

Publikation

Regeringen tillsätter utredning för att modernisera arbetsrätten

25 april, 2019

STOCKHOLM – (25 April 2019) Efter många års diskussioner om vad LAS borde vara så verkar det som att många arbetsgivares önskan om en mer flexibel och arbetsgivarvänlig lagstiftning fått gehör hos politikerna. Regeringen har idag utsett justitierådet Gudmund Toijer till särskild utredare för att modernisera arbetsrätten.

Regeringens direktiv är indelade i fyra deluppdrag och utredaren ska fokusera på följande områden:

- Utökade undantag ska tas fram från turordningsreglerna i LAS (sist in först ut principen).
- Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga ska stärkas.
- Mindre företag ska få lägre kostnader vid uppsägningar, men det ska inte ske på bekostnad av godtycke och rättssäkerhet för den anställda.
- Bättre balans i anställningsskyddet ska skapas för personal med olika anställningsvillkor.

Utredningen ska redovisas till regeringen senast den 31 maj 2020 och förändringarna i LAS ska genomföras senast 2021.

Utredningen är en del av regeringens januariöverenskommelse. För oss är det tydligt att direktiven till utredaren banar väg för att LAS kan komma att bli en mer arbetsgivarvänlig lagstiftning som särskilt kan gynna mindre företagare. Det betonas i direktiven att utredaren "särskilt ska beakta mindre företags behov av flexibilitet".

Nya riktlinjer för konsekvensbedömningar enligt GDPR inom arbetslivet

GDPR (artikel 35.1) kräver att en konsekvensbedömning ska genomföras när en behandling av personuppgifter sannolikt leder till en hög risk för personers rättigheter och friheter. Det är upp till den personuppgiftsansvarige (arbetsgivaren) att avgöra om en konsekvensbedömning är nödvändig i det enskilda fallet.

För att enklare förstå när en konsekvensbedömning ska genomföras så har Datainspektionen nu tagit fram en niopunktlista. Om minst två av de nio punkterna är uppfyllda ska en konsekvensbedömning genomföras. I niopunktlistan återfinns t.ex. systematisk övervakning av människor genom insamling av personuppgifter från internetanvändning, användande av personuppgifter om personer befinner sig i underläge eller i beroendeställning och användande av ny teknik eller nya organisatoriska lösningar.

Niopunktlistan kan upplevas som otydlig och "fluffig", men Datainspektionen exemplifierar också vissa typfall inom arbetslivet där minst två av punkterna anses uppfyllda, vilket innebär att en konsekvensbedömning ska genomföras. Som exempel inom

arbetslivet anges bl.a. följande situationer:

- En arbetsgivare övervakar systematiskt hur anställda använder internet och e-post.
- En arbetsgivare inför ett gemensamt system i vilket det är möjligt att anmäla missförhållanden på arbetsplatsen (visselblåsarsystem).
- En arbetsgivare inför ett inpasseringssystem för anställda som innefattar behandling av biometriska uppgifter i syfte att kunna identifiera en viss fysisk person, t.ex. genom fingeravtrycksavläsning.

I en konsekvensbedömning ska arbetsgivaren tydligt dokumentera vad arbetsgivaren gör för att garantera säkerheten i personuppgiftsbehandlingen. Om arbetsgivaren ändå anser att det finns en hög risk med personuppgiftsbehandlingen så ska arbetsgivaren samråda med Datainspektionen innan behandlingen påbörjas, det kan t.ex. handla om att riskerna inte kan begränsas tillräckligt genom åtgärder som är rimliga med tanke på tillgänglig teknik och tillkommande kostnader.

Fortsatt restriktiv syn på konkurrensklausuler från Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen har i ett nyligen meddelat beslut återigen visat prov på en restriktiv hållning när det gäller användandet av konkurrensklausuler, d.v.s. bestämmelser som förbjuder anställda att starta upp eller ta ny anställning i en konkurrerande verksamhet under viss tid efter avslutad anställning. Något förenklat innebär nuvarande regler att konkurrensklausuler kan tillåtas under viss tid efter avslutad anställning (nio månader är huvudregeln) under förutsättning att den tidigare arbetsgivaren betalar minst 60 % av den anställdes tidigare lön under den tid som konkurrensklausulen görs gällande. En ytterligare förutsättning för att en konkurrensklausul ska vara giltig är att den anställde i sin anställning fått del av företagsspecifik kunskap (d.v.s. fått kännedom om arbetsgivarens företagshemligheter). I det aktuella målet, som tog sikte på en rekryterare som arbetat med rekrytering och bemanning av specialist- och överläkare, fanns en konkurrensklausul som gällde under tolv månader. Enligt konkurrensklausulen kompengersades rekryteraren dessutom med 60 % av den tidigare lönen. Arbetsdomstolen kom fram till att förbudstiden och ersättningsnivån (60 % av den tidigare lönen) var skälig, men ansåg inte att rekryteraren verkligen hade fått del av företagsspecifik kunskap i sådan omfattning och av sådan kvantitet att det motiverade en konkurrensklausul, varför det inte förelåg sannolika skäl att anse att rekryteraren var bunden av konkurrensklausulen.

Analys

Svenskt Näringsliv och PTK träffade 2015 ett nytt avtal om konkurrensklausuler som ersatte 1969 års överenskommelse. Den nya överenskommelsen innebar bl.a. att tillämpningsområdet utökades och en större krets anställda kunde därför omfattas av konkurrensklausuler efter att den nya överenskommelsen började gälla. Med reservation för att Arbetsdomstolens beslut inte innebär att målet avgjorts slutgiltigt ännu, så skickar Arbetsdomstolen ändå en tydlig signal att konkurrensklausuler inte får användas slentrianmässigt för anställda som inte har företagsledande ställning och inte heller sitter på företagshemligheter av viss kaliber. I det aktuella målet argumenterades det för att de påstådda företagshemligheterna (uppgifter om vilka uppdragstagare som fanns tillgängliga för uppdrag och vilka kunskaper dessa hade) var information som också fanns tillgänglig för andra rekryteringsföretag och att det därför inte var fråga om företagshemligheter. Beslutet innebär att det är tveksamt om konkurrensklausuler kan användas för så pass många kategorier av anställda som arbetsgivare kanske trott och hoppats på (i synnerhet för rekryterare inom bemanningsbranschen). Beslutet väcker också tankar och frågor om det är möjligt för arbetsgivare att införa konkurrensklausuler med anställda säljare. Gränsdragningen avseende arbetsuppgifter, ansvar och företagshemligheter som en säljare kontra en rekryterare inom bemanning har kan vara hårfin.

Referenser

• *Datainspektionens 9 punkter :*

<https://www.datainspektionen.se/globalassets/dokument/beslut/forteckning—konsekvensbedomningar.pdf>

• *Arbetsdomstolens beslut, 22 Mars 2019, Mål nr B 23/19*

Kilpatrick Townsends arbetsrättsgrupp

Vår arbetsrättsgrupp tillhandahåller rådgivning och expertis inom hela det arbetsrättsliga området och vi letar alltid efter pragmatiska lösningar som gynnar våra klienters affärer. Vi har alltid ett HR-tänk i vår arbetsrättsliga rådgivning med målet att rådgivningen ska gå hand i hand med våra klienters HR-riktlinjer och värderingar. I en allt mer lätttrölig och digitaliserad arbetsmarknad vet vi att all arbetsrättslig rådgivning också behöver vara kommersiellt genomtänkt för att inte påverka våra klienters employer branding arbete.

Kontakta oss så berättar vi mer.