

"Svensk Industriförening har hjälpt den mindre och medelstora industrin sedan början av 40-talet. Medlemsföretagen finns främst representerade inom verkstads-, plast-, elektronik-, teko- och livsmedelsindustrin samt inom IT och miljö."

Frivillig revision för småföretag

Regeringen presenterade för en tid sedan ett förslag till lagrådsremiss om att alla småföretag med upp till tre anställda och tre miljoner i omsättning slipper obligatoriet med auktoriserad revisor. Vidare utlovar regeringen i kommande steg att förenkla redovisningen för Sveriges småföretagare.

- Ett steg i rätt riktning. Detta är en reform som Sveriges företagare har efterfrågat. Naturligtvis blir det även en besvikelse för många av Sveriges småföretagare att regeringen inte undantar alla småföretag som både utredningen och EU-direktivet öppnar för. Nu ökar istället trycket och förväntningarna från företagen på att regeringen genomför andra förbättringar. Viktiga områden prioriterade av företagare är; flexiblare arbetsmarknadsregler, kortare handläggningstider, en annan miljöbalk och sänkta arbetsgivaravgifter, säger Jens Hedström, VD för Näringslivets Regelnämnd, NNR.

Lagförslagen rörande Lavaldomen har slutligen godkänts av Riksdagen

När riksdagen skulle behandla regeringens proposition om lagändringar till följd av Lavaldomen begärde oppositionspartierna att förslagen skulle vila ett år. Skälet var att lagförslagen enligt oppositionen stred mot den

grundlagsskyddade föreningsrätten. Om lagförslaget strider mot grundlagsskyddade fri- och rättigheter kan man enligt regeringsformen begära att ett lagförslag skall vila.

Riksdagen gav konstitutionsutskottet i uppdrag att pröva denna fråga. Utskottet inhämtade yttrande från Lagrådet som ansåg att regeringsformens möjlighet att låta ett lagförslag vila inte gällde i detta fall. Konstitutionsutskottet delade Lagrådets uppfattning. Mot denna bakgrund godkände riksdagen den 24 mars 2010 regeringens förslag till lagändringar med anledning av Lavaldomen.

Detta innebär att riksdagen nu antagit regeringens förslag till ändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen. Riksdagen beslöt dock att lagförslagen skall träda i kraft den 15 april 2010 i stället för som regeringen föreslagit den 1 april.

Enligt en ny 5 a § i lagen om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) får en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige endast vidtas om tre förutsättningar är uppfyllda. De villkor som den svenska arbetstagarorganisationen kräver skall 1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, 2) vara avsevärt bättre än andra minimivillkor inom den s.k. hårda kärnan, dvs. inom de områden som räknas upp i 5 § utstationeringslagen och 3) vara förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lag.

Dessutom skall gälla att en stridsåtgärd inte får vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är

minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal.

En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda skall anses olovlig enligt en ny 41 c § i medbestämmandelagen.

Arbetsmiljöverket skall hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige. Enligt en ny 9 a § i utstationeringslagen skall de fackliga organisationerna lämna in uppgifter till Arbetsmiljöverket om sådana kollektivavtalsvillkor som organisationerna kan komma att gå till strid för.

Godtar reklamgåvor som inte överstiger 350 kronor

Regeringsrättsdom: Bedömningen av vad som är beloppsmässigt godtagbart avdrag måste utgå från det enskilda fallet. Kammarrätten har godtagit utgifter för reklamgåvor vars inköpspris inte överstiger 350 kronor inklusive moms och som avser kläder och ståltermosar med företagets logotype. Regeringsrätten anser att det är fråga om reklamgåvor av enklare slag och ringa värde som inte omfattas av avdragsförbudet för gåvor.

Televerksanställda har inte rätt till förtida pension

Arbetsdomstolen, AD, finner att ett antal personer som tidigare varit anställda hos Televerket, och sedermera haft olika bolag inom Teliakoncernen som arbetsgivare, inte haft något rättsligt grundat anspråk på att kunna få avgå med förtida ålderspension efter den 19 augusti 2006.

19 personer har tidigare varit anställda vid Televerket och därefter haft olika bolag inom Teliakoncernen som arbetsgivare. Dessa bolag förvärvades sedermera av Flextronics som de sedan gick upp i efter fusion.

Enligt särskilda övergångsregler i de efter varandra gällande kollektivavtalen om pensioner som de skilda bolagen var bundna av hade arbetstagare som den 31 december 1991 eller tidigare varit anställda vid Televerket, under vissa närmare angivna förutsättningar, rätt till förtida ålderspension med bibehållande av 65 procent av lönen fram till 65 års ålder.

Från juli 1997 finns dessa övergångsregler i ett kollektivavtal som benämns ITP-Tele.

Inför överlåtelsen av sin verksamhet till Relacom AB i augusti 2005 sade Flextronics upp alla kollektivavtal, däribland ITP-Tele. Bolaget är i fråga om kollektivavtal om kompletterande pensionsförmåner bundet av ITP-planen.

Det är ostridigt att de berörda arbetstagarna har haft rätt att åberopa pensionsvillkoren, inbegripet övergångsreglerna, i ITP-Tele fram till och med utgången av en övergångsperiod om 12 månader från bolagets övertagande av Flextronics.

Tvisten gäller om arbetstagarna även efter denna tidpunkt haft rätt att avgå med förtida ålderspension.

Arbetsdomstolen, AD, konstaterar att det finns visst rättsligt stöd för att en arbetstagare kan grunda anspråk på det enskilda anställningsavtalet till följd av ett tidigare gällande kollektivavtals så kallade efterverkan. Detta är dock inte aktuellt i denna situation.

