

Advisory Board till Sinfs styrelse



Sinfs Advisory board.

Sinfs styrelse har etablerat ett Advisory Board bestående av unga framgångsrika företagare. Tanken är att styrelsen regelbundet träffar gruppen för att få råd och infallsvinklar. Målet med samarbetet är att på ett bättre sätt kunna attrahera unga företagare och få dem att se nytta med medlemskap i Sinf. Det kan handla om både nya medlemmar och om befintliga medlemmar med yngre ledare. Redan nu har en av de unga företagarna lämnat gruppen, men på ett positivt sätt. Sinfs valberedning föreslog Fredrik Montell, Brandson AB, som ordinarie ledamot i Sinfs styrelse.

Sinfs Advisory Board består av:
Therese Albrechtsson, Therese Albrechtsson Holdning AB
Gustaf Oscarsson, Bissy Media AB
Caisa Åkesson, Caisa Fixar AB
Andreas Roos, Steal The Idea.com

*Fredrik Montell, från
Advisory Board till
Sinfs styrelse.*



På gång med generationsskifte?

Funderar du på att generationsskifta? Just nu får vi många frågor om generationsskiftet och vi vet att många funderar på det. Kontakta gärna oss, dels därför att vi kan hjälpa till med en del frågor, dels för att vi är intresserade av att få verkliga exempel på lyckade generationsskiften. Det spelar ingen roll om det är inom familjen, till någon medarbetare eller till extern köpare. Kontakta anders.ekdahl@sinf.se eller ring 070-759 62 19.

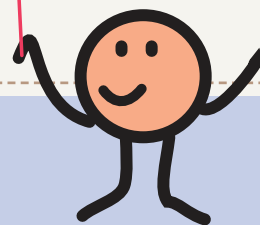
Trevlig sommar!



Service i sommar

Under sommaren har vi begränsad bemanning på kontoret, men fortfarande hög tillgänglighet. För dig som vill nå oss innebär det att du ringer oss som vanligt på 08-440 11 70 så blir du kopplad. Alternativt så kan du söka oss direkt via mobiltelefon. Kontaktuppgifter finns på www.sinf.se.

www.sinf.se



AKTUELLA KURSER

Fyll på nya kunskaper och intryck
Gå in på www.sinf.se och titta på aktuellt kursutbud.

Under hösten genomförs kurser i bland annat:

- Personal juridik – arbetsrätt
- Immaterialrätt
- Affärsmannaskap
- Styrelsearbete i ägarledda företag

Vill du att vi genomför hela eller delar av kurser företagsinternt så kontakta

mary-anne.hogstrom@sinf.se.

SKRIBENTER DETTA NR

Anders Ekdahl
Frantzeska Papadopoulou
Jan Rudblad
Mikael Svelch

Svensk Industriförening Sinf
Vi gör det med flit!

Inspiration på Sinf:s fullmäktige



Svenåke Berglie, Fordonskomponentgruppen.



Buffén och mingel.

En del av fullmäktigemötet var öppet och där presenterade Svenåke Berglie, VD, Fordonskomponentgruppen, senaste nytt från SAAB Automobile och fordonsbranschen, om ägarturbulens och betalningsproblem samtidigt som branschen säljer fordon i "rekordtakt".

Under rubriken Nybyggare, eller invandrade företagare, vilken betydelse har de för tillväxt och handel berättade Rafael Bermejo, styrelseordförande i IFS (Internationella Företagarföreningen i Sverige) och VD för YUMP (Young Urban Movement Project) om entreprenörer från andra länder, om entreprenörer från miljöprogrammet förorter och deras påverkan på företaget.

Sinf:s fullmäktigemöte

Vid årets fullmäktigemöte som hölls på Näringspunkten i Stockholm den 24 maj fattades beslut om bl a oförändrade medlems- och serviceavgifter, mindre korrigeringar av stadgarna samt om styrelsens sammansättning. Stadgeförändringarna avsåg att Sinf lades till Svensk Industriförening i namnet (Svensk Industriförening Sinf), att den ideella föreningens styrelse har samma sammansättning som servicebolaget AB Sinf-Konsult samt att vd inte ingår i styrelsen som ledamot, utan deltar som föredragande. Styrelsens nya sammansättning följde valberedningsförslag:

Ordförande: Annicka Pärson
Involve Communication AB, Stockholm

Omval av:

Ronny Björklund
Hästveda Återvinning AB, Hästveda
Harriet Lidh
Lidhs Verktyg AB, Dalstorp
Erik Östlund
Polyamp AB, Sollentuna
Lars-Erik Lundberg
Kungsängens Mekaniska AB, Kungsängen
Junior Walden
Anderssons Markis AB, Varberg
Stina Åkeson
Reforce International AB, Stockholm
Peter Wall
Målarplast AB, Eskilstuna

Nyval av:

Fredrik Montell
Brandson AB, Stockholm

Läs även...

