

ØRESUNDSADVOKATER

# Arbetsrätt: Svensk och dansk

ARBETSRÄTT I JÄMFÖRELSE



# Talare inom arbetsrätt

**NINA WEDSTED**



Partner, DLA Piper  
+ 45 20 13 82 74  
[nina.wedsted@dk.dlapiper.com](mailto:nina.wedsted@dk.dlapiper.com)

**ANNA JUHLIN**



Counsel, Lindahl  
+46 704 215 859  
[Anna.Juhlin@lindahl.se](mailto:Anna.Juhlin@lindahl.se)



Bakgrund/Baggrund

# Arbetsrätten i Sverige

## REGLERING

- Sverige tillämpar bl.a. LAS för individuella rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- För den kollektiva arbetsrätten tillämpas MBL



# Arbejdsret i Danmark

## REGULERING

- "Flexicurity"-model, etableret i 1899 med afsæt i "Septemberforliget"
- Arbejdsmarkedet regulerer sig selv via kollektive overenskomster – og det gør Folketinget og EU ikke!
- Aftalebaseret, decentral og mindre lovreguleret model
- En kapitalistisk, liberalistisk, opportunistisk kampmodel!

## "A FEW FACTS OF LIFE"

- Der er ca. 3,04-3,06 mio. beskæftigede i Danmark, hvoraf 53% er mænd og 47% er kvinder
- Ca. 3,1% arbejdsløse, altså 93.700 personer
- En dansker tjener i gennemsnit (inkl. pensionsbidrag), DKK 51.700 pr. måned (top 10%, DKK 95.000 pr. måned)
- Ca. 45.000-50.000 stillinger er ledige, og ca. 13% af alle rekrutterede mangler de fornødne kvalifikationer
- Lønforskellen mellem mænd og kvinder (alle) er 12,3% - altså hvor kvinder tjener mindst! For akademikere er forskellen 15% og for direktører 25-30%
- Verdens højeste skatteniveau.



# Agenda

## **ANSTÄLLNING/ ANSÆTTELSE**

Inledningen av anställning omfattar grundläggande aspekter av rekrytering och introduktion till arbetsplatsen för nya anställda.

## **UPPSÄGNING OCH AVSKED/ OPSIGELSE OG BORTVISNING**

Reglerna för hur en anställning kan avslutas skiljer sig mellan Sverige och Danmark, särskilt vad gäller krav på sakliga skäl och arbetsgivarens flexibilitet.

## **PANELSAMTAL/PANELDEBAT**

Ett modererat samtal där skillnader och likheter mellan svensk och dansk arbetsrätt diskuteras ur ett praktiskt och rådgivarperspektiv.



