

NR 3 2011

# HR I FOKUS

MAGASINET FÖR DIG SOM ARBETAR MED PERSONALFRÅGOR

Tema:

## KNEPIGA UPPSÄGNINGAR

**UNDVIK ATT BITA DIG SJÄLV I SVANSEN  
VID TUFFA UPPSÄGNINGAR**

SUSANNE ERIKSSON från Wise Consulting delar med sig  
av sina egna erfarenheter

## NYA MEDIER, SAMMA SVÅRIGHETER

Uppsägningar på grund av personliga skäl kan fortfarande vara besvärliga

---

DESSUTOM: DE SENASTE HR-NYHETERNA OCH FRÅGOR & SVAR FRÅN VÅRA EXPERTER

---



wise  
ONLINE

HR I FOKUS GES UT AV WISE ONLINE

# HR I FOKUS

Nummer 3 2011

Ansvarig utgivare:  
Stefan Wikström

ISSN 1654-6156

WISE ONLINE AB  
Box 221 09  
104 22 Stockholm  
info@wiseonline.se  
08-555 290 00  
www.wiseonline.se



## Innehåll

- 3 INGET NYTT UNDER SOLEN**  
Patrik Fallberg
- 4 NYHETER**  
Sociala medier, LO, moms, diskriminering,  
tvister, arbetsmiljö och mångfald
- 7 NYA MEDIER - SAMMA SVÅRIGHETER**  
Patrik Fallberg
- 12 UNDVIK ATT BITA DIG SJÄLV I SVANSEN  
VID TUFFA UPPSÄGNINGAR**  
Susanne Eriksson
- 15 FRÅGOR & SVAR**  
Intressanta frågeställningar  
från Personalchef Online

# Inget nytt under solen

UNDER SENARE ÅR har ett antal fall med anställda som varit för frispråkiga på Facebook uppmärksammats i media. Det har rapporterats att dessa personer blivit sparkade, sagts upp eller avskedats. Vad som verkligen inträffat går i de flesta fall inte att avgöra. Det är viktigt att sådana här händelser återges korrekt av media eftersom det i annat fall ges en felaktig bild av vad som arbetsrättsligt sett gäller i sådana här situationer. Det kan lätt förmedlas en bild av att anställda i Sverige inte har någon yttrandefrihet och därmed ett svagt anställningsskydd, samt att arbetstagare skräms till tystnad och att arbetsgivare tror att det är lätt att lagligt säga upp en anställd på grund av negativa uttalanden om arbetsgivaren i sociala medier.

Det är endast en domstol som ytterst kan avgöra om en anställd gjort sig skyldig till en sådan långtgående kritik mot en arbetsgivare eller misskötsel att arbetsgivaren har rätt att säga upp eller avskeda den anställda.

Hittills har det saknats vägledande avgöranden från domstol som behandlat kritik mot arbetsgivare i sociala medier. Det finns dock ett antal fall av kritik som framförts mot arbetsgivare på annat sätt och som har prövats av domstol. Var gränsen går för en arbetstagares

kritikrätt mot sin arbetsgivare och hur kritikrätten ska vägas mot lojalitetsplikten för den anställda, är därför relativt väl känd. Även hur misskötsel ska bedömas är väl känt. Principerna i dessa avgöranden kan i stor utsträckning tillämpas på anställdas uttalanden om sina arbetsgivare i sociala medier och misskötsel i samband med sociala medier. Nu föreligger en intressant dom från Luleå tingsrätt som handlar om påstådd misskötsamhet på Facebook av en rektor och som ledde till att rektorn sades upp från sin anställning. Denna dom kommenteras närmare under avsnittet *Arbetsrätt*. Tingsrättsdomen har överklagats och kommer att tas upp av Arbetsdomstolen (AD), vilket gör att vi då får en dom som är vägledande för uppsägningsbedömningar av privatanställdas aktiviteter i sociala medier.

Facebook och andra sociala medier är i Sverige ett relativt nytt fenomen och antalet användare samt uppmärksamheten kring sociala medier har tilltagit under senare år. De flesta av de juridiska regler som gäller för Facebook och andra sociala medier är dock sedan länge etablerade. Den arbetsrättsliga lagstiftningen med bestämmelserna om uppsägnings- och arbetstagares plikt att vara lojala mot sin arbetsgivare har funnits sedan länge. Det nya och utmanande med sociala medier är inte de regler som gäller för dessa aktiviteter utan att skitsnacket om

“  
*Hittills har det saknats vägledande avgöranden från domstol som behandlat kritik mot arbetsgivare i sociala medier.*

chefen som förr ägde rum i slutna middagsällskap och fikarum numera snabbt når oändligt många personer via sociala medier. Därmed är risken större för att arbetsgivare skadas av negativa uttalanden från anställda och därmed har även risken för att en anställd kan mista sin anställning ökat.

Det är inte bara aningslösa anställda som ibland tycks tro att regler saknas för dessa nya medier, vilket kan kosta dem deras anställningar. Arbetsgivare som inte känner till på vilka grunder en anställd kan sägas upp tar stora risker i form av utdragna och kostsamma tvister med kännbara påföljder. Arbetsgivare bör även aktivt bidra till att förebygga att anställda uttalar sig skadligt om verksamheten genom att utforma och använda tydliga riktlinjer för sociala medier. Sådana riktlinjer kan även spela en betydande roll vid en bedömning av saklig grund vid en eventuell uppsägnings-situation. I takt med att fler inser att juridiska regler för sociala medier finns kommer sannolikt även de som rapporterar om sådana här händelser med tiden att nå nya insikter och förhoppningsvis återge vad som inträffat på ett mer nyanserat och korrekt sätt, till nytta för både arbetsgivare och deras anställda. Uppsägnings- och avskedanden på grund av kritik mot arbetsgivare och på grund av misskötsel är med andra ord lika besvärliga som tidigare.



**Patrik Fallberg**  
Advokat, Lexum



## DET BLIR ALLT VIKTIGARE ATT HA EN STRATEGI FÖR SOCIALA MEDIER

DET BLIR ALLTMER VIKTIGT att tänka på hur man som företag framställer sig utåt i media och i sociala forum. Nätverk såsom Facebook och LinkedIn blir alltmer attraktiva för företag att synas i, men med detta ökar även kraven på informationsflödet från företaget.

Idag använder sex av tio arbetsgivare sig av sociala medier för att stärka sitt varumärke enligt en undersökning gjord av HR-företaget SHL och Spotlight PR. Det är

därför mycket viktigt att det finns tydliga riktlinjer för hur denna kommunikation får se ut. Trots detta är det enligt undersökningen enbart två av tio företag som har satt upp tydliga mål för hur de ska arbeta med sociala medier. Undersökningen visar också att det främst är informations- eller marknadsavdelningar som arbetar med företagets kommunikation utåt i sociala medier.

*Källa: HR Society*



## NY UTREDNING KRING KOSTSAMMA TVISTER

TVISTER I SAMBAND MED uppsägningar är inte ovanliga och de kan ofta bli kostsamma för företagen. Därför tillsätter regeringen en utredning som ska se över regelverket kring dessa tvister, ett initiativ som förhoppningsvis kommer att leda till klarhet i problemet. Det är viktigt att regelverket stödjer både arbetstagare och arbetsgivare, samt att åtgärder vid dessa tvister blir förutsägbara, menar arbetsmarknadsminister Hillevi Engström.