Ledaren

**Skiljeförfarande
- vad är det?**

**Sinf hot case:
Är våra konkurrensklausuler giltiga
Falska meriter**

Advisory board till Sinf:s styrelse

På gång med generationsskifte?

Service i sommar



EDARE

Det är bra, men det finns en fiffigare lösning!

Kommer du ihåg Magnus och Brasses "Fem myror är fler än fyra elefanter" och "Lattjo lajban lådan", dvs Brasses låda med fyra saker där en skulle bort. Magnus och Ewa hade alltid genomtänkta lösningar, men Brasse hade alltid ett eget lite fiffigare svar. I ett av programmen var frågan om vem som skulle bort av en and, en krokodil, en abborre och en apa. Ewa svarade att apan ska bort, för den lever på land medan de andra lever i vatten. Magnus svarade att abborren ska bort, för att den bara lever i vatten medan de andra kan leva på land. Brasse sa att det var bra svar, men att han hade en fiffigare lösning. Nämligen att krokodilen ska bort för att den börjar med k och de andra med a.

Tänk inte lika

Min fundering kring "Lattjo lajban lådan" är att den är något att ha i bakhuvudet varje dag. Inte för att den är kul, utan för att den så tydligt belyser hur viktigt det är att vi tänker olika. När vi står inför frågeställningar, vägval eller annat måste vi tänka ur flera perspektiv än ett. Det är ju inte förrän vi gjort det som det går att fatta genomtänkta beslut. För att komma dit måste vi omge oss av personer med olika bakgrund och olika erfarenheter. Det handlar inte om att ha rätt eller fel, det handlar om att se saker ur olika synvinklar.

Var finns olikheterna?

Troligen finns de olika synvinklar vi behöver för att utveckla företag och verksamheter närmare än vi tror. Ibland är det bara att vända sig om så finns en annan synvinkel att hämta. Tänk om vi var duktigare på att blanda kvinnor och män, ekonomer och tekniker, invandrare och svenskar, tjänstesäljare och offertingenjörer, kommunikatörer och konstruktörer, yngre och äldre, extern kompetens och familjemedlemmar osv. Att bestämma sig för att testa sina idéer med några som inte tänker likadant som du själv kan vara ett stort steg mot nya möjligheter.

Vi står mitt i olikheterna

Det är lätt att tycka saker, men lever vi som vi lär? När jag började skriva de här raderna funderade jag på om vi på Sinf drar nytta av olikheter. Vi kan alltid bli bättre, men här är några exempel. Inom UNDEXO har vi jobbat mycket med invandrade företagare som länk till exportmarknader, när vi inom Svensk Plastindustriförening etablerade www.plastportalen.se handlade det om hur icke-tekniker skulle kunna bli bättre inköpare av plast, på Elmia Subcontractor har arbetsmarknadsdagen "Industri söker förmågor" som lockar unga nyutbildade tekniker, ofta kvinnor, nu blivit ett stående inslag. När vi nu tittar på generationsskiftesfrågor finns den stora potentialen köpare bland invandrade företagare och kvinnor. I Sinf:s styrelse har vi haft många diskussioner om hur framtidens företagare tänker och om hur sociala medier och kommunikation med kunder kan se ut framåt. Vår slutsats var enkel. Oavsett hur mycket erfarenhet och kunskap som finns i styrelsen, så kan vi aldrig bli 15-20 år yngre. Därför har vi knutit ett Advisory Board till oss med unga duktiga entreprenörer. När vi bildade gruppen var den yngsta företagaren 17 år och den äldsta 30 år. Tillsammans hade de 5 företagarna 12 företag. Dom kommer vi att lyssna på mycket. Kanske har de en fiffigare lösning än Brasse.

Trevlig sommar!

ANDERS EKDAHL

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR SVENSK INDUSTRIFÖRENING SINF

Skiljeförfarande – vad är det?

Plast AB har skrivit under ett avtal med sin nya kund. Kunden betalar inte i tid och Plast AB påbörjar en process för indrivning av till betalning förfallna fakturor. Kunden hänvisar då till avtalet där det står att "Tvister avseende tillkomst, tolkningen eller tillämpningen av detta avtal, och därur härflytande avtal och rättsförhållanden skall avgöras genom skiljedom enligt Stockholms Handelskammarens Skiljedomsinstituts regler för skiljeförfarande."

VAD INNEBÄR ETT SKILJEFÖRFARANDE?

