



AnsættelsesAdvokater

Workshop – dansk og svensk ansættelsesret

Johan Sigeman
Helle Nøhr Larsen
Jens Jakob Hartmann



AnsættelsesAdvokater

Oversigt - emner

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



AnsættelsesAdvokater

Sunes jobsituation

- Bor i Sverige
- Ansættes som chef for salgsafdelingen i Malmö i bilproducentvirksomheden Volva AB
- Medlem af SACO
- Volva har overenskomst med SACO



AnsættelsesAdvokater

Sunes jobsituation

- Under ansættelsessamtalen bliver Sune gjort bekendt med, at der er en forventning om, at han ikke skal holde fædreorlov – og en forventning om, at hans familiemæssige situation ikke ændrer sig
- I ansættelseskontrakten står der efterfølgende – at Sunes familiemæssige situation ikke vil ændre sig i 5 år
- Sune har ikke sagt, at hans familiemæssige situation ikke vil ændre sig – og han kontakter HR



AnsættelsesAdvokater

Ansættelseskontrakten

- Er vilkåret om ikke at holde orlov i strid med ligebehandlingsloven?
 - Hvad er konsekvensen efter dansk og svensk ret?
- Ansættelsesbevisloven / (6 c § lagen om anställningsskydd)
 - Er vilkåret om ikke at holde orlov i strid med ansættelsesbevisloven
 - Hvor ofte anvendes den svenske lov?
 - Kræves der godtgørelser i Sverige – og hvad koster det?



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

Væsentlige ændringer – 1 år senere

- Der ansættes en ny Salgsdirektør for Volva AB
- Han skal have al økonomisk ansvar – budget, top og bundlinje - for salget. Dette ansvar ligger pt. hos Sune
- Sune skal fortsat have ansvar for salg til de største kunder, gennemførelse af større kampagner, samt ansvar for medarbejderne i afdelingen
- Løn og øvrige vilkår består



AnsættelsesAdvokater

Væsentlige ændringer

- Er ændringerne af Sunes ansættelsesvilkår væsentlige efter dansk ret?
- Hvis ja, hvad er konsekvensen?
- Er ændringerne af Sunes ansættelsesvilkår væsentlige efter svensk ret?
- Hvis ja, hvad er konsekvensen?



AnsættelsesAdvokater

Väsentliga ändringar – svensk ret

- Arbetsledningsrättens betydelse
- Arbetaravtal/tjänstemannaavtal - skillnader
- Betydande skillnad avseende ändring av arbetsinnehåll/ersättning
- Förmån förankrad i kollektivavtal
- Bonus
- Uppsägning pga. arbetsbrist/ återanställning på nya villkor
- Förhandling (11 § MBL/13 § MBL)



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



AnsættelsesAdvokater

Konkurrencebegrænsende aftaler

- Den nye salgsdirektør præsenterer Sune for en konkurrence- og kundeklausul
- Som kompensation for klausulerne, vil han modtage op til 60 % af lønnen i klausulsperioden, som er 12 måneder
- Salgsdirektøren oplyser Sune, at det nu er standard med denne type klausuler – og at han selv yderligere har en medarbejderklausul – så han i 12 måneder efter fratræden ikke må ansætte medarbejdere fra Volva



AnsættelsesAdvokater

Konkurrensklausul

- Lojalitetsprincipen
- 1969 års överenskommelse & 38 § AvtL
- Personer med nyckelposition
- Tidsbegränsning (6 mån – 2 år)
- Geografisk begränsning
- Kompensation (60 % av den tidigare lönen i klausulsperioden)
- Tillämpas inte då arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet eller då den anställde gör detta efter avtalsbrott från arbetsgivaren



AnsættelsesAdvokater

Särskilt om kund- och medarbetarklausuler

- Rättsläget i Sverige får betecknas som oklart
- 38 § AvtL förbjuder (oskäligen) konkurrensbegränsande avtal. Utanför tillämpningsområdet för 1969 års överenskommelse får denna lagregel större tyngd.



AnsettelsesAdvokater

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 – 1 år gået

- Orientering om, at Fard AB en uge senere – den 1. november overtager **aktiviteterne** i Volva AB
- Overdragelse – sker efter reglerne om virksomhedsoverdragelse
- Ca. 10 % - 100 AT – i Malmö skal afskediges inden overdragelsen – efter følgende kriterier:
 - Faglige og sociale kvalifikationer, fleksibilitet og potentiale – i forhold til virksomhedens behov
- Fagforeningerne vil blive inddraget – men har ikke været det indtil nu



AnsættelsesAdvokater

Virksomhedsoverdragelse (1)

- Svenske regler om virksomhedsoverdragelse:
 - Kan der ske opsigelse, før overførelse af aktiver?
 - Skal fagforeninger inddrages og hvornår/hvordan?
 - Kan der ske opsigelse af medarbejdere på grundlag af de aftalte kriterier?
 - Gælder der særlige svenske regler ved opsigelser af medarbejdere på grund af økonomiske nedskæringer?