Utredningen kommer bland annat att beröra hur man på bästa sätt kan vidta åtgärder som minskar arbetsgivarens kostnader vid tvist om uppsägning. De vill också se hur dessa situationer hanteras i praktiken av företag.

Många arbetsgivare har erfarenheter av långa och tidskrävande uppsägningar som hamnar i både tingsrätten och arbetsdomstolen. Denna process är inte bara tidskrävande utan även väldigt kostsam då arbetsgivaren måste betala ut lön under hela processen.

Om regeringen kan komma fram till åtgärder som gör tvister av det här slaget mindre kostsamma för företagen skulle det bli lättare att anställa. Jonas Malmberg, professor i civilrätt kommer att leda utredningen och senast den 28 september 2012 ska utredningsbetänkandet lämnas.

*Källa: Arbetsmarknadsdepartementet*

## SVENSK MOMS TAR MUSTEN UR SMÅFÖRETAGARE

UNGA FÖRETAGARE TVINGAS överväga att flytta sin verksamhet utomlands på grund av de svenska momsreglerna. Tove Westlund och Martin Wählby startade Sillens AB, ett företag som bland annat skapar iPhoneapplikationer.

Företaget gick strålande från starten och framtiden var ljus tills de fick skatteverkets ställningstagande i juni i år. På grund av att Apple förmedlar applikationen i Sillens AB:s namn samt står för support för användarna av applikationen, så ska de beskattas enligt svenska regler, vilket resulterar i dubbel moms för Sillens AB.

Att Apple står för support och uppdateringar av applikationen är inget som Sillens AB förnekar men de ställer sig ändå frågande till beslutet. Sillens AB har ingen tillgång till kvitton eller personuppgifter från köpare av sin applikation, dock kan de se antalet sålda applikationer. De har heller inget avtal med den enskilde köparen, utan avtalet är mellan Apple och köparen. Precis som många andra företag inom samma bransch står nu Sillens AB inför ett tufft beslut – att flytta verksamheten utomlands eller avsluta den helt.

*Källa: Svenskt Näringsliv*

## LO:S NYA LÖNEKRAV SKAPAR SPRICKOR I SAMMANHÅLLNINGEN

**SENAST DEN 23:E** september måste alla förbund ha tagit ställning till om de står bakom LO:s nya lönekrav, och som det ser ut just nu råder det oenighet bland förbunden. Vilka följer detta får är fortfarande oklart men samordningen bakom gemensamma avtalskrav är en av de viktigaste byggstenarna i LO-förbundens sammanhållning. Flera av industri-facken ställer sig kritiska till förslaget. IF Metalls avtalsråd slog till exempel i veckan fast att de inte kommer att ställa sig bakom LO:s avtalskrav.

Att samordningen bakom dessa krav är viktig för den gemensamma lönebildningen är någonting som LO är varse. Under 1980-talet skedde en splittring mellan förbunden och detta lade grunden för en vild kapplöpning där alla försökte träffa avtal som gav bättre villkor. Inget av förbunden vill återse scenariot från 1980-talet men som det ser ut just så finns risken.

*Källa: Svenska Dagbladet*

## DISKRIMINERING AV GRAVIDA KVINNOR LEDER TILL FLEST TVISTER

**TROTS NY DISKRIMINERINGSLAG** sker det fortfarande diskriminering på arbetsmarknaden och en av grupperna som drabbas hårdast är gravida kvinnor. Det är förvånade att arbetsmarknaden inte har kommit längre, säger Anders Wilhelmsson på DO till Lag & Avtal.

En tvist som precis har avhandlats av Diskrimineringsombudsmannen handlar om en kvinna som sökte en tjänst som utbildningskoordinator. Hon fick beskedet att hon skulle bli provanställd i sex månader och att hennes graviditet inte skulle bli några

problem. Trots detta fick hon ett annat besked sin första arbetsdag, företaget hade ändrat sig och hon skulle nu få en projektanställning som skulle upphöra samma månad hon väntade barnet.

Kvinnan anmälde företaget till Diskrimineringsombudsmannen som nu har fastställt att kvinnan blev diskriminerad på grund av sitt kön. Företaget har erbjudit kvinnan 85 000 kronor efter en förlikning.

*Källa: Lag & Avtal*

## ARBETSMILJÖ – ETT ÄMNE, OLIKA ÅSIKTER

**ENLIGT EN STUDIE** framtagen av *Centrum för belastningsskador* vid högskolan i Gävle, har chefer och skyddsombud olika syn på ämnet arbetsmiljö. På en och samma arbetsplats kan åsikterna om vad som krävs av arbetsmiljöarbetet vara vitt skilda, enligt studien.

Båda grupperna är eniga om att organisatoriska förändringar är lägst prioriterade, men när det kommer till hur viktigt det är att företaget är engagerade så tycker cheferna att det hamnar högre upp på

listan än vad skyddsombuden gör. När det gäller vilken del som prioriteras i arbetsmiljöarbetet på företaget så svarar cheferna kommunikation och inflytande, medan skyddsombuden svarar arbetsmiljörutiner.

Forskarna bakom studien hoppas att den kan ligga till grund för diskussioner mellan chefer och skyddsombud i syfte att skapa en mer gemensam syn på arbetsmiljöarbetet.

*Källa: Prevent.se*



# Positiva siffror angående mångfald på den svenska arbetsmarknaden

**E**NLIGT NY STATISTIK från Statistiska Centralbyrån har antalet sysselsatta utrikesfödda personer ökat i arbetslivet under andra kvartalet 2011. Undersökningen visar också att sysselsättningen överlag har ökat sedan förra året. Vid en jämförelse med andra kvartalet 2010 så har antalet sysselsatta personer ökat med 106 000, antalet personer i arbete ökat med 110 000 och antalet utrikesfödda har ökat med 37 000 personer.

Detta kan vara ett resultat av olika satsningar runtom i landet. Stockholms län presenterade nyligen en undersökning som visar att mångfalden på arbetsmarknaden har ökat. Rapporten är framtagen av Regionplanekontoret vid Stockholms läns landsting samt länsstyrelsen i Stockholms län.

Många arbetsgivare hävdar att det just nu är svårt att hitta arbetskraft. Samtidigt finns det över 30 000 arbetslösa utrikesfödda i Stockholms län med just den kompetensen som efterfrågas av arbetsmarknaden. Undersökningen visar att det är den offentliga sektorn som minst nyttjar den kompetens som finns att hämta från personer med utländsk bakgrund. Erfarenheter världen över visar att det är de regioner som tar hand om sina olikheter är starkast, och enligt ovan nämnda undersökning är Stockholm trots allt på god väg åt rätt håll.