AD finner att bolaget aldrig har varit bundet av ITP-Tele och redan vid övertagandet av Flextronics verksamhet var kollektivavtalsbundet avseende pensionsförmåner genom ITP-avtalet.

Redan av denna anledning saknas förutsättningar för att med stöd av principer om kollektivavtals efterverkan låta övergångsreglerna i ITP-Tele ge innehåll åt anställningsavtalen. Därmed kan arbetstagarna inte heller till följd av att ITP-Tele anses ha haft efterverkan

kunnat grunda någon rätt till förtida ålderspension på sina enskilda anställningsavtal.

AD:s bedömningar leder till slutsatsen att de berörda arbetstagarna efter den 19 augusti 2006 inte haft något rättsligt grundat anspråk på att kunna få avgå med förtida ålderspension. Förbundens talan ska därför avslås.

AD avslår fackförbundens talan, och förpliktar dem att med hälften vardera ersätta IT & Telekomföretagen inom Almega samt Relacom AB för rättegångskostnader med 1 352 158 kronor jämte ränta.

IT-konsult betraktas som anställd

Av Skatteverket påförda arbetsgivaravgifter samt skattetillägg står fast även i kammarrätten. Domstolen instämmer i länsrättens bedömning att ett anställningsförhållande legat för handen och att arbetsgivaravgifter med grund i detta borde ha erlagts.

Ett bolag som påförts arbetsgivaravgifter samt skattetillägg rörande ersättning till en IT-konsult som Skatteverket bedömt som anställd vinner inget bifall vid överklagande till kammarrätten.

Domstolen instämmer i länsrättens tidigare bedömning att mannen, trots att ett civilrättsligt giltigt uppdragsavtal existerade mellan parterna, ändå var att anse som anställd utifrån de faktiska sakomständigheterna.

Bolaget hade tillhandahållit lokaler samt material liksom stått för mannens resor. Därutöver konstaterade länsrätten att ingen omständighet framkommit som tyder på att mannen varit tvungen att göra några egna investeringar samt att ersättning i huvudsak utgått på månatlig basis. Dessa omständigheter pekade i praktiken på ett anställningsförhållande.

Bolaget tvingas därför betala sammanlagt närmare 1,4 miljoner i arbetsavgifter för ersättning som

utbetalats under sammanlagt fyra år till en konsult som varit ansvarig för att utveckla och sköta bolagets interna datasystem.

Utöver avgifterna tvingas bolaget även betala skattetillägg på sammanlagt knappt 275 000 kronor då man måste anses ha lämnat oriktig uppgift med grund i det oredovisade underlaget för arbetsgivaravgifter. Denna omständighet medför även att Skatteverket med fog kunnat eftertaxera bolaget.

Det faktum att parterna i fråga haft ett civilrättsligt giltigt uppdragsavtal medför inte anledning att helt eller delvis befria bolaget från skattetilläggen i fråga.

Stoppade termometer för 368 kronor i fickan - fick sparken

En man sades upp från sin fyraåriga anställning som VVS-montör på grund av personliga skäl sedan han under arbetstid hade stulit en så kallad penntermometer, värd 368 kronor exklusive moms, under ett besök hos en grossist.

En film från en övervakningskamera, som raderats innan vare sig arbetsgivaren eller Arbetsdomstolen hann se den, ska ha visat att mannen stoppade penntermometern i fickan.

Mannen själv uppger att han tagit ner termometern men att han sedan lagt den ifrån sig på en hylla innan han gick och fikade med en kollega. Han förnekar att han lagt den i fickan eller tagit den med sig genom kassorna. Penntermometern har inte återfunnits hos mannen.

Riskerar man få sparken för att ha stulit något värt så lite som 368 kronor? Ja, utifrån domen i AD går det inte att säga att det finns en beloppsgräns. Det handlar snarare om att ett tillgreppsbrott är en förtroendebrukande handling. Tillgreppsbrottet måste ha en "anknytning" till anställningen, till exempel ha ägt rum i arbetsgivarens lokaler eller i lokal som tillhör någon med vilken arbetsgivaren har en

affärsrelation.

Några särskilda beloppsgränser krävs således inte för att uppsägningen ska vara saklig.

AD finner det tack vare den raderade övervakningsfilmen och ett antal vittnesuppgifter vara utrett att mannen stoppade penntermometern i sin byxficka och att han inte haft någon möjlighet att lägga den ifrån sig omedelbart därefter utan att detta framgått av filmen.

Enligt AD är det besvärande för mannen att han, trots övertygande bevisning, inte velat tillstå att han stoppade penntermometern i fickan och inte lämnat någon rimlig förklaring varför han lade penntermometern där. Dessa omständigheter behöver dock inte nödvändigtvis betyda att hans avsikt varit att tillägna sig penntermometern.

AD konstaterar att det är styrkt att arbetstagaren tagit penntermometern från hyllan, men att det inte är styrkt att han tagit med penntermometern när han lämnade lokalen.

Därmed föreligger inte sakligt skäl för uppsägning. För detta brott mot kollektivavtalet är bolaget skyldigt att betala skadestånd till mannen, konstaterar AD. Detta bör bestämmas till yrkat belopp, 60 000 kronor, jämte ränta.

Arbetsgivarparterna ska vidare ersätta mannens fackförbund för dess rättegångskostnader om 118 515 kronor.

AD kan ogiltigförklara en uppsägning, men arbetsgivaren kan alltid välja att lösa upp anställningen genom att betala skadestånd motsvarande sex – 32 månadslöner beroende på anställningstid.

2010-04-19/MS