

Georg Frick

REKRYTERING OCH ARBETSRÄTT

– *handbok för chefer*



Frick
Publishing

Georg Frick

REKRYTERING OCH ARBETS RÄTT

– handbok för chefer

Rekrytering och arbetsrätt

– handbok för chefer

ISBN 978-91-984892-7-9

© 2021 Frick Publishing

Huvudredaktör: Annika Abrahamsson

Redaktör: Anneli Frick

Grafisk form: Daniel Åberg/Åbergs stilus et forma

Omslag: Daniel Åberg/Åbergs stilus et forma

Omslagsbild: MaximP/ShutterStock

Upplaga 1

Tryck Publit 2021

Kopieringsförbud

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen.

Intrång i upphovsmannens rättigheter enligt upphovsrättslagen kan medföra straff (böter eller fängelse), skadestånd och beslag/förstöring av olovligt framställt material.

www.frickpublishing.com

info@frickpublishing.com

Frick Publishing AB

Box 1343

181 25 Lidingö

Tfn + 46 8 636 25 10 Fax + 46 8 636 25 99

INNEHÅLL

FÖRKORTNINGAR	8
----------------------------	----------

FÖRORD OCH AVGRÄNSNING	10
-------------------------------------	-----------

SNABBVERSION	13
---------------------------	-----------

RISK OCH AVKASTNING (REKRYTERING)	15
--	-----------

TRE BERÄTTELSE	19
-----------------------------	-----------

Skyndsam rekrytering av intressant kandidat	19
--	----

<i>Kommentar</i>	20
------------------------	----

Läkarintyg krävs	21
------------------------	----

<i>Kommentar</i>	22
------------------------	----

Socialassistenten som inte berättade allt	22
--	----

<i>Kommentar</i>	23
------------------------	----

ARBETSRÄTTSSYSTEMET	24
----------------------------------	-----------

Enskilt anställningsavtal	25
---------------------------------	----

Lokalt kollektivavtal	26
-----------------------------	----

Centralt Kollektivavtal	26
-------------------------------	----

Svensk lag	27
------------------	----

EU-direktiv	27
-------------------	----

REKRYTERA, ANLITA ELLER HYRA?	29
--	-----------

Arbetsmiljöansvar för inhyrd och uthyrd arbetskraft	30
--	----

<i>Uthyrarens ansvar</i>	31
--------------------------------	----

<i>Inhyrarens ansvar</i>	31
--------------------------------	----

Övrigt ansvar för inhyrd personal ...	32
---------------------------------------	----