Anställning/Ansættelse

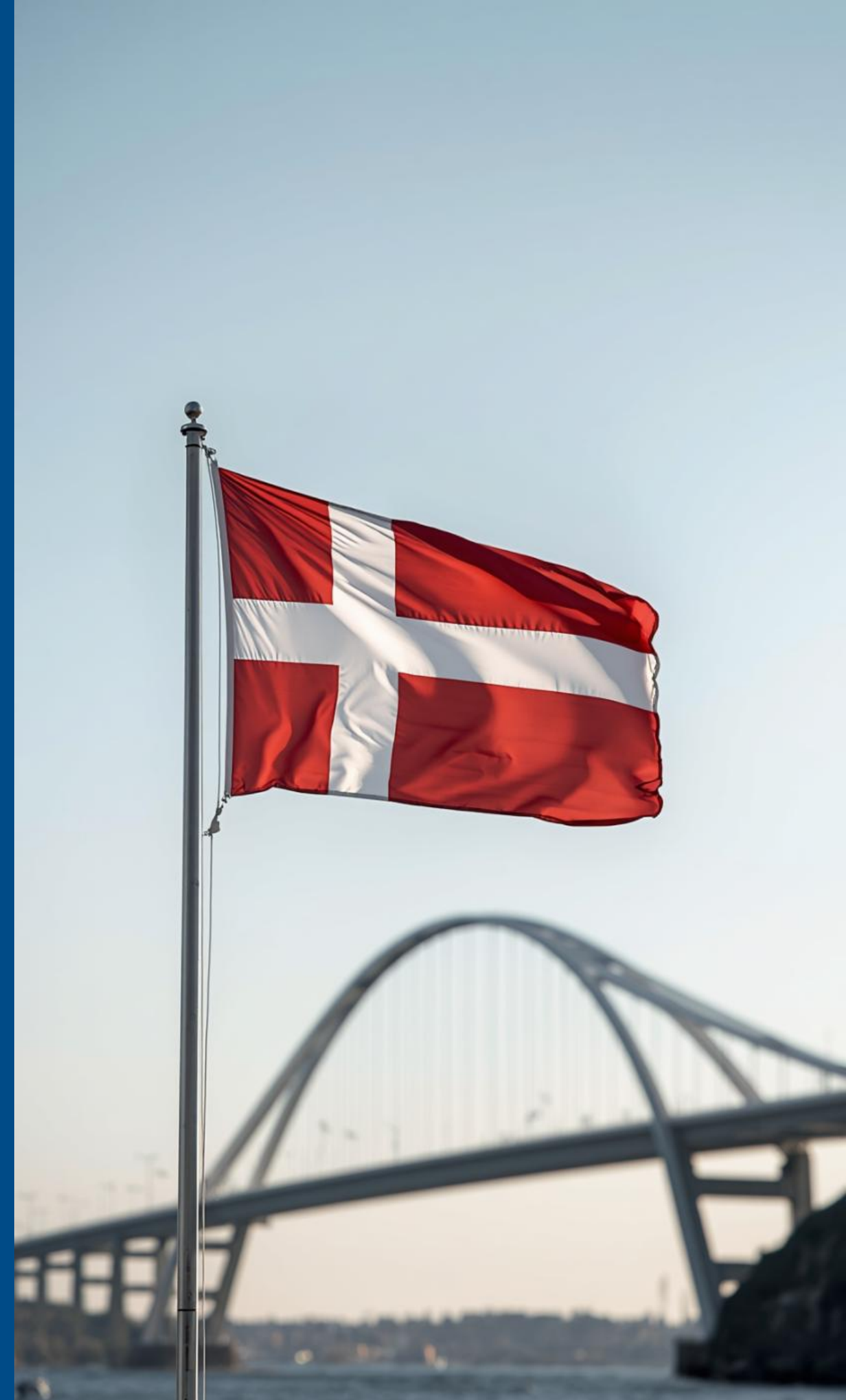
# Ingående av anställning i Sverige

- Lagen om anställningsskydd (LAS), tvingande till arbetstagarens förmån
- Tillsvidareanställning (kan inledas med provanställning, högst 6 månader)
- Heltidsanställning som utgångspunkt
- Ej skriftlighetskrav, men informationsplikt



# Ansættelse af medarbejdere i Danmark

- Fri og ikke-diskriminerende rekruttering
- Information under rekrutteringen om stillingens lønniveau – husk nye regler om løntransparens!
- Udarbejdelse af en ansættelsesaftale, der opfylder ansættelsesbevislovens forskrifter
- Opfyldelse af overenskomstvilkår ved ansættelse under kollektiv overenskomst



# Anställningsformer

**SVERIGE**

## Anställd

- HR: Tillsvidareanställd
- Särskild visstidsanställning (SÄVA)
- Vikariat
- Säsongarbete
- Obs! Omvandlingsregler, kan medföra att en tidsbegränsad anställning blir tillsvidare

## Anställd eller konsult

- Arbetstagarförhållande
  - Personlig arbetskyldighet
  - Under arbetsgivarens ledning och kontroll
  - Varaktighet och arbetets art (löpande)
  - Ersättnings form (garanterad lön)
- Uppdragsförhållande
  - Självständighet
  - Egna resurser
  - Avgränsat uppdrag
  - Flera uppdragsgivare
  - F-skatt, bolagsform (AD 2013 nr. 32)

## Företagsledande ställning

- Omfattas inte av LAS centrala bestämmelser
- Ingen anställningstrygghet
- Sedvanligt: 6 månaders uppsägningstid (plus ev. avgångsvederlag)