I Kronobergs län satsar man på mångfaldscertifiering på



“  
*Många arbetsgivare hävdar att det just nu är svårt att hitta arbetskraft samtidigt som det finns över 30 000 arbetslösa utrikesfödda med efterfrågad kompetens.*

arbetsmarknaden. Det är en satsning som kommer att pågå i hela länet ända fram till december 2012. Enligt Malin Olsson, projektledare på ID (Institutet för lokal och regional demokrati i Växjö), så är syftet med certifieringen att kompetensutveckla och kvalitetssäkra kompetenser hos anställda inom både privat och offentliga aktörer i Kronoberg. Just nu står länet inför granskningar på arbetsplatser med fokus på personalpolitik, värderingar, rekryteringar samt strategier för att främja mångfald.

Tidigare satsningar har fokuserat på etnisk mångfald eller till en enskild verksamhet. Nuvarande satsning omfattar hela mångfaldsbegreppet med alla diskrimineringsgrunder och målet med satsningen är att Kronobergs län ska bli

en ledande region när det gäller mångfaldsutveckling i arbetslivet.

*Källa: Statistiska Centralbyrån, Stockholms Länsstyrelse och Växjönytt.*





# Nya medier, samma svårigheter

Uppsägningar på grund av personliga skäl kan fortfarande vara besvärliga.

**I** MEDIA HAR DET under de senaste åren rapporterats om anställda som på olika sätt fått gå från sin anställning efter aktiviteter i sociala medier. Det är ofta svårt att få något grepp om vad som faktiskt inträffat i dessa fall. Har den anställde frivilligt lämnat sin anställning, tvingats lämna sin anställning eller har arbetsgivaren sagt upp eller avskedat den anställde? I januari 2010 rapporterades det om en

man som på grund av att han burit en mössa med varumärket *Pornstar* fått lämna sin anställning som barnskötare. Under samma månad rapporterades det om en Mc Donaldsanställd som gjort ett nedsättande inlägg om sin arbetsgivare på en blogg och blivit uppsagd. Om barnskötaren med *Pornstarmössan* och den Mc Donaldsanställda verkligen blivit regelrätt uppsagda förtäljer inte historien. Det har även

rapporterats om personer som utfört arbete på Volvo. En av dem ska på Facebook ha kallat företaget för "dårhus". I media rapporterades det att denna person sagts upp från sin anställning i Volvo. De aktuella personerna hade dock inte varit anställda av Volvo utan av ett bemanningsföretag och via detta utfört arbete vid Volvo. Volvo, får man förmoda, avslutade uppdragen för de berörda personerna enligt de villkor

som gällt i avtalet mellan bemanningsföretaget och Volvo. Enligt den information som finns tillgänglig är personerna fortfarande anställda av bemanningsföretaget.

Bestämmelserna om uppsägning på grund av personliga skäl och avvägningen mellan privatanställdas rätt att kritisera sin arbetsgivare och arbetstagarens plikt att vara lojal mot sin arbetsgivare är lika besvärlig som tidigare.

Gemensamt för de flesta av de rapporterade fallen är att det egentligen inte framgår vad det exakt är som inträffat och vem som gjort vad. Det går naturligtvis inte att dra några slutsatser om vad som juridiskt sett gäller utifrån ett fåtal fall som återgivits i media. Det finns dock ett antal fall i andra offentliga sammanhang som har prövats av domstol. Fram till helt nyligen har det saknats avgöranden från domstol som behandlat kritik mot arbetsgivare i sociala medier. Nu föreligger dock två intressanta domar, en från Luleå tingsrätt och en från Arbetsdomstolen. Här kommer främst domen från Luleå tingsrätt behandlas.

### Rektors aktiviteter på sociala medier prövade i tingsrätt

Domen i Luleå tingsrätt rörde Anders Karlsson, som var anställd som lärare och rektor vid Norrlands Entreprenörsgymnasium, en privat friskola. Karlsson undervisade på ett samhällsvetenskapligt program med inriktning mot entreprenörskap. I undervisningen ingår att eleverna ska bedriva försäljning av produkter. I mitten av juni 2009 publicerades uppgifter i media om att Karlsson förekom på Facebook i sammanhang som hade sexuell anknytning. Gymnasiet sade upp Karlsson från hans anställning den 20 juni 2009.

### Karlssons yrkanden

Tvist uppkom och parterna inledde förhandlingar utan att någon överenskommelse kunde nås. Karlsson väckte därför talan mot gymnasiet i Luleå tingsrätt i april 2010. Han yrkade ekonomiskt och allmänt skadestånd och hävdade att uppsägningen inte varit sakligt grundad.

“  
*Bestäm-  
 melserna om  
 uppsägning på  
 grund av  
 personliga skäl  
 och avvägningen  
 mellan privat-  
 anställdas rätt  
 att kritisera sin  
 arbetsgivare och  
 arbetstagarens  
 plikt att vara  
 lojal mot sin  
 arbetsgivare är  
 lika besvärlig  
 som tidigare.*



### Arbetsgivarens uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren menade att det förelegat saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl, eftersom Karlsson på Facebook dels varit med i grupper med namn som haft sexuell anknytning, och dels lagt ut bilder med sexuellt innehåll. Gymnasiet hävdade även att Karlsson haft kontakt med elever på Facebook samt att han använt Facebook på arbetstid i privat syfte och detta menade gymnasiet hade skadat skolans anseende.

### Grupperna på Facebook

Ingen sexuell verksamhet förekom inom ramen för de grupper som Karlsson varit med i. Endast namnen på grupperna hade anknytning till sex. Några grupper kallades *Multiple orgasms*, *Oskuldsgruppen* och *Vi som är sexgalna*. Karlsson hade även förekommit på bilder på sin Facebooksida, på vilka han haft en så kallad NASA-tröja som såldes av eleverna. Tryckt på tröjan fanns en kvinna i underkläder stående på alla fyra med trycket *NASA* som i detta sammanhang stod för *National Anal Sex Association*. På en annan bild sitter rektorn i en soffa särar på benen så att kalsongerna döljs endast av den servett han placerat över sitt könsorgan. Karlsson uppmanades av gymnasiets VD Majvor Müller att ta bort dessa bilder, vilket han därefter gjorde. Efter ett möte med en styrelseledamot för gymnasiet, såg Karlsson även till att eleverna upphörde med försäljningen. Gymnasiet hävdade även att Karlsson skulle ha sanktionerat försäljningen av den aktuella tröjan. Detta lyckades dock gymnasiet inte bevisa i processen. Gymnasiet hävdade även att Karlsson haft ett förkläde med tryck föreställande en kvinna i

underkläder på en av bilderna på Facebook. Gymnasiet hävdade att man uppmanat Karlsson att inte låta eleverna sälja detta förkläde och det därför skulle givit Karlsson budskapet att gymnasiet ogillade saker med anknytning till sex. Dock lyckades inte gymnasiet visa att något sådant budskap tydligt förmedlats.

### Kontakt med elever på Facebook

När det gällde Karlssons kontakt med elever på Facebook angående betyg- och andra skolfrågor förnekade inte Karlsson denna kontakt. Gymnasiet utvecklade dock inte på vilket sätt denna kontakt skulle ha utgjort ett problem. Tingsrätten ansåg därför att dessa kontakter inte skulle ligga till grund för uppsägningsbedömningen.