Kommande förändringar	32
-----------------------------	----

Lägga ut på entreprenad eller anlita konsult	33
---	----

ARBETSRÄTTSLIGA ASPEKTER PÅ JOBBANNONSEN	36
---	-----------

Statlig sektor	39
----------------------	----

ARBETSGIVARENS FRIA ANSTÄLLNINGSRÄTT OCH DESS BEGRÄNSNINGAR	41
--	-----------

DiskrL	43
--------------	----

<i>Diskrimineringsbegreppet</i>	43
---------------------------------------	----

<i>Diskrimineringsgrunderna</i>	47
---------------------------------------	----

<i>Diskriminering</i>	49
-----------------------------	----

<i>Uppgifter om meriter</i>	54
-----------------------------------	----

<i>Aktiva åtgärder</i>	54
------------------------------	----

<i>Tillsyn och diskrimineringsersättning</i>	61
--	----

<i>Bevisbörda</i>	62
-------------------------	----

Omplacering	62
-------------------	----

Företrädesrätt till återanställning ...	62
---	----

Företrädesrätt till utökad	
----------------------------	--

tjänstgöringsgrad	63
-------------------------	----

Statlig sektor	63
----------------------	----

ARBETSSÖKANDENS UPPLYSNINGSPLIKT OCH ARBETSGIVARENS ÅNGERRÄTT	67
--	-----------

Avslutande av provanställning	68
-------------------------------------	----

Avslutande av visstids- eller tillsvidareanställning	69
---	----

ARBETSGIVARENS UNDER- SÖKNINGSMÖJLIGHET 75

Kort om GDPR	78
Vad är personuppgifter?	79
När och hur får arbetsgivare behandla personuppgifter?	79
Internettjänster som publicerar personuppgifter	82
Säkerhetsprövning och registerkontroll	83
Beslut om placering i säkerhetsklass	85
Krav på svenskt medborgarskap	86
Obligatorisk registerkontroll	86
Skolverksamhet	87
Verksamhet som utför stöd- och serviceinsatser åt barn med funktionshinder (LSS)	88
Verksamhet avseende boenden som tar emot barn (HVB)	89
Försäkringsdistribution	90
Vissa anställningar inom domstolsväsendet	91
Fakultativ registerkontroll	91
Informell registerkontroll	92
Övrig kontroll	92
Identitetskontroll	93
Körkort	93
Drogtest	93
Hälsokontroll	93
Utdrag från Försäkringskassan	93
Vaccination mot covid-19	94
Kreditupplysning	94
Yrkeslegitimation	94
Sociala medier	94
Referenser	95
Arbetsprov	96
Arbetsgivarens undersökningsmöjlighet vs DiskrL	96
Bakgrundskontroll – steg för steg	97

Tjänstebeskrivning och kravspecifikation	98
Metodval	98
Beslut om hur information ska hanteras	98
Beslut om när i rekryteringsprocessen	98
Anlita extern expertis	99

REKRYTERA MINDERÅRIGA 101

REKRYTERA ARBETSTAGARE FRÅN ANDRA LÄNDER 105

Arbetsgivarens kontrollansvar	106
Undantagna grupper	107
Straffansvar	107

ANSTÄLLNINGSFORMER ENLIGT LAS 110

Undantagna arbetstagare	110
Tillsvidareanställning	111
Provanställning	111
Tidsbegränsad anställning	112
Allmän visstidsanställning	114
Vikariat	115
Säsonganställning	116
Kommande förändringar	116
Anställningsform enligt andra regler	117
Anställningsförordningen	117
Skollagen	118
Kommunallagen	118
Fullmaktansställning	118
Försvarsmaktansställningar	119
Kollektivavtal	119

FÖRHANDLINGSSKYLDIGHET ENLIGT MBL I VISSA FALL 121

Allmänt om förhandlingsskyldighet	122
Tystnadsplikt	125

**HUR UPPKOMMER ETT
ANSTÄLLNINGSAVTAL? 127**

Skriftligt anställningsavtal127
Muntligt anställningsavtal127
Konkludent anställningsavtal 129

ERBJUD ANSTÄLLNINGSAVTAL 133

Villkorat erbjudande133
Lön och förmåner135
Skriftlig anställningsinformation...139

**ANSTÄLLNINGSAVTALETS
INNEHÅLL OCH KONSEKVENNS 141**

Arbetskyldighet141
Utföra arbete142
*Följa ordningsregler som gäller för
verksamheten*151
*Följa arbetsmiljöregler som gäller för
verksamheten*152
Samarbeta152
Vara lojal mot arbetsgivaren153
Loyalitet efter anställning160
Konkurrensklausul161
Kundklausul164

Kundklausul med avgift165
Sekretess166
Kollektivavtal168

FÖRSTA ANSTÄLLNINGSTIDEN 170

TILL SIST172

**RÄTTSFALL OCH
STATLIGA UTREDNINGAR 174**

Arbetsdomstolen174
EU-domstolen175
Tings- och hovrätt175
SOU175
Ds175
Prop175

BILAGOR177

SAKORDSREGISTER 186

**TIDIGARE UTGIVNA BÖCKER
AV GEORG FRICK 190**

FÖRKORTNINGAR

AT-UND	Särskilt undantag för asylsökande från kravet att ha arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige
AF	Anställningsförordning (1994:373)
AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AI	Artificiell Intelligens
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
BrB	Brottsbalk (1962:700)
CV	Curriculum vitae
Ds	Departementsserien
DiskrL	Diskrimineringslag (2008:567)
DN	Dagens Nyheter
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska Unionen
FL	Förvaltningslag (2017:900)
GDPR	General Data Protection Regulation
GT	Göteborgstidningen
HVB	Hem för vård eller boende

HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor
LARA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LMA-kort	Bevis på att en person är asylsökande och får vara i Sverige under tiden som personen väntar på beslut
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
LSS	Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade
IMY	Integritetsskyddsmyndigheten
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
PUT	Permanent uppehållstillstånd för asylsökande
RF	Regeringsformen
RALS	Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
SÖN	Statens överklagandenämnd
SÄPO	Säkerhetspolisen
TF	Tryckfrihetsförordning (1949:105)
UC	Upplysningscentralen
Uthyrningslagen	Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
KHA	Kommunala huvudavtalet
HA	Statliga huvudavtalet
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen

FÖRORD OCH AVGRÄNSNING

Att rekrytera är lätt. Att rekrytera rätt är betydligt svårare. I mitt arbete som rådgivare och arbetsgivarkonsult kommer jag till och från i kontakt med svåra personalfrågor när problemet väl har uppstått. Exempelvis en arbetstagare som inte sköter sitt arbete, arbetstagarens meritförteckning visar sig vara felaktig eller att den arbetssökande som inte fick jobbet känner sig diskriminerad. Oavsett vad frågan handlar om är det viktigt att göra rätt från början. Rekrytering är en av de största investeringarna en organisation har att göra. Om rekryteringen inte blir lyckad innebär detta ytterligare kostnader i form av produktionsbortfall, arbetsrättsliga processkostnader och i värsta fall att arbetsgivaren måste betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

När jag började skriva denna bok fick jag många frågor om en sådan bok verkligen behövs. Borde inte en stor del av en arbetsgivarens rekryteringsprocess bygga på tillit? Det vill säga att man som arbetsgivare litar på den arbetssökande?

Den organiserade brottsligheten har ökat i det svenska samhället vilket innebär att även arbetslivet påverkas. För många presumtiva arbetsgivare är det av stor vikt att organisationen skyddas genom att undvika att anställa arbetstagare med kopplingar till organiserad brottslighet.

Min personliga erfarenhet och uppfattning är dock att de allra flesta arbetssökande inte har något att dölja och att det i dessa situationer

fungerar bra med tillit. Men samtidigt har en arbetsgivare inte råd med att vara ”blåögd”. Ibland har den arbetssökande något att dölja. Därför anser jag att denna bok behövs för att säkerställa att rekryteringen blir arbetsrättsligt rätt.

Boken är skriven i handboksform för dig som arbetar med rekrytering och anställning. Den går kortfattat igenom de viktigaste arbetsrättsrättsliga aspekterna under rekryteringsarbetet på den svenska arbetsmarknaden, och bör betraktas som en översiktlig kunskapssammanställning avseende arbetsrätt under rekryteringsprocessen.

Däremot är den *inte* en handbok för urval, headhunting eller intervjuteknik, för den typen av frågor finns det en rad andra bättre lämpade böcker. Likaså är frågan om rekrytering även en företagsekonomisk fråga, inte minst vad gäller olika nivåer på arbetsgivaravgiften. Detta är dock en fråga jag har valt att bortse ifrån i denna bok men mer information om arbetsgivaravgifter finns på Skatteverkets hemsida www.skv.se.

Jag utgår i huvudsak från arbetsrättslagstiftningen men ger olika exempel på frågor som är reglerade i kollektivavtal. Eftersom det finns många olika kollektivavtal måste du själv kontrollera vad som gäller enligt ert eventuella kollektivavtal, det kan innehålla avvikande regler från lagstiftningen.