Man skulle kunna säga att skiljeförfarandet är en privat metod att lösa tvister. Fördelen med att använda sig av ett skiljeförfarande är att det inte är offentligt. Genom denna sekretess kommer det inte till allmänhetens (mediernas) kännedom att en tvist pågår. Affärshemligheter och annan känslig information som åberopas kan alltså förbli hemlig. En annan fördel med ett skiljeförfarande är att processen går snabbare än vid allmän domstol. Avgörandet sker i endast en instans och är inte överklagbart. Ännu en fördel är att skiljemännen som utses kan ha specialistkompetens vilket sällan är fallet i allmän domstol. De tre skiljemännen är skyldiga att vara opartiska. Även om varje part utsett en skiljeman så måste han/hon vara opartisk.

Precis som vid en allmän domstol får parterna sedan presentera sina åsikter vad gäller tvisten. De får lägga fram den bevisning de vill åberopa. Skiljemännen kan begära in kompletterande uppgifter från parterna och om behov finns kalla in experter för att få någonting belyst/klarlagt. När parterna har sagt allt de vill och presenterat de bevis som finns ska skiljemännen meddela sitt beslut i frågan – vilket kallas för skiljedom.

Meningen med ett skiljeförfarande är att det ska gå snabbt. Om parterna inte kommit överens om någonting annat gäller att skiljedomen ska ha meddelats inom 6 månader från den dag då skiljeförfarandet startade. Normalt går inte en skiljedom att överklaga om nu inte parterna i sitt avtal skrivit att så är möjligt. Har inte några formella fel begåtts i skiljeförfarandet (kan då klandras av parterna) blir den giltig sextio dagar efter att parten tagit del av skiljedomen.

Det är viktigt att veta att en skiljedom är en exekutionstitel vilket innebär att den kan ligga till grund för en utmätning av Kronofogdemyndigheten.

Nackdelen med ett skiljeförfarande är att det oftast är en mycket dyr process och därför bara lämpar sig där värdet på det som parterna tvistar om är relativt högt.

Kostnaderna för ett skiljeförfarande kan bli mycket höga (ett förenklat skiljeförfarande där tvisteföremålets värde är 500.000:- kan kosta mer än 60.000:-) och det är därmed väldigt viktigt att kontrollera att rättsförsäkringen täcker även det tvistlösningsalternativet. En annan viktig sak som man bör komma ihåg är att om man hänvisar alla avtalsrelaterade tvister till skiljedom så innebär det att även indrivning av till betalning förfallna fakturor bör ske via skiljedomsförfarandet. Detta är självklart mycket opraktiskt och kan leda till att man inte klarar av att driva ärendet vidare. Att behöva inleda ett skiljedomsförfarande för att få betalt är verkligen en onödig börda.

Sinf hot case

För att lösa gamla kriminalfall kallar man ofta in en sk "Cold case-grupp". I vår verksamhet är tyvärr gamla misstag något som återupprepas. Därför får du under rubriken "Sinf HOT CASE" små berättelser om typiska ärenden som vi på Sinf hanterar. Det gemensamma för alla berättelser är att de är tagna ur vardagen. Det handlar inte om att någon företagare gjort något fel, det handlar bara om att inte göra om misstagen. Det enklaste sättet är att lära av erfarenheten. Det är bara att ringa 08-440 11 70!

Är våra konkurrensklausuler giltiga?

Ett konsultföretag inom IT-branschen kontaktade Sinf:s jurister i samband med bolagets genomgång av befintliga anställningsavtal innehållande bl.a. klausuler om tystnadsplikt och konkurrensklausuler. Tystnadsplikten är inget problem. Den förstår alla vad den innebär. Men, när det gäller konkurrensklausulen, så har det börjat en diskussion om vad det konkret innebär. Vi har inget kollektivavtal. I våra avtal står det bland annat att den anställde förbinder sig att under och efter anställningens slut inte ta anställning hos konkurrerande företag, ingå som delägare eller starta egen konkurrerande verksamhet inom en tid av tolv månader. Vidare finns det en vitesklausul i avtalet som innebär att den anställde ska betala ett skadestånd på motsvarande sex månadslöner om han/hon överträder avtalets bestämmelser. Vi tillämpar denna klausul för alla utom rent administrativ personal. Vad är det som gäller och är det något särskilt vi ska tänka på?

Sinf:s juristavdelning meddelade att lojalitetsplikten gäller för den anställde under anställningen. Detta innebär att den anställde inte får konkurrera med sin arbetsgivare genom att bedriva liknande verksamhet vid

sidan av det ordinarie arbetet. Han får vidare inte yppa företagshemligheter eller på annat sätt använda sig av kunskaper om företagets affärer som kan skada arbetsgivaren. Detta är fastslaget i lagstiftning och rättspraxis.

