

Få koll på arbetsrättsliga risker vid rekrytering

Georg Frick, 12 april 2024





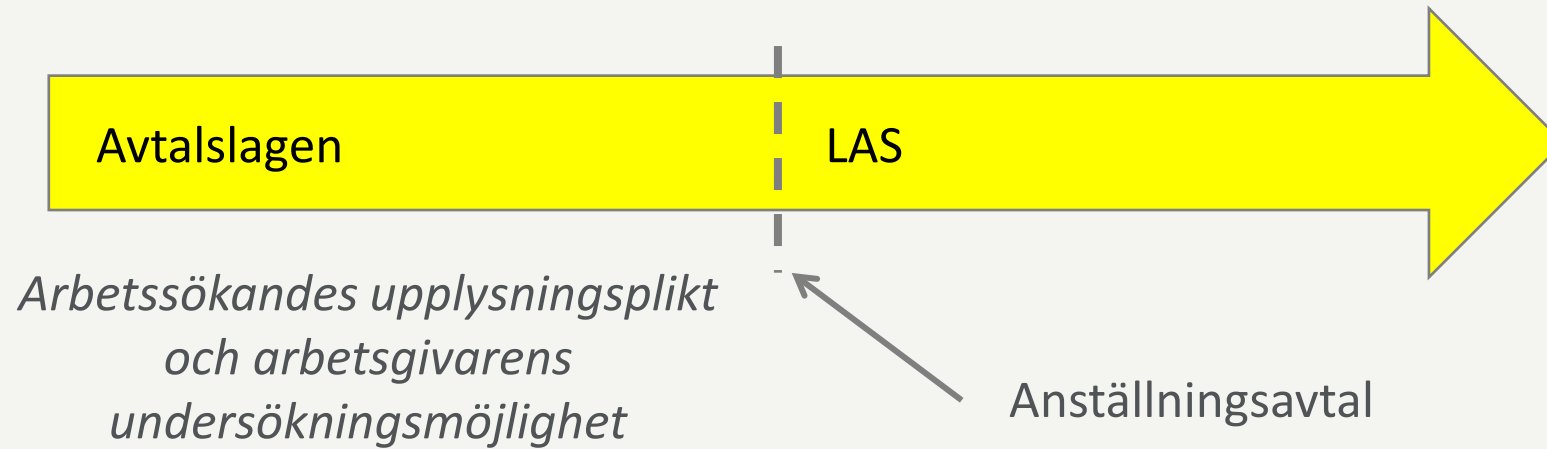
070-660 16 22
georg@frickhrconsulting.com

Georg Frick

- Arbetsrättskonsult, personalvetare, konsult och författare
- Bakgrund som ombudsman, rådgivare, utbildare, personalchef och konsult
- Arbetat med arbetsrätt och lön sedan 1994
- Frick HRconsulting AB (www.frickhrconsulting.com)
- Frick Publishing AB (www.frickpublishing.com)
- Rådgivning, utredning, förhandling och utbildning inom arbetsrätt och lönesättning

På väg att anställa

På väg att anställa



Ogiltiga avtal

Avtalslagen 3 kap

30 § Där den, gent emot vilken en rättshandling företagits, framkallat densamma genom svikligt förledande eller ock insett eller bort inse, att den, som företog rättshandlingen, blivit svikligen förledd därtill av annan, vare rättshandlingen icke gällande mot den förledd.

Har den, gentemot vilken rättshandlingen företogs, svikligen uppgivit eller förteगत omständigheter, som kunna antagas vara av betydelse för rättshandlingen, skall han anses hava därigenom framkallat densamma, såframt det ej visas, att det svikliga förfarandet icke inverkat å rättshandlingen.

33 § Rättshandling, som eljest vore att såsom giltig anse, må ej göras gällande, där omständigheterna vid dess tillkomst voro sådana, att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa rättshandlingen, och den, gentemot vilken rättshandlingen företogs, måste antagas hava ägt sådan vetskap.

Anställningsavtal

1. Skriftligt
2. Muntligt
3. Konkludent

Arbetsökandens upplysningsplikt

- Finns inga uttryckliga regler inom arbetsrätten
- Viss skyldighet följer enligt allmänna avtalsrättsliga regler (avtalslagen 30, 33 §§)
- Upplysningsplikten om personliga förhållanden begränsad. Upplysningsplikten mer omfattande om sådant som direkt inverkar på arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter (AD 2000:81)

Arbetsgivarens undersökningsmöjlighet

- Anställer i ”befintligt skick”
- Finns ingen ångerrätt (undantag provanställning)
- Måste själv ställa frågor för att få kunskap om andra, mindre graverande omständigheter utan direkt betydelse för möjligheten att utföra de tilltänkta arbetsuppgifterna (AD 2000:81)
- GDPR – personuppgifter som behandlas ska vara adekvata och relevanta och inte för arbetsuppgifterna omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas (uppgiftsminimering)
- Diskrimineringslagen – trakasserier