Jag har valt att konsekvent skriva arbetsgivaren även i situationer då det ännu inte finns ett anställningsavtal. Däremot skiljer jag på arbetssökande och arbetstagare.

Boken avser det jag kallar för reguljära anställningar och jag tar med andra ord inte upp regler som kan vara förknippade med olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Du kan välja att läsa hela boken från början till slut eller enstaka kapitel allt efter ditt kunskapsbehov inom detta område.

Som alltid vill jag rikta ett stort tack till min hustru Anneli Frick, HR-konsult med stor kunskap och praktisk erfarenhet, för dina värdefulla synpunkter och input. Du är mitt bästa bollplank!

Jag vill också tacka alla chefer och HR-avdelningar som jag samarbetar med, utan era konstruktiva frågor och arbetsrättsliga ärenden hade idén till denna bok sannolikt inte uppkommit.

Slutligen och inte minst vill jag också tacka min redaktör Annika Abrahamsson och grafiska formgivare Daniel Åberg för ert engagemang och konstruktiva bidrag till denna bok.

Georg Frick

LIDINGÖ, SEPTEMBER 2021

HEMSIDA: WWW.GEORGFRIK.COM

BLOGG: WWW.GEORGFRIK.WORDPRESS.COM

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/GEORG.FRIK.I

SNABBVERSION

Att rekrytera är lätt. Att rekrytera rätt är svårt. Rekrytering är ett risktagande som självklart kan leda fram till ett bra resultat, såtillvida att det blir en bra rekrytering och att verksamheten därmed kan utvecklas. Att besluta om rekrytering är ofta ett av en arbetsgivarens största beslut som ska jämföras med andra investeringsbeslut.

Orsaken bakom en rekrytering är att man vill få ett arbete utfört. Men det innebär inte alltid att det leder till en anställning. Behovet av att få arbete utfört kan likaväl åtgärdas med beslut om att köpa in tjänsten genom uppdragsavtal (enskild näringsidkare) eller uthyrningsföretag. Dock är dessa lösningar dyrare på lång sikt och därmed kvarstår sålunda anställningsalternativet. I och med att två parter kommer överens om anställningsavtal blir arbetsrätten tillämplig, vilket bland annat innebär ett start anställningsskydd för arbetstagaren. Därmed är det svårt för en arbetsgivare att ångra en felrekrytering i efterhand.

Arbetsgivaren har fri anställningsrätt (dock med vissa specialregler inom den statliga sektorn) och det är tämligen få regler som gäller under rekryteringsprocessen. Dock ska man vara medveten om att diskrimineringsreglerna gäller. Det innebär att arbetsgivaren, trots sin fria anställningsrätt, inte kan välja bort en arbetssökande av skäl som kan vara diskriminerande, exempelvis kön, ålder, sexuell läggning eller någon annan diskrimineringsgrund.

Den arbetssökande har en begränsad upplyningskyldighet och kan sålunda välja att inte berätta allt. Begränsad upplyningskyldighet inne-

bär däremot inte att den arbetssökande kan ljuga. Därför är det viktigt att arbetsgivaren fullgör sin undersökningsmöjlighet genom att noga ta reda på all relevant fakta om den arbetssökande innan man erbjuder avtal om anställning.

Det finns möjlighet att exempelvis kontrollera via internetjänster som publicerar personuppgifter, begära registerkontroll, kontrollera körkort, yrkeslegitimation, sociala medier, referenser m.m.

Om det är frågan om att anställa arbetstagare från andra länder gäller speciella regler beroende på från vilket land den arbetssökande kommer.

Om det är frågan om att anställa minderåriga gäller speciella arbetsmiljöregler.

Arbetsgivaren måste hantera personuppgifter i enlighet med GDPR.