Lojalitetsfrågan är ofta även reglerat i kollektivavtal eller det enskilda avtalet med ett avtal om konkurrensförbud efter anställningens upphörande. Syftet med klausulen är att den anställde inte ska kunna utnyttja sina kunskaper och kontakter i en konkurrerande verksamhet. Den anställde sätts i "karantän" en viss tid, ibland upp till två år, och med någon typ av skadeståndsbelopp om den anställde överträder förbudet. Ett sådant avtal kan av den anställde betraktas som ett yrkesförbud, men är i princip giltiga avtal.

Det man ska tänka på som arbetsgivare är att inte sträcka detta avtal för långt i tiden, längre än vad som kan vara skäligt med hänsyn till informationens eller kunskapens giltighet. Den mesta kunskapen eller informationen svalnar med tiden. Om arbetsgivaren vill tillämpa konkurrensklausulen ska han betala för den tid som det gäller, en mellanskillnad mellan tidigare lön och den eventuella lägre

Kontakta alltid Sinf
om du som arbetsgivare är osäker på vad som gäller!

lön som den anställde kan tänkas erhålla vid annan anställning. Vidare bör arbetsgivaren se över vilka yrkeskategorier som ska omfattas av konkurrensklausuler. Vanligtvis berör detta nyckelpersoner. Att tillämpa detta på alla anställda kan anses oskäligt och bli verkningslöst.

På arbetsmarknaden finns ett normerade kollektivavtal som tecknades 1969 mellan dåvarande SAF och tjänstemannaförbunden på den privata sidan, som fortfarande är giltigt, Överenskommelse om konkurrensklausuler i tjänsteavtal. I avtalslagen (1915:218) § 38 regleras oskäliga konkurrensavtal. AD har avgjort ett flertal ärenden om tolkningen av konkurrensavtal. Det senaste är AD 2010 nr 53. AD kom bland annat fram till att förbudstiden var alltför lång och ansågs oskäligt gentemot den förra anställde.

Även om avtal om konkurrensförbud är giltiga kan villkoren av domstol komma att jämkas, om villkoren är alltför inskränkande för den tidigare anställde, att kunna leva upp till avtalet eller att kunna försörja sig.

Falska meriter

Software AB anställde en ny programmerare Bobby. Bobby hade ett mycket imponerande CV med studier bl. a. i beteendevetenskap i USA. Några månader efter upptäckte Software AB att USA meriter som Bobby hade lämnat in var falska. Det visades dessutom att Bobby hade ett belastningsregister. Anställningen hade tyvärr redan omvandlats från en provanställning till en tillsvidareanställning.

För att uppsägning skall ske av personliga skäl så krävs det saklig grund vilket är tveksamt om det finns i det här fallet. Naturligtvis så är det så att ett imponerande CV påverkar anställningsbeslutet även om det nu berör meriter som kanske inte har direkt med anställningen att göra. Jobbanonsen innehöll ju ingen information om att en arbetssökande i det här fallet skulle ha fullgjort studier i beteendevetenskap.

Att ljuga om sina meriter skadar förtroendet mellan anställd och arbetsgivare men räcker

det för en uppsägning? Oftast gör det inte det. Lojalitetsplikten som den anställde har gentemot sin arbetsgivare träder ju i kraft när anställningsavtalet redan har ingåtts och inte före. Dessutom så är "falska" meriter som inte direkt påverkar arbetsuppgifterna inte något som kan påverka anställningen.

Därmed så är det väldigt viktigt att arbetsgivaren kontrollerar alla arbetssökande. Det finns idag knappast någon lagstiftning som begränsar möjligheterna att kontrollera arbetssökande. Software AB borde uttryckligen ha frågat om allt som man ansåg kan ha haft betydelse för anställningen samt se till att dokumentera svaren. Därmed så är det viktigt med en detaljerad och strukturerad anställningsintervju. Ljuger arbetssökanden om något väsentligt, kan anställningsavtalet normalt hävas. I vissa fall så har man som arbetsgivare rätt/skyldighet att begära utdrag ur belastningsregistret (t.ex. säkerhetsklassad verksamhet, skola och barnomsorg mm). Oftast så kan arbetsgivare inte på grund av

sekretess på egen hand få ut intressanta uppgifter från belastningsregistret eller Försäkringskassan men sedan 1989 kan man begära att den registrerade själv begär sådant utdrag.

Software AB kunde även kontrollera Bobby genom Kronofogdemyndigheten och Skatteverket samt utföra en Kreditupplysning. Beroende på vad det gäller för arbetsuppgifter så har man som arbetsgivare rätt att begära hälsokontroll, drogtest samt ev. en läkarundersökning. Det som oftast är mycket viktigt är att se till att kontakta och kontrollera referenser.

Sist men inte minst bör man använda sig av allt ifrån Google till sociala nätverk som Facebook och LinkedIn för att få en inblick i arbetssökandens professionella liv, intressen och annat som kan vara av intresse för en potentiell arbetsgivare. Dessa nya verktyg kan ge mycket nyttig information om personen ifråga.