advarsel/opsigelse

Forskelle i DK og SV ret:

- Advarselssystemet er et noget mere effektivt system i DK for at komme til afskedigelse, hvis en medarbejder ikke performer
- I DK skal arbejdsgiveren reagere hurtigt hvis misligholdelse 10 dage – i SV er der 2 måneder
- I SV er der detaljerede regler for forhandling uanset om opsigelse eller bortvisning



AnsættelsesAdvokater

Tvist

- Tingsrätt/Arbetsdomstolen
- Ogiltigförklaring/underkendelse (oppsägning/avsked)
 - Uppsägning: anställningen upphör som huvudregel först när tvisten avgjorts – det vil sige der skal betales løn indtil tvisten er afgjort
 - Avsked: anställningen upphör som huvudregel ved avskeden – men arbetstagaren kan *yrka* att anställningen ska bestå under tvisten



AnsættelsesAdvokater

Arbejde på tværs af landegrænser

- HR 1: Omfattet af social sikring i det land hvor man arbejder
- HR 2: Omfattet af social sikring i det land hvor man bor, hvis man også arbejder i bopælslandet – også selvom AG ikke kender til arbejdet
- Sikre, at Øresundsftale er på plads – hjemmearbejde/arbejde i samme virksomhed/filial – mindre end 50 %

Risiko: Sociale afgifter i Sv er 32,46 %/25 %