När arbetsgivaren har "hittat" rätt person att anställa så är det viktigt att rätt anställningsform väljs. Finns möjlighet till provanställning bör detta väljas. Om det är frågan om att anställa en chef så kan det föreligga förhandlingsskyldighet mot fackliga organisationer innan beslut fattas.

Ett anställningsavtal kan vara skriftligt, muntligt eller konkludent. Det bör vara skriftligt för att undvika missförstånd.

Ett anställningserbjudande ska också innehålla erbjudande om en viss lön.

För vissa nyckelpersoner kan det finnas behov av att tillämpa konkurrensklausul som i praktiken innebär att lojalitetsåtagandet fortsätter att gälla en viss tid efter att anställningen har upphört.

RISK OCH AVKASTNING (REKRYTERING)

Att rekrytera innebär att utsätta organisationen för risk vilket kan jämföras med kapitalförvaltning. För att ett kapital ska växa krävs att man också vågar ta risker. Vad gäller kapitalförvaltning kan man naturligtvis välja den riskfria vägen genom att placera kapital på ett eller flera sparkonton som omfattas av den statliga insättningsgarantin. I skrivande stund (år 2021) befinner vi oss sedan flera år tillbaka i en lågräntemiljö vilket innebär att kapital placerat på ett konto med statlig insättningsgaranti i bästa fall kan generera ungefär 1 % i avkastning. Om man i stället vågar ta en viss risk och placera kapitalet i aktier och/eller fonder kan det kanske generera ungefär 10 % i avkastning. Men självklart kan kapitalet också minska i värde och det är den risken man i sådant fall måste vara beredd att ta om man samtidigt vill öka tillväxtpotentialen.

Vad gäller rekrytering förhåller det sig ungefär på samma sätt. Om organisationen ska utvecklas krävs ofta att någon rekrytering genomförs. I vart fall avseende arbetsuppgifter som förutsätter personal. Förvisso innebär den tekniska utvecklingen inom artificiell intelligens (AI) att vissa arbetsuppgifter som i dag utförs av människor kan i framtiden utföras med AI. Sannolikt innebär frågan om investering i AI en riskbedömning huruvida investeringen kommer att löna sig eller ej.

Fokus i denna bok ligger dock i rekrytering av personal och det risktagande det innebär.

När jag arbetar med olika konsultuppdrag så kan jag notera att det är tämligen sällan som en organisation gör en avvägning mellan risk och tillväxt. En viktig uppgift är sålunda att medvetandegöra organisationer och rekryterare om vikten av riskbedömning.

Från tid till annan rapporterar massmedia om enskilda händelser där rekryteringen inte har fungerat. Exempelvis rapporterade Dagens Nyheter (DN) den 28 november 2019 att:

"I två år arbetade en person som säkerhetsklassad chef på kustbevakningen. När det i fjol avslöjades att chefen ljugit om sin bakgrund så informerades regeringen, Säkerhetspolisen och Försvarsmakten. Trots detta rekryterades personen i år av Försvarsmakten till en ny känslig chefstjänst"

Längre fram i artikeln frågar DN personen i fråga om varför NN uppgav falska uppgifter och då svarar personen att:

"Ja, varför kryddar folk sin cv?"

Vidare framgår det i artikeln att:

"Det var en väl tilltagen överdrift, men det är väl av samma skäl som folk kryddar sin cv:n generellt, säger personen och förnekar att denne skulle ha haft några andra avsikter än att få tjänsten"

Ett annat exempel är Göteborgstidningen (GT) som den 28 november 2020 rapporterade att:

"Efter bara några veckor på det nya jobbet började skoladministratören anställa och sätta lön på egenrekryterade vikarier – utan rektors vetskap.

Två månader senare, med en mängd felbeslut och en polisanmälan om urkundsförfalskning i bagaget, får administratören nu sparken.