### Privat användning på arbetstid

Gymnasiet återopade även att Karlsson använt Facebook under arbetstid i privata syften och att detta skett under lektionstid. Gymnasiet hade dock inte framfört några synpunkter på Karlssons sätt att sköta sitt arbete. Det stod därför inte klart på vilket sätt som gymnasiet ville lägga Karlsson till last att han använt Facebook privat på arbetstid. Gymnasiet hade inte heller lagt fram någon utredning till stöd för sina påståenden om privat användning. Tingsrätten ansåg därför att gymnasiet inte kunnat visa att Karlsson betett sig på ett klandervärt sätt.

### Endast grupptillhörigheterna och bilderna prövades

Tingsrätten kom fram till att det endast var Karlssons tillhörighet till de olika grupperna på Facebook samt bilderna på Facebook som skulle ligga till grund för

bedömningen i uppsägningsfrågan.

### Inga tydliga instruktioner från arbetsgivaren

Tingsrätten konstaterade att Karlsson inte brutit mot några instruktioner från gymnasiet och inte heller haft anledning att förstå att hans agerande på Facebook brutit mot gymnasiets värderingar. Tingsrätten tycks ha menat att det inte förelåg tydliga regler för hur anställda vid gymnasiet skulle använda Facebook samt att skolan inte heller aktivt försökt uppmana honom att upphöra med sina aktiviteter. Gymnasiet hade alltså med andra ord inte tydligt erinrat eller varnat honom om att aktiviteterna inte överensstämde med gymnasiets värderingar.

### Aktiviteterna har skett utanför arbetstid

Gymnasiet hävdade att Karlsson på sin Facebook-sida refererar till skolan i form av en länk till skolans webbplats samt att han på sin sida uppgett sin anställning på skolan. Facebooksidan var öppen, vilket gjorde det möjligt för besökare av den att göra kopplingen till skolan. Tingsrätten ansåg dock att aktiviteterna i huvudsak skett utanför arbetstid och inte varit riktade direkt mot gymnasiet. Gymnasiet å sin sida ansåg att kopplingen allvarligt skadat skolan samt att han därigenom brutit mot sin lojalitetsplikt. Tingsrätten konstaterade dock att gymnasiet inte anmärkt på Karlssons sätt att sköta sitt arbete, utan istället tvärtom uppskattat Karlsson som rektor och lärare. Karlsson hade även enligt tingsrätten följt bolagets uppmaningar vad gäller NASA-tröjan och bilderna.

### Ingen sexuell aktivitet i grupperna

Tingsrätten konstaterade att det inte förekommit någon sexuell verksamhet i de grupper som Karlsson medverkat i och att de grupper som haft en sexuell anknytning i sitt namn varit ytterst få i förhållande till de 500 grupper han tillhört. Grupperna med namn som haft anknytning till sex var inte heller direkt framträdande vid ett besök på Karlssons Facebooksida, utan kunde endast upptäckas efter en mer noggrann och djupgående genomgång av sidan.

### Bilderna

Tingsrätten ansåg att bilderna utgjorde ett mycket begränsat urval av samtliga bilder som fanns på Karlsson sida och att de påtalade bilderna inte var direkt framträdande. Tingsrätten ansåg även att bilderna tagits ur sitt sammanhang och att de sedda i ett sammanhang kunde ges en annan tolkning än tagna var för sig. Tingsrätten menade dock att bilderna även tagna var för sig inte kunde sägas ha en sexuell prägel, och inte heller i övrigt anses olämpliga. Angående bilden på den så kallade NASA-tröjan föreställde den i och för sig Karlsson iklädd en tröja med sexuellt budskap, men det var enligt tingsrätten inte möjligt att på den aktuella bilden se det fullständiga trycket på tröjan. För den som inte kände till den aktuella tröjan kunde alltså inte bilden anses ha en sexuell innebörd. Bilden i sig kunde därför enligt tingsrätten inte anses ha varit olämplig att lägga upp på Facebook. Detsamma gällde till exempel en bild på vilken han stod på knä i klädd en långärmad skjorta och shorts samt liggande på golvet med öppen skjorta. Det fanns även bilder på Karlsson utklädd till kvinna som hade tagits vid

en maskerad som gymnasiechefen i Luleå anordnat för rektorer och andra högre chefer. Inte heller denna bild kunde enligt tingsrätten sägas ha en sexuell innebörd.

### Ingen uppmaning att ändra sitt beteende

Tingsrätten poängterade att Karlsson i egenskap av rektor haft en förtroendeställning som inneburit att han skulle ha satt gymnasiet intressen framför sina egna. Tingsrätten ansåg därför att gymnasiet haft ett legitimt intresse av att han skulle satt deras intressen framför sina egna och därför hade gymnasiet haft ett berättigat intresse av att uppmana honom att avlägsna bilderna från Facebook. I det möte som VD:n och styrelseledamoten genomförde med Karlsson efter att bilderna uppmärksammats i media förstod de att Karlsson inte delade deras uppfattning om att hans agerande varit felaktigt. De framförde dock inte något krav på att han skulle ta bort bilderna eller i övrigt ändra sitt beteende. Mot bakgrund av att Karlsson tidigare rättat sig efter VD:ns uppmaningar om att upphöra med försäljningen av NASA-tröjan, ansåg tingsrätten att det inte fanns något som tydde på att Karlsson inte skulle ha följt en liknande uppmaning kring bilderna. Tingsrätten ansåg även att det varit förståeligt att rektorn velat tona ned sitt ansvar eftersom han vid samtalet varit under stor press på grund av det pågående medieuppbådet.

### Gymnasiet grundade uppsägningen på uppgifter i media

Tingsrätten ansåg att gymnasiet till stor del grundat sitt agerande på uppgifter i media istället för att göra en grundlig utredning av det inträffade. Gymnasiet verkade

“  
*Gymnasiet  
hade inte  
anmärkt på  
Karlssons sätt att  
sköta sitt arbete,  
utan tvärtom  
uppskattat  
honom som  
rektor och lärare.*



därför ha prioriterat att undvika skada för gymnasiet framför Karlssons rättigheter i situationen. Tingsrätten fann därför att uppsägningen av Karlsson inte varit sakligt grundad. Karlsson tilldömdes ett allmänt skadestånd för kränkningen uppgående till 100 000 kronor, varav 20 000 kronor avsåg brott mot formalieregler i LAS. Han tilldömdes även ekonomiskt skadestånd motsvarande nitton månadslöner, där varje månadslön uppgick till 38 080 kronor.

### Slutsatser

Denna dom är på flera sätt intressant. För det första kan det konstateras att arbetsgivare även när det gäller uppsägningar på grund av aktiviteter i sociala medier, naturligtvis måste iaktta saklig grund enligt LAS. Uppsägningar på grund av personliga skäl förorsakade av aktiviteter i sociala medier är således inte mindre besvärliga än andra grunder för uppsägningar på grund av personliga skäl. I kravet på saklig grund ligger att det som läggs arbetstagaren till last måste vara en misskötsel, arbetstagaren måste ha medvetandegjorts om sin misskötsel och misskötseln måste ha lett till en skada (ekonomiskt mätbar eller icke-ekonomiskt mätbar). Misskötsel kan till exempel vara att arbetstagaren inte utfört arbete, inte följt ordningsregler, inte följt arbetsmiljöregler, inte samverkat, inte samarbetat och/eller inte varit lojal mot arbetsgivaren. Domstolarna brukar även fästa större vikt vid att ställa en prognos om arbetstagarens möjlighet att i fortsättningen sköta sitt arbete än själva misskötseln som sådan.