# Ansættelsesformer

## DANMARK

### Medarbejdere

- Funktionærer
- Timelønnede
- Fleksibel arbejdskraft +  
platformsarbejdere  
+ freelancere
- ”Konsulenter”

### Ledelsen

- CEO
- CFO
- typisk registreret ledelse



# Arbetsgivarens ledningsrätt

## FÖRHANDLINGSSKYLDIGHET

### Vid kollektivavtal

Primär förhandlingsskyldighet, 11 §  
MBL

Mer omfattande skyldighet att  
förhandla:

- Vid viktigare förändring av sin verksamhet (verksamhetsfallet)
- Vid viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för medlemmar (arbetstagarfallet)

### Utan kollektivavtal

Förhandlingsskyldighet i vissa situationer, 13 § MBL:


- Frågor som särskilt rör en medlem (t.ex. omplacering)
- Vid uppsägning pga. arbetsbrist
- Vid verksamhetsövergång


Förhandla med vilket/vilka fackförbund?

Obs! Vid utebliven förhandling uppkommer skadeståndsskyldighet mot fackförbundet, men beslutet som fattats är giltigt.

# Arbejdsgivers ledelsesret

## INDSKRÆNKNINGERNE

- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
  - Arbejdsmiljøudvalg
  - Samarbejdsudvalg/lov om information og høring
  - Særligt beskyttede medarbejdere
  - Tillidsmænd (kun ved overenskomster)
- 