Nu kan GT avslöja att den chef som anställde administratören aldrig kontaktade hennes senaste arbetsplats i staden: där hon så sent som i februari fick en skriftlig varning för liknande händelser.”

Ytterligare ett exempel är Aftonbladet som den 13 december 2020 rapporterade att en person lurade till sig en anställning inom socialtjänsten i Stockholms stad.

Naturligtvis är varje situation unik och ska bedömas utifrån en samlad bild. Men denna typ av händelser visar hur viktigt det är att ha tydliga och rättssäkra rekryteringsrutiner för att därigenom minska risken.

Utöver att en arbetssökande ljuger om sin bakgrund kan det också vara frågan vad en arbetsgivare i efterhand beskriver som en felrekrytering. Det vill säga att personen inte passar in. I denna typ av situationer är det arbetsrättsliga utgångsläget något mer besvärande för arbetsgivaren eftersom det inte finns någon ”ångerrätt eller öppet köp” i rekryteringen, om det inte är frågan om en provanställning.

Om en arbetssökande vid en ytlig betraktelse framstår som tidernas toppkandidat kan det förvisso vara sant men viktigt med en försiktighetsstrategi och noggrann bakgrunds kontroll. Här kan det vara på sin plats att påminna om det allmänna talesättet att om något verkar vara för bra för att vara sant så är det troligen det.

Att rekrytera personal innebär att man ger en eller flera okända personer tillgång till mer eller mindre verksamhetsspecifik information. Exempelvis får en säljare ofta ingående kunskap om produkter/tjänster som ska säljas. Ekonomen får ingående kunskap om organisations ekonomi.

En intressant jämförelse är i vilken utsträckning vi skulle låta okända personer få ingående kunskap och tillgång till vår privatekonomi. Min gissning är att de allra flesta är tämligen försiktiga i denna fråga.

SAMMANFATTNING

- Att rekrytera är att investera i organisationens framtid.
- Inför all investering bör ekonomiskt riskbedömning göras, sålunda även inför rekrytering.
- Om något (någon) verkar för bra för att vara sant, så är det troligen det.

REKRYTERING OCH ARBETS RÄTT

– handbok för chefer

Att rekrytera är lätt. Att rekrytera rätt är betydligt svårare. Att rekrytera är en av de största investeringar en organisation har att göra. Om rekryteringen inte blir lyckad innebär detta ytterligare kostnader i form av produktionsbortfall, arbetsrättsliga processkostnader och i värsta fall att arbetsgivaren måste betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Den organiserade brottsligheten har ökat i det svenska samhället vilket innebär att även arbetslivet påverkas. För många presumtiva arbetsgivare är det av stor vikt att skydda organisationen genom att undvika att anställa arbetstagare med kopplingar till organiserad brottslighet.

Dock har de allra flesta arbetssökande inget att dölja och i dessa situationer fungerar det bra med tillit. Men samtidigt har en arbetsgivare inte råd att vara "blågöd". Ibland har den arbetssökande något att dölja.

Boken är skriven i handboksform för dig som arbetar med rekrytering och anställning. Den går kortfattat igenom de viktigaste arbetsrättsliga aspekterna i rekryteringsarbetet på den svenska arbetsmarknaden, betrakta boken som en översiktlig kunskapssammanställning avseende arbetsrätt i rekryteringsprocessen.



Georg Frick är specialist på praktisk arbetsrätt och har mångårig erfarenhet som förhandlare, rådgivare och arbetsgivarkonsult. Han har tidigare skrivit flera böcker om arbetsrätt, lönesättning och medarbetarsamtal. Bland annat *Att hantera misskötsel – handbok för chefer*, *Lönesamtal – handbok för chefer*, *Lönesamtal – vägledning för medarbetare*, *Arbetsmiljö – handbok för chefer och skyddsombud*, *Kränkning, diskriminering eller bara skitprat? Vägledning för chefer och skyddsombud* (tillsammans med Sofia Norberg).

Frick
Publishing