I denna dom konstaterar tingsrätten att Karlsson inte brutit mot någon instruktion från arbetsgivaren. Det kan

antyda att utgången skulle blivit annorlunda om gymnasiet haft en tydlig policy för användning av sociala medier. Hade en sådan policy angivit att det inte varit acceptabelt att synas i vissa sammanhang, att det inte varit tillåtet med visst innehåll på en Facebook-sida, att det inte varit tillåtet att på sin privata Facebook-sida länka till sin arbetsgivares hemsida, att det inte varit tillåtet att avbilda sig med vissa kläder på sig, inte uppträda berusad eller liknande, inte synas i sammanhang som har anknytning till sexuella sammanhang, hade måhända bedömningen av misskötseln fallit annorlunda ut. Gymnasiet hade inte heller förmedlat att man ansåg att hans aktiviteter stått i strid med skolans värderingar. Gymnasiet hade med andra ord inte tydligt meddelat vilka värderingar skolan stod för samt att han brutit mot dessa. Frågorna rörande kontakter med elever via Facebook, samt användning av Facebook i privata syften under arbetstid lämnades utan avseende av tingsrätten eftersom gymnasiet inte tydligt angivit vad man ansett vara klandervärd med dessa aktiviteter. Gymnasiet hade alltså inte tillräckligt tydligt klargjort för Karlsson på vilket sätt han misskött sig när det gällde privat användning av och kontakt med eleverna på Facebook.

När det gäller det andra kravet för att saklig grund skall vara uppfyllt, det vill säga att arbetstagaren har medvetandegjorts om misskötseln, hade gymnasiet inte givit Karlsson någon tydlig uppmaning att upphöra med alla de påtalade aktiviteterna och i det fall man gjort det, med den så kallade NASA-tröjan, hörsammade Karlsson uppmaningen att ta bort bilden samt såg till att eleverna upphörde med

försäljningen. Gymnasiet tycks i övrigt inte framfört några anmärkningar mot Karlssons sätt att sköta sitt arbete, utan hade tvärtom uppskattat hans arbete. Det brast med andra ord i kravet på att gymnasiet skulle ha gjort Karlsson medveten om att det han gjort inte varit ett acceptabelt beteende och att han skulle upphöra med beteendet.

När det gäller skadebedömningen tycks tingsrätten mena att Karlssons agerande inte varit riktat mot gymnasiet. Tingsrätten tycks även ha tagit hänsyn till att bilderna inte i sig varit av sexuell natur, att de bilder varit ytterst få i förhållande till det totala antalet bilder, att bilderna som påtalades inte varit framträdande samt att det hade krävts ett inte obetydligt arbete för att finna de bilder som gymnasiet hade påtalat i målet.

Sammanfattningsvis brast det i samtliga delar av den sakliga grundbedömningen. Det förelåg inte någon tydlig misskötsel, Karlsson hade inte medvetandegjorts om sin misskötsel och gymnasiet led inte någon skada. Aktiviteterna ansågs även ha ägt rum utanför anställningen. En svaghet i domen är måhända att man kan tycka att rektorns förtroendeställning gör att hans anställningsskydd är tunnare än för en "vanlig" tjänsteman och att det därför skall ställas högre krav på honom än på andra tjänstemän när det gäller i vilka sammanhang man får förekomma utan att förtroende för honom skall brista. Kanske kan man därför tycka att bildernas och gruppernas karaktär skulle ha räckt för att förtroendet för honom skulle ha varit förbrukat. Kanske kan man även göra en annan bedömning när det gäller kopplingen till arbetsplatsen.

“  
*Arbetsgivare måste naturligtvis iaktta saklig grund enligt LAS även när det gäller uppsägningar på grund av aktiviteter i sociala medier.*



Kanske kan man även på grund av hans förtroendeställning komma till en annan slutsats när det gäller arbetsgivarens uppmaningar och samtal med rektorn för att försöka komma tillrätta med problemen.

Eftersom domen är ett tingsrättsavgörande är den inte formellt vägledande för rättstillämpningen på den privata sektorn. Domen har dock överklagats till Arbetsdomstolen och det blir intressant att se om AD kommer att göra någon annan bedömning än tingsrätten. När domen

faller i AD kommer den att kunna tjäna som vägledning vad gäller uppsägningar av privatanställda på grund av aktiviteter i sociala medier.

Det föreligger dock redan en prejudicerande dom från Arbetsdomstolen som rör sociala medier och ett avskedande på det statliga området, AD 2011 nr 74. Domen rör en statligt anställd polistjänsteman och hans aktiviteter i en blogg. Arbetsdomstolen kom i den domen fram till att det inte förelåg laglig grund för avskedande eftersom arbetstagaren

utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet genom att blogga, bland annat om polisen, på fritiden.

Det relativt sett höga allmänna skadeståndet samt det ekonomiska skadeståndet i domen rörande rektorn kan verka avskräckande på arbetsgivare och medverka till försiktighet med att vidta åtgärder när det uppstår en situation i vilken en medarbetare utför en aktivitet i sociala medier som arbetsgivaren inte gillar. Uppsägningar av arbetstagare på grund av aktiviteter i sociala medier

är således lika besvärliga som andra skäl för uppsägning på grund av personliga skäl.

**Patrik Fallberg**  
Advokat, Lexum

## Almega är inte enig med tingsrättens Facebook-dom

Arbetsgivarorganisationen Almega är inte eniga med tingsrättens dom mot rektorn och hävdar att saklig grund för uppsägningen förelåg enligt LAS.

De anser att rektorns handlade är oförenligt med hans roll som företrädare och lärare för skolan, då han lagt ut anstötliga bilder samt varit medlem i grupper med stötande namn på Facebook.

För mer information se [www.almega.se](http://www.almega.se)

Källa: Almega



ADVOKATFIRMAN

LEXUM

**Patrik Fallberg är advokat och delägare i advokatbyrån Lexum. Han är specialiserad på arbetsrätt för arbetsgivare, samt reklamjuridik.**

Lexum är en affärsjuridisk advokatfirma som har mångårig erfarenhet av rådgivning i avtalsfrågor, frågor om anställning och uppsägning, arbetsgivarfrågor, agenträtt, bolagsfrågor, distributionsrätt, obestånd och skattefrågor samt ekobrottmål.



## VILL DU ARBETA STRATEGISKT OCH AFFÄRSNÄRA MED HR?

Vår webbaserade tjänst **STRATEGISK HR** hjälper dig med att:

- Ta fram en affärsplan för HR
- Ta fram ett personalbokslut
- Konstruera nyckeltal som tydligt visar affärsnytta
- Motivera personalfrågor i pengar och värden
- Få ut mest nytta av din plats i ledningsgruppen
- Kommunicera ut HRs budskap i organisationen ännu mer effektivt
- Ta fram konkreta beräkningsmodeller för omsättning, investering, resultat- och balansräkning samt kritiska värden

Låter det intressant?

Boka en visning av tjänsten på 08-555 290 50 eller [info@wiseonline.se](mailto:info@wiseonline.se).