Uppsägning och avskedande/  
Opsigelse og bortvisning

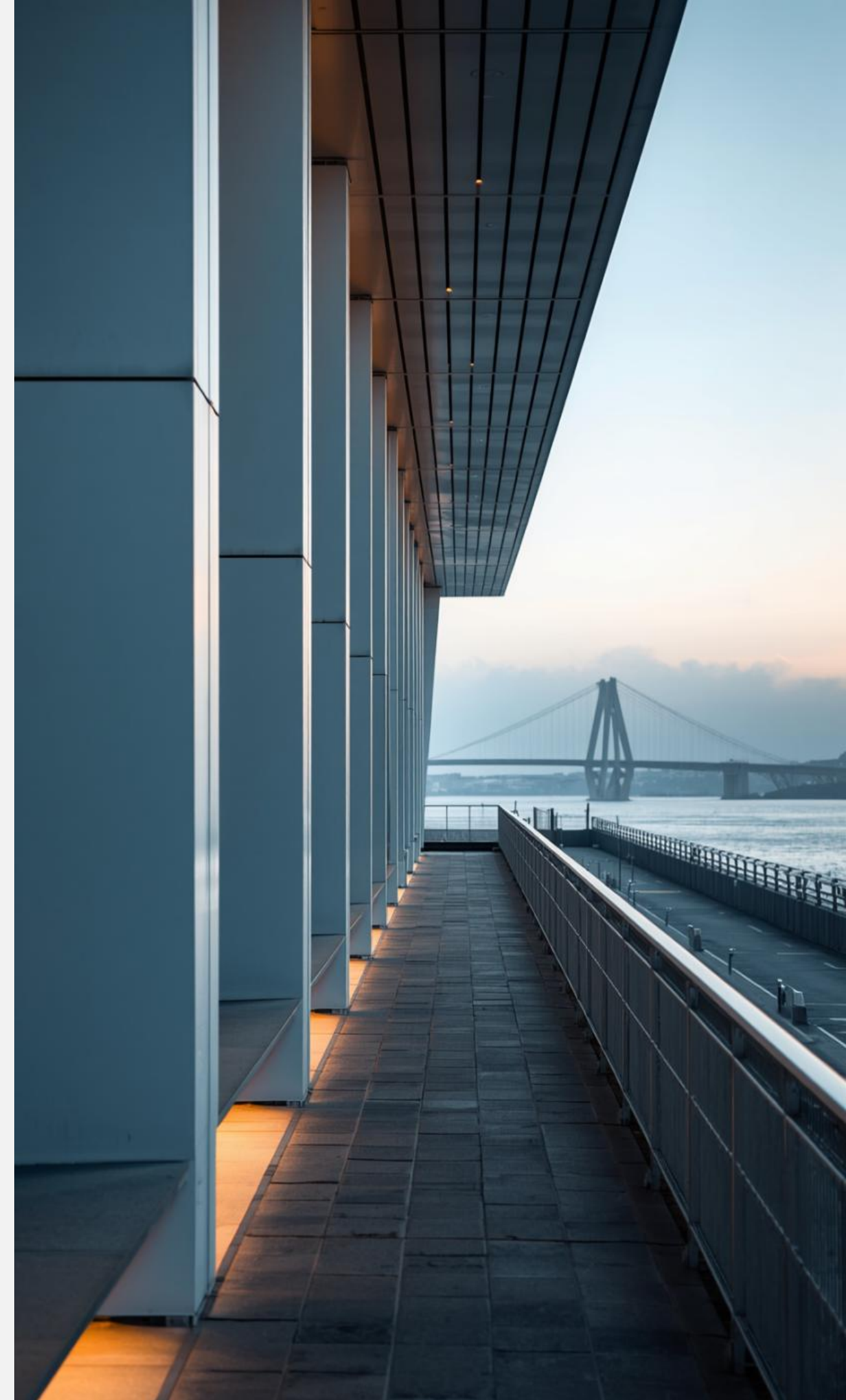
# Avslut av anställning – Sverige

## UPPSÄGNING

- Måste vara grundad på sakliga skäl, 7 § LAS
  - Arbetsbrist
  - Personliga skäl
- Endast om inte omplacering kan ske
- Kan föregås av fackliga förhandlingar
- Turordningsregler, 22 § LAS ("sist in, först ut", men 3 undantag...)
- Detaljreglering kring utformning av uppsägningsbesked, information till arbetstagare osv.
- Alternativ: avslutsavtal

## AVSKEDANDE

- När arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden, 18 § LAS
- Anställning avslutas omgående
- Underrättelse: därefter överläggning inom 1 vecka om så efterfrågas av arbetstagaren eller fackförbund



# Afslutning af ansættelse – Danmark

## OPSIGELSE

- Fri adgang til at opsiges ansættelsesforhold – og ingen pligtig forudgående forhandling med fagforbund eller andre
- Saglig opsigelser af funktionærer, altså begrundet i virksomhedens eller lønmodtagerens forhold
- ”Sidst ind, først ud” er forbudt!
- Særlige regler ved beskyttede medarbejdere:
- Gravide, forældreorlov, tillidsfolk, arbejdsmiljørepræsentanter, m.fl.
- ”PILON” er mulig for arbejdsgiver
- Overvej fratrædelsesaftale!

## BORTVISNING

- Altså omgående ophævelse af ansættelsen, typisk ved grov misligholdelse
- Medarbejders adgang til kontradiktion forud for ophævelsen
- Ingen pligt til forudgående forhandling med fagforbund eller andre
- Arbejdsgiver skal kunne bevise grundlaget for bortvisningen



# Afslutning af ansættelse — Danmark

## “SYGDOM ER HVER MANDS HERRE”

- Stort sygefravær, en udbredt udfordring på det danske arbejdsmarked
- Ingen mulighed for arbejdsgivers indsigt i diagnose/behandling.
- Ingen beskyttelse ved opsigelse som følge af sygefravær + saglig opsigelsesgrund
- 120 dages-reglen (funktionærer)



# Tvistlösning/Tvistløsning

## DANMARK

- Forhandling er fint – og nogle gange pligtigt
- Almindelige domstole ELLER Arbejdsretten/faglig voldgift
- Et par ord om Ligebehandlingsnævnet

## CASE: EMIL FLYTTER TIL GÖTEBORG

En sag fra det virkelige liv, der handler om, hvor svært det er at omsætte dansk ansættelsesret til en matchende svensk ansættelsesaftale. Enjoy!