AnsættelsesAdvokater

Verksamhetsövergång

- 7 § 3 st LAS Uppsägningsförbud
- Arbetsbrist → saklig grund för uppsägning
- En turordningslista per driftsenhet och avtalsområde
- Sist in – först ut
- (Ålder)
- Omplacering om tillräckliga kvalifikationer



AnsættelsesAdvokater

Forts. verksamhetsövergång

- Undantag
 - Högst 10 arbetstagare i verksamheten – undanta två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten
 - Avtalsturlista
 - Kompetencer/kvalifikationer
- Förhandling
 - 11 § MBL (om kollektivavtal)/13 § MBL (om *inget* kollektivavtal)
 - Förhandling ska äga rum innan beslut fattas



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 – kun 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

- Sune er stærkt utilfreds med sin chef
- Sune giver ofte udtryk for sin uenighed i forskellige beslutninger – både overfor chefen og under afdelingsmøder
- Salgsdirektøren understreger Sunes loyalitetspligt – pligt til at opføre sig positivt og loyalt
- Sune får en skriftlig advarsel – fortsat illoyal og negativ adfærd vil medføre opsigelse



AnsættelsesAdvokater

Skriftlig advarsel og saglig opsigelse

- Svenske regler og praksis om skriftlige advarsler
 - Anvendes skriftlige advarsler i Sverige?
 - Er en eller 2 berettigede advarsler nok til, at en opsigelse er saglig?
 - Hvad er mulighederne for at gennemføre saglig opsigelse i SV – når medarbejderens forhold?



AnsættelsesAdvokater

Opsigelse af ansættelsesforhold

- Svenske regler om opsigelser på grund af medarbejderens forhold:
 - Kan der ske saglig opsigelse i den konkrete situation?
 - Hvilke processuelle regler gælder der ved opsigelse af en medarbejder?
 - Hvad "koster" det at opsiges en medarbejder på grund af hans/hendes forhold?



AnsættelsesAdvokater

Uppsägning av personliga skäl

- Personliga skäl (saklig grund)
 - Omplacering måste prövas
 - 2-månaders regeln
 - Exempel: illojalitet, misskötsamhet m.m.
 - Vid sjukdom: vissa möjligheter till uppsägning
 - Betydelsen av advarsel



AnsættelsesAdvokater

Avsked (bortvisning)

- Avsked
 - 2-månaders regeln (maximum)
 - *Ej* omplaceringsskyldighet
 - Avstängning (sende fra arbejdet)
 - Ingen uppsägningstid
 - Exempel: illojalitet, brottslighet m.m.



AnsættelsesAdvokater

Varsel och förhandling

- Underrätta arbetstagaren (2 veckor/
1 vecka i förväg) – inden effektivering
- Varsla arbetstagarorganisation – inden effektivering
- Rätt till överläggning (begäras inom 1 vecka) → avvakta verkställighet



AnsettelsesAdvokater

Advarsel/opsigelse

Forskelle i DK og SV:

- 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 (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 (af uppsägning/avskeid)
 - 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

Tvist

- Skadestånd
 - Allmänt (50 000 – 125 000 SEK)
 - Ekonomiskt (6 – 32 månadslöner)
(Högre enligt kollektivavtal.)
- Korta preskriptionsfrister
- Frivilliga uppgörelser kan träffas. Avtalsinnehållet beror på rättsläge och bevisläge i det enskilda fallet.



AnsættelsesAdvokater

Arbejde på tværs af landegrænser

- Sune blev opsagt fra Fard AB
- Arbejder en periode i "Vinter Hi" i SV – Hjem for adfærdsvanskelige børn
- Da han får job i Biltilbehørs-kæden S. Hansen i DK, beholder han jobbet i Vinter Hi – 1 weekend pr. måned
- S. Hansen kender ikke til jobbet i Vinter Hi
- I kontrakten står, at Sune ikke må have bibeskæftigelse
- Sune kan arbejde hjemmefra 1 dag pr. uge

Arbejde på tværs af landegrænser

- Forordning 883/04
 - bosat i SV - arbejder op til 25 % i SV beregnet over ét år – Forsäkringskassan
- Øresundsftalen
 - Arbejder 25 - 50 % i bopælslandet – hjemmearbejde eller samme virksomhed beregnet på baggrund af 3 måneder – ansøg Pensionsstyrelsen
- Hvis arbejder i anden juridisk enhed i SV – så svensk social sikring



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 – mindre end 50 %

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



AnsættelsesAdvokater

Arbejde på tværs af landegrænser

- Hvad er konsekvenserne af hjemmearbejde?
 - Hvilket lands sociale sikring er Sune omfattet af?
- Er jobbet i Vinter Hi ok? Hvad er konsekvenserne i forhold til S. Hansen?
 - Kan han få en Øresundsftale?
- Sune mener ikke, at Vinter Hi jobbet generer S. Hansen. Har han ret? Hvad er konsekvenserne?