# Undvik att bita dig själv i svansen vid tuffa uppsägningar

En av de tuffaste uppgifter som en chef har är att genomföra uppsägningssamtal med sina medarbetare. Medarbetare som de ofta har rekryterat själva, arbetat med och har en relation till. Att då vara

professionell, och ”stänga av” relationen, är inte helt lätt. Vår gästskribent Susanne Eriksson från Wise Consulting delar med sig av sina egna erfarenheter kring detta besvärliga område.

JAG HAR I MIN ROLL som personalchef, och nu som konsult inom området, varit delaktig vid ett flertal tillfällen när chefer ställts inför nämnda situation. Kvaliteten på denna process har varierat beroende på ett flertal faktorer. Vid några tillfällen när det handlat om uppsägningar på grund av arbetsbrist har jag stött på företag som "vill få det här överstökat så fort som möjligt" så att de kan gå vidare och fokusera på framtiden. De brukar bita sig själva i svansen eftersom de missar viktiga moment som får konsekvenser längre fram, och som leder till att processen tar ännu längre tid. Därför är det viktigt att tänka igenom allt innan det drar igång, helt enkelt skapa en kommunikationsplan. Planen ska säkerställa att alla delar finns med så att du som chef inte glömmer något. Det är nämligen lite svårt att backa bandet om något går fel under resans gång. I och med att företaget har informerat medarbetarna, eller någon enstaka medarbetare, att uppsägning kommer att ske, så börjar de automatiskt fundera på vad som kommer hända. Kommer jag bli uppsagd, vem/vilka berörs, är det min tur nästa gång?

Att det blir en oro går inte att undvika men det handlar om att göra den oron så kort som möjligt av flera anledningar – dels ur ett mänskligt perspektiv och dels för att motivationen går ner hos övriga medarbetare. Det finns tyvärr alltid en risk för spekulationer och skvaller. En väl genomtänkt plan ger också cheferna en trygghet och säkerhet inför de samtal som ska genomföras.

Min erfarenhet säger att chefen som ska genomföra uppsägningssamtal är "nyckeln till framgång" när det gäller att medarbetaren, oavsett om någon får lämna eller är kvar, upplever att företaget har genomfört en professionell process. Vid de tillfällen när det varit uppsägningar på grund av arbetsbrist så har de mest framgångsrika processerna präglats av en samsyn och ett gemensamt ansvarstagande bland cheferna. Chefskollegor har stöttat varandra och varit väl förberedda inför samtalen. När du som chef ska förbereda ett uppsägningssamtal på grund av arbetsbrist så är det alltid bra att först skapa en disposition över vilka delar som ska vara med i samtalet. Börja med att ge en bakgrund till varför företaget behöver göra neddragningar och vilken påverkan det får. Då får du en informativ inledning som sedan följs av att du berättar att medarbetaren är uppsagd. Det är mycket viktigt att budskapet är tydligt. Dessvärre har jag varit med om att chefer tyckt att det varit obehagligt att framföra en uppsägning, så i stället har de lindat in budskapet så att medarbetaren inte förstått att han eller hon blivit uppsagd. Detta skapar enbart förvirring. Gå rakt på sak och undvik att prata om hur svårt det är att meddela det som ska meddelas.

Hur en medarbetare reagerar på att få budskapet går aldrig att förutse. Däremot är det klokt att som chef förbereda sig på olika typer av reaktioner som kan uppstå i samband med att man lämnar ett uppsägningsbesked. Exempel på reaktioner kan vara ilska, gråt, tystnad och förnekelse, men kan också vara någon slags konstruktiv realism och förståelse. Som chef ska du ha ett hum om olika reaktioner, men du måste också vara

“  
*Att bli uppsagd, framför allt när det sker vid arbetsbrist, är en plötslig händelse som skapar en kris hos medarbetaren.*

medveten om att reaktionen från medarbetaren är mycket individuell. Därför råder jag alltid chefer att aldrig ta något för givet. Vid ett tillfälle hade jag en chef som tyckte att samtalet gick "alldeles utmärkt", medarbetaren (som var uppsagd på grund av personliga skäl) hade varit helt lugn under samtalet. Dagen efter ringde medarbetaren sig sjuk och en vecka senare kom det ett mail från en slipad advokat som ville diskutera "den felaktiga uppsägningen". Historien slutade bra men tog både onödigt tid och resurser i anspråk. Mycket på grund av att chefen hade varit otydlig och trots att medarbetaren var med på banan.

Att bli uppsagd, framför allt när det sker vid arbetsbrist, är en plötslig händelse som skapar en kris hos medarbetaren. Hur lång och omfattande denna kris blir är individuellt. Det är inte helt ovanligt att chefer som genomfört uppsägningssamtal, pustar ut och tycker att det är klart när de genomfört samtalet. Det som de då inte tänker på är att medarbetaren kan befinna sig i någon av de inledande faserna i den så kallade kriskurvan – chock eller reaktion. Som chef är det viktigt att vara medveten om de fyra faserna som medarbetaren går igenom. Chock och reaktion följs av bearbetning och nyorientering. Ett tips är därför att följa upp det första samtalet med ett till dagen efter för att identifiera var medarbetaren befinner sig och säkerställa att han eller hon förstått budskapet. En professionell uppsägning är när medarbetaren förstått budskapet, känner sig respektfullt behandlad och fått information om vad som kommer hända vidare i processen.

Avslutningsvis, är det lätt att fokus hamnar på de som blir uppsagda och att man glöm-

mer bort de som får vara kvar vid en uppsägningsprocess. Det är naturligt att även de reagerar på det som hänt. Det kan finnas medarbetare som mår sämre än den som blivit uppsagd. De kan känna skuld för att de får vara kvar och/eller fundera på om det är deras tur nästa gång. Det är oerhört viktigt att fånga in dem och prata om det som har hänt samt vad som kommer hända framöver och inte undanhålla information. Det är inte heller ovanligt att

“  
*De medarbetare som ska arbeta vidare behöver få ett tydligt avslut på händelsen, och en nystart.*

kvarvarande medarbetare i gruppen försöker hitta nya roller eller positioneringar, som kan leda till konflikter. Det går inte att förutse vad som kan hända men genom att vara medveten om det bör du som chef vara extra uppmärksam på vad som händer. De medarbetare som ska arbeta vidare behöver få ett tydligt avslut på händelsen, och en nystart. Uppgiften som chef är att skapa en framtidstro. Genom att låta arbetsgruppen vara med och

diskutera och sätta nya mål för verksamheten känner de delaktighet och tillit för företaget och framtiden.

**Susanne Eriksson**  
Konsult, Wise Consulting



Susanne Eriksson har drygt 20 års erfarenhet inom HR-området och har varit delaktig i flertalet uppsägningsprocesser som anställd HR-chef och som rådgivare och sakkunnig konsult hos kundföretag. Har också själv blivit uppsagd på grund av arbetsbrist vilket gett en stor förståelse för vad det innebär att "sitta på den andra stolen".