## SVERIGE

- Arbetstagare kan begära ogiltigförklaring och/eller skadestånd om arbetsgivaren har avslutat en anställning felaktigt.
- Korta preskriptionsfrister
- Arbetstagare kan företrädas av sitt fackförbund
- Prövning i tingsrätt, Arbetsdomstolen eller skiljeförfarande

### Skadestånd

- Högre skadestånd efter ”nya LAS”
- Allmänt skadestånd vid felaktigt avskedande: 190 000 kr i normalfallet
- Allmänt skadestånd vid felaktig uppsägning: 135 000 kr i normalfallet
- Allmänt skadestånd vid lagstridigt avskedande men sakliga skäl för uppsägning: 90 000 kr i normalfallet
- Härutöver ekonomiskt skadestånd (ersätta arbetstagarens ekonomiska skada)
- Obs! Förlikningar vanliga i arbetsrättsliga tvister



# Panel samtal/Paneldebat

# Frågor och diskussion

## PANELDISKUSSION

Under paneldiskussionen kommer vi att **utforska frågor** angående arbetsrätt och dela erfarenheter från Öresundsregionen för att öka förståelsen.

## PUBLIKFRÅGOR

Deltagarna uppmuntras att ställa **frågor** och delta i diskussionen för att bidra med sina insikter och synpunkter på ämnet arbetsrätt.



# Q&A

Var hade ni helst varit arbetsgivare/arbetstagare - Sverige eller Danmark?

## “Översätta anställningsavtal?”

Dansk anställd som flyttar till Sverige, hur funkar det i praktiken att “matcha” anställningsavtalet?”

## Snabb rekrytering

Ett bolag behöver anställa snabbt och sätter igång utan att riktigt ha koll på villkoren. Hur brukar det se ut? Och vad hade ni sagt till klienten?

## Det funkar inte

En anställd passar inte riktigt in men gör inget direkt fel. Vad gör man i praktiken? “Performer ikke”?

## Sjukfrånvaro

En medarbetare har varit sjuk till och från under en längre period. Hur ser möjligheterna att agera ut? Och vad är fallgroparna?

## Neddragningar

Bolaget behöver snabbt minska kostnader och överväger uppsägningar. Var blir processen mest komplicerad? Och vad gör arbetsgivare ofta fel?

## Avgångsvederlag

Arbetsgivaren vill lösa situationen genom att erbjuda ett avgångsvederlag. När är det en bra idé och när är det inte? Hur mycket brukar man erbjuda?

## Gränsöverskridande anställning

En person bor i Malmö men arbetar i Köpenhamn. Vilket lands arbetsrätt gäller i praktiken? Och var ligger riskerna?

## Distansarbete över gränsen

En anställd arbetar permanent i Sverige för ett utländskt bolag vilka problem kan uppstå?

## Lagval

Parterna har avtalat att ett lands rätt ska gälla. Hur långt räcker det i praktiken?

## Uppsägning över gränsen

En anställning avslutas enligt ett lands regler men arbetet sker i ett annat. Vad kan gå fel?

## Kollektivavtal

Ett bolag etablerar sig utan att teckna kollektivavtal. Vad är risken?

## Omorganisation

Ett bolag verkar i flera länder och vill hantera en neddragning gemensamt. Är det möjligt?

# Frågor/Spørsmål

Hur skiljer sig synen på arbetsgivarens ledningsrätt?

Var är arbetstagaren starkast i en tvist?

Var tar arbetsgivare störst risk utan att förstå det?

Vilket av ländernas reglering ger mest flexibilitet respektive trygghet?

När märker man att ett bolag inte förstått regelverket?

Vilket upplägg får er att tänka: 'det här blir en tvist'?

## **AVSLUTANDE FRÅGA**

“Om publiken bara ska ta med sig en sak idag:

Vad är viktigast att ha koll på i gränsöverskridande situationer?”

# Tack för er uppmärksamhet!

**E-POSTADRESS**

esv@njordlaw.com

**TELEFON**

123-456-7890

**E-POSTADRESS**

nina.wedsted@dk.dlapiper.com

**TELEFON**

+ 45 20 13 82 74

**E-POSTADRESS**

Anna.Juhlin@lindahl.se

**TELEFON**

+46 704 215 859