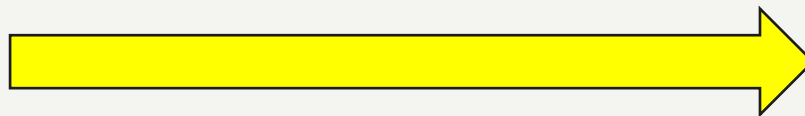
Anställningsformer

Återfinns exempelvis i:

- *LAS*
- *Skollagen*
- *Anställningsförordningen*
- *Lag om fullmaktsanställning*
- *Olika kollektivavtal*

Anställningsformer (LAS)

Tillsvidareanställning (LAS 4§)

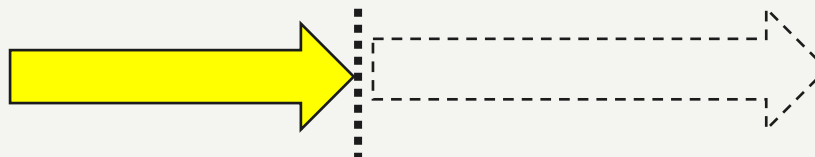


Tidsbegränsad anställning (LAS 5§)

- Särskild visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete



Provanställning (LAS 6§)



LAS

6 c § "En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet /.../

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet /.../

28 § "En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad."

Diskrimineringslagen (i arbetslivet)

Tvingande lag

Bättre villkor möjligt

Begreppet	Grupp
1 Direkt	1 Kön
2 Indirekt	2 Könsoverskridande identitet eller uttryck
3 Bristande tillgänglighet	3 Etnisk tillhörighet
4 Trakasserier & sexuella trakasserier	4 Religion el annan trosuppfattning
5 Instruktion att diskriminera	5 Funktionsnedsättning
	6 Sexuell läggning
	7 Ålder

Undantag

- 1 Särbehandling –berättigat syfte
- 2 Särbehandling – främja jämställdhet mellan kvinnor och män
- 3 Åldersgränser – pensions-, efterlevande-, eller invaliditetsförmåner
- 4 Särbehandling – ålder – berättigat syfte

Uppgifter om meriter

- Om arbetssökande ej tagits ut till intervju
- Om arbetssökande ej blivit anställd
- Om redan anställd inte tagits ut till utbildning för befordran
- Om redan anställd inte har befordrats

Ag ska på begäran lämna skriftlig information om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som togs ut till anställningsintervju eller som fick arbetet eller utbildningen.

Tillsyn & ersättning

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn
Diskrimineringsersättning

Förbud mot repressalier

Ag får inte "straffa" at som gjort en anmälan om diskriminering

Aktiva åtgärder

Gäller samtliga grupper

- 1 Undersöka
- 2 Analysera
- 3 Vidta åtgärder
- 4 Följa upp och utvärdera

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Lönekartläggning varje år

Dokumentation

Fler än 25 anställda: dokumentera arbetet med aktiva åtgärder

Mellan 10 – 24 anställda: dokumentera vissa delar

Mindre än 10 anställda: ingen dokumentation

Målgrupp

- Arbetstagare
- Gör en förfrågan om eller söker arbete (undantag vid förfrågan:
bristande tillgänglighet)
- Söker eller fullgör praktik
- Står till förfogande för att utföra arbete eller utför arbete som inhyrd
eller inlånad arbetskraft (för inhyrd och inlånad personal endast de
frågor och beslut som kundföretaget råder över)

Grupptillhörighet

1. Kön

Man eller kvinna samt den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck

Någon som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

3. Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

4. Religion eller annan trosuppfattning

Uppfattningar som har sin grund i eller samband med ngn form av religiös åskådning, exempelvis islam, kristendom, buddism eller ateism

5. Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom

6. Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell

7. Ålder

Uppnådd levnadslängd = biologisk ålder

Undantag

- Särbehandling som har ett berättigat syfte
- Åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor
- Tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner
- Särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet

Utvalda rättsfall

AD 2000:81

AD 2005:87

AD 2007:16

AD 2014:39

AD 2017:23

AD 2017:51

AD 2020:46

Lästips...



Beställ på: www.frickpublishing.com

Vill du fördjupa dig?

Till dig som deltog på dagens webinarium erbjuder vi nu **20 % rabatt** på uppföljningskursen med Georg Frick den 23 maj:

Arbetsrättsliga risker i rekryteringsprocessen

Boka din plats senast den 19 april för att ta del av erbjudandet.

Använd rabattkod: **webb20**



Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på frågorna under fliken
“Omröstningar” bredvid chattfliken.

Tack för dina synpunkter!

Frågor?

Kontakt

Telefon

070-660 16 22

E-post

georg@frickhrconsulting.com

Hemsida

www.frickhrconsulting.com

www.frickpublishing.com

Följ mig på LinkedIn