"Wise Consulting är en affärspartner inom HR Consulting samt ledar- och medarbetarutveckling för kunder som har höga ambitioner med sin affär och därmed sina medarbetare. Vi hjälper våra kunder med strategiskt och operativt affärsdrivet HR-arbete. Våra tjänster är alltid anpassade till kundens specifika och aktuella behov och situation. Med affärsdriven HR skapar vi lönsamhet och tillväxt hos våra kunder. Vi hyr ut HR/personalchefer, specialister och generalister, vi agerar projektledare eller resurs i projekt. Vi stödjer också med chefs- och medarbetarutveckling, grupp- och teamutveckling samt karriärcoachning och outplacement."



## SAKNAR DITT FÖRETAG EN SJÄLVKLAR INGÅNG TILL ALLT MATERIAL SOM RÖR ERA PERSONALFRÅGOR?

Med Wise Chefsportal når du som HR-chef snabbt ut till chefer med information kring personalfrågor. Du kan enkelt anpassa processer, lagar och kollektivavtal efter vad just ditt företag behöver. Samtidigt får du ordning och reda på er interna information och dina chefer blir proffs på att vara chefer!

Har ditt företag alla HR-processer samlade på ett ställe?  
Om inte, kontakta oss på 08-555 290 50 eller [chefsportalen@wiseonline.se](mailto:chefsportalen@wiseonline.se).





# Frågor & svar

Här följer ett urval av frågor och svar från Wise Onlines tjänst Personalchef Online. Frågorna är besvarade av HR-specialister och arbetsrättsjurister. Frågeställningarna är allmänna och applicerbara på de flesta företag och i de flesta branscher.

**FRÅGA:** Är det möjligt för oss att kräva sjukintyg från första dagen då medarbetare blir sjuka på sin semester? Vi vet förutsättningarna för förstadagsintyg i övrigt men undrar hur vi kan lösa detta på ett smidigt sätt?

**SVAR:** För arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal gäller särskilda regler om läkarintyg före dag åtta, så ni måste

först se hur ert kollektivavtal har reglerat detta. Generellt gäller att det ska finnas särskilda skäl för att kunna begära förstadagsintyg. Särskilda skäl kan vara upprepade korta sjukperioder eller välgrundad anledning att misstänka fusk.

Hur ni smidigast löser detta om någon blir sjuk på sin semester kan jag dessvärre inte riktigt ge er någon bra vägledning i.

Det är en bedömningsfråga ni måste göra med bakgrund av vad ert kollektivavtal säger och vad ni känner till om personens bakgrund och tidigare sjukdomsbild eller läkarutlåtanden. Ett sätt skulle kunna vara att bistå personen med kontaktuppgifter till närmaste vårdcentral där personen befinner sig, och att personen får lämna in intyget när denna är åter i tjänst. Men som sagt, stäm av kring vad ert kollektivavtal föreskriver först.



**FRÅGA: Får man som arbetsgivare ändra sig gällande en anställd som arbetar deltid? En person hos oss (utan barn) gick ned på 80 % för tre år sedan. Nu ser vårt behov annorlunda ut, och vi skulle behöva personen på 100 %. Hur fungerar det, kan vi kräva att den anställde går upp på 100%?**

SVAR: Din frågeställning beror på hur processen såg ut när den anställde gick ned till 80 %. Huvudregeln är att anställningsavtalet är ett avtal mellan medarbetaren och arbetsgivaren, det avtal som reglerar de villkor som gäller för anställningen, till exempel anställningens omfattning. Exempelvis, om man anställer en person på en tjänst på 80 %, så är det ett av villkoren i det avtalet.

Frågan är alltså om ni skrev om villkoren i avtalet för medarbetaren i fråga, alternativt gjorde ett tillägg till avtalet, så att medarbetaren nu var anställd på en 80 % tjänst. I detta fall gäller de nya villkoren för avtalet.

Ett annat fall skulle kunna vara att medarbetaren har en 100 % tjänst, men i diskussion med sin arbetsgivare kommer överens om, att för en period arbeta 80 %, trots att man inte har rätt att arbeta mindre (ref. när man har mindre barn). Vid en sådan situation skulle man kunna säga att medarbetaren inte har rätt att arbeta 80 % för all framtid. Dock är det viktigt att medarbetaren inte uppfattat situationen som en ändring av anställningsvillkoren, utan att det tydliggjorts för medarbetaren att denna lösning gäller under en speciell period och att medarbetaren sedan ska gå tillbaka till att arbeta 100 %.

Nu vet jag inte hur ni dokumenterat detta, men mitt råd är att alltid ha denna typ av överenskommelser i skriftlig form så att det inte uppkommer några frågetecken i efterhand.

**FRÅGA: Jag har en fråga angående beredskap. Behovet av beredskap kommer för fem personer att infalla under deras semestrar. Eftersom vi inte har kollektivavtal så vill jag ha guidning i hur individuella avtal kan se ut i fråga om ersättningar?**

SVAR: Jag har sett lite olika avtal och det varierar en del. Enligt vissa kollektivavtal inom telecombranschen brukar ersättningsnivån för beredskap ligga runt 20 kr per timme på vardagar, 40 kr på helger och runt 60 kr på storhelger (semestertillägg inkluderat).

Hos andra bolag som inte har kollektivavtal har jag sett en fast ersättningsnivå för den dag då en anställd har beredskap med till exempel 1500 kr per 8 timmars dag helgdag.

Utöver beredskapstillägg får den anställde i båda alternativen nämnda ovan övertidsersättning för arbetad tid. Ett vanligt sätt

att beräkna övertid är att ta månadslönen/172, vilket ger en timlön med inkluderat semestertillägg.

En annan aspekt att ta hänsyn till är om eventuellt resetillägg tillkommer och om den anställde har en minimidebitering för arbetad tid, till exempel minst tre timmar om den anställde måste inställa sig på arbetsplatsen. Då ni inte är avtalsbundna kan ni komma överens om en ersättning som känns skälig och attraktiv för era medarbetare, och säkerställa att kompensationen står i relation till hur era medarbetares avtal ser ut i övrigt.

**FRÅGA: Vi har en praktikant via arbetsförmedlingen hos oss, som i fredags fick kemikalier i ögat. Ögat spolades och han fick besöka vår företagshälsovård. Allt verkade bra och inga men har uppstått. Min fråga är om vi skall fylla i en blankett för arbetsskada till AFA försäkringar? Är det vi som har ansvaret för denna försäkring gällande honom eller har han det via Arbetsförmedlingen? Han får ingen lön från oss utan går endast som praktikant med lön från Arbetsförmedlingen.**

SVAR: Normalt brukar praktikanter vara försäkrade genom Arbetsförmedlingen. Ni måste kontakta Arbetsförmedlingen för att undersöka detta. Jag rekommenderar också att ni kontaktar AFA och ser om ni kan anmäla skadan även där.

**FRÅGA: Jag har några funderingar kring vad som är pensionsgrundande. Brukar tjänstebilsförmånen vara pensionsgrundande för den anställde? Ska bonusar räknas med när man beräknar den pensionsgrundande lönen, och på vilket sätt sker beräkningen? Kan företaget välja att avtala så att bonusar inte är pensionsgrundande?**

SVAR: Det är viktigt att skilja på allmän pension och tjänstepension. För de allra flesta i Sverige bestäms den pensionsgrundande inkomsten (PGI), gällande allmän pension, av skatteverket utifrån uppgifterna i inkomstdeklarationen. PGI beräknas på alla inkomster från arbete som till exempel lön, rörliga lönedelar, skattepliktiga förmåner (bil), sjukpenning och a-kassa.

I tillägg till den allmänna pensionen erbjuder många företag tjänstepension. Då ni inte har kollektivavtal är ni dock inte skyldiga att erbjuda era anställda tjänstepensioner, även om det är praxis på arbetsmarknaden. Hur ett eventuellt tjänstepensionsavtal ska se ut kan ni därmed bestämma själva.

De företag som har kollektivavtal erbjuder anställda tjänstepension i ITP, som idag är mer eller mindre standard på arbetsmarknaden. I ITP 1-avtalet beräknas premierna på den kontant utbetalda bruttolönen varje månad, det vill säga där ligger rörliga lönedelar som grund för beräkningen. Du kan läsa mer om ITP planen på Alectas webbplats, [www.alecta.se](http://www.alecta.se)

**FRÅGA: Vi har en anställd hos oss som ska gå i pension. Är det något särskilt vi som arbetsgivare behöver tänka på?**

SVAR: Den anställde ska säga upp sig enligt reglerna i sitt anställningsavtal. En arbetstagare har rätt att börja ta ut den allmänna pensionen från 61 års ålder och har rätt att arbeta fram till 67 års ålder. Vill man fortsätta arbeta går det bra

förutsatt att arbetstagare och arbetsgivare är överens. Det brukar vara mer vanligt att arbetsgivaren för en diskussion med medarbetare som är över 67 år för att se om behov och önskemål passar varandra.

Det är medarbetaren själv som är ansvarig för att ansöka om pension hos Pensionsmyndigheten. Så här skriver Pensionsmyndigheten:

Du ansöker om din allmänna pension helst minst två månader innan du vill ha den utbetald. Du kan antingen fylla i pensionsansökan direkt här på vår webbplats (du måste logga in med e-legitimation för att använda tjänsten) eller skriva ut en blankett för pensionsansökan, fylla i den och sedan skicka in den till Pensionsmyndigheten.

Eftersom ni har kollektivavtal rekommenderar jag dig att stämma av att ingen av dessa bitar är reglerande annorlunda där.

**FRÅGA: Vi har en anställd som sökt tjänstledighet för studier. Personen har fått det beviljat men vet ej ännu om hon kommer in på universitetet eller ej. Om hon inte skulle komma in, när kan hon kräva att få komma åter i tjänst?**

SVAR: Studieleidighetslagen reglerar frågan om den anställde avbryter sina studier och lagen säger att den anställde har rätt att avbryta studierna i förtid och återgå till arbete. Arbetstagaren måste då meddela arbetsgivaren i god tid om detta. Minst två veckor i förväg gäller om ledigheten har varat mellan en vecka och ett år. Har ledigheten varat mer än ett år är tiden istället en månad.

I praktiken betyder det att arbetsgivaren inte är skyldig att låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor respektive en månad efter det att han fått meddelande om att den anställde önskar återuppta sitt arbete. Om studieleidigheten inte har varat en vecka kan den avbrytas utan varsel. Detta bör man kunna tolka som att studierna faktiskt inte påbörjats och ej varat mer än en vecka och jag skulle därför säga att medarbetaren kan kräva att återgå i tjänst utan varsel.

**FRÅGA: Jag har en fråga gällande terminalglasögon. Kan tillfälligt anställda begära att företaget betalar för terminalglasögon eller finns någon begränsning gällande anställningstiden? Vad innebär det när ett optikerkvitto har följande text: "Glasögon för bland annat terminalbruk"? Jag tolkar det som att det inte är rena terminalglasögon. Vad är er uppfattning?**

Svar: Reglerna om arbete vid bildskärm gäller oavsett vilken typ av anställning man har eller hur lång tid man är anställd. Dock påpekar Arbetsmiljöverket själva att det måste vara inom rimliga gränser, de kopplar det till att det tar ett tag att beställa tid, få en undersökning gjord samt att få glasögon tillverkade och levererade. Om detta sammanfaller med anställningstiden så är det kanske inte rimligt att arbetsgivaren bekostar terminalglasögon.

Vad gäller kvittot skulle jag kontakta den optiker du har fått det av och säkerställa att det är just terminalglasögon ni pratar om och inte vanliga glasögon (som ju också kan användas vid arbete framför skärm).

**FRÅGA: Vi skulle vilja ha en rekommendation om hur man ska förhålla sig till följande: vi har gemensamt på företaget beslutat om arbetstidförkortningsdag en fredag som är klämdag. Om man nu råkar vara sjukskriven denna dag skall arbetstagaren då få ha denna klämdag tillgodo?**

SVAR: Jag skulle rekommendera att er policy inte tillåter att denna dag ska få hållas tillgodo. Samma princip gäller om du råkar vara sjukskriven på till exempel julafton eller någon annan klämdag som ger ledighet. Det blir administrativt svårt att hålla reda på denna typ av frånvaro.

**FRÅGA: Hur många övertidstimmar får en kollektivanställd max ha på ett år?**

SVAR: Arbetstidslagen säger att en anställd inte får arbeta mer än 200 timmar övertid per år och övertiden får inte överstiga 50 timmar per kalendermånad. Om ordinarie arbetstid beräknas per fyraveckorsperiod får övertiden inte överstiga 48 timmar under denna period.

Just hur många övertidstimmar som gäller i kollektivavtal skiljer från avtal till avtal. Vissa kollektivavtal begränsas till 150 timmars övertid med samma regler som nämnda ovan vad gäller kalendermånad. De som har kollektivavtal kan dock söka dispens för ytterligare 150 timmars övertid hos fackföreningen.

**FRÅGA: Jag har en anställd som blivit beviljad fem veckors semester i sträck. Om jag nu vill senarelägga en vecka, hur långt innan skall den anställda då informeras?**

SVAR: När ni som arbetsgivaren har beviljat och meddelat en arbetstagare semester kan ni inte ändra detta utan godkännande från arbetstagare. Särskilda skäl kan möjliggöra att huvudsemester, (sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti) kan flyttas, men detta ska i så fall meddelas senast två månader i förväg. Arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig i en rättsprocess om han bryter mot det.

Med särskilda skäl innebär: hänsyn ska tas till säkerheten på arbetsplatsen och till viktiga samhällsintressen – exempelvis att sjukvård, kommunikationer och annan samhällsservice fungerar tillfredsställande bör ges företräde. I den mån verksamheten praktiskt sett kan organiseras så, att dessa behov tillgodoses utan att ledighetsperioden behöver flyttas, kan särskilda skäl för semesterförläggning under annan tid inte anses föreligga. Har ett önskemål om semester under juni till augusti åsidosatts av arbetsgivaren utan att denne har haft särskilda skäl för sin åtgärd, kan han bli skyldig att utge skadestånd till arbetstagaren.





VI SES IGEN DEN 17:E NOVEMBER!  
DÅ ÄR NUMRETS TEMA  
**REKRYTERINGAR FRÅN UTLANDET.**

TREVLIG HÖST  
ÖNSKAR  
VI PÅ WISE ONLINE