

Ny aktiebolagslag införs nästa år

Den 1 januari nästa år införs en ny aktiebolagslag som helt och hållet kommer att ersätta den nuvarande från 1976. Den nya aktiebolagslagen innebär en språklig och systematisk modernisering av den svenska aktiebolagsrätten och den kommer även att innebära större flexibilitet för företagen.

Vi kommer att lämna mer information om lagändringens innebörd och vilka åtgärder som företagen behöver vidta i vårt nästa nyhetsbrev innan lagändringen träder ikraft.

My Dahlén, jur kand

ny juridik

Ändringar i konkurrenslagen

Från och med den 1 augusti 2005 får Konkurrensverket efter godkännande från Stockholms tingsrätt göra undersökningar i bostäder och andra utrymmen som nyttjas av styrelseledamöter och andra anställda i det företag som utreds.

Därutöver vidgas kretsen av skadeståndsberättigade enligt konkurrenslagen. Tidigare kunde endast företag eller en avtalspart få skadestånd enligt konkurrenslagen men efter ändringen omfattas även offentliga organ och konsumenter av skadeståndskretsen.

Ytterligare en ändring i lagen innebär att skadeståndsreglerna inte längre är inskränkta till att endast omfatta överträdelse av den svenska konkurrenslagen utan kan nu också tillämpas på överträdelse av motsvarande regler i artikel 81 och 82 i EG-fördraget. Dessutom förlängs preskriptionstiden för rätten till skadestånd från fem till tio år.

My Dahlén, jur kand

Du kan läsa tidigare
nyhetsbrev på
www.nordiclaw.se

Vilket ansvar har importören för en säkerhetsmärkt maskin?

Av ett nytt avgörande från högsta domstolen i Finland framgår det att importörer av maskiner som är tillverkade i annan medlemsstat och försedda med CE-märkning och EG-försäkran, inte ska behöva kontrollera att maskinerna verkligen uppfyller tillämpliga EG-direktivs grundläggande hälso- och säkerhetskrav.

Det aktuella rättsfallet gällde ett företag som importerade en fransktillverkad maskin till Finland och sålde den till ett finskt företag. Maskinen var CE-märkt och försedd med EG-försäkran om överensstämmelse med gällande standard. Vid användning av

maskinen skadades en arbetstagarare allvarligt.

Finsk domstol konstaterade dels att maskinen var farlig – bland annat då nödstoppet var bristfälligt – dels att importörer av maskiner hade ett självständigt ansvar att kontrollera att produkterna tillverkats enligt gällande regler.

Företrädaren för importbolaget dömdes därför till böter och skadestånd bland annat för vållande av personskada. Domen överklagades till Högsta domstolen i Finland som begärde tolkningshjälp från EG-domstolen. I sitt yttrande konstaterade EG-domstolen att det så kallade Maskindirek-

tivet (98/37) förbjuder regler som innebär att importören av en maskin, som är tillverkad i annan medlemsstat och försedd med CE-märkning och EG-försäkran, skall kontrollera att maskinen uppfyller direktivets grundläggande hälso- och säkerhetskrav.

Direktivets huvudsyfte är nämligen att förenkla proceduren för maskiners anpassning till gällande regler och därigenom underlätta den fria rörligheten. Detta syfte riskerar att motverkas om andra i distributionskedjan, exempelvis importören, också görs ansvariga.

Anders Kinntorph, advokat

Sjukdom – saklig grund för uppsägning?

Huvudregeln inom svensk arbetsrätt är att det i princip är förbjudet att säga upp en anställd på grund av dennes sjukdom. Det kan dock finnas undantag som innebär frånsteg från denna huvudregel.

Under vissa förutsättningar kan en arbetstagarare sägas upp om denne har drabbats av en långvarig sjukdom som innebär att han/hon inte längre kan utföra något arbete av väsentlig betydelse.

Med andra ord skall nedsättningen av arbetstagararens arbetsförmåga inte vara överblickbar i tiden och sjukdomen skall vara så långvarig eller så svårartad att det kan antas att den anställda aldrig kommer att kunna återvända till sin tidigare tjänst.

Först och främst måste dock

arbetsgivaren alltid, i enlighet med sitt rehabiliteringsansvar, vidta alla de åtgärder som rimligen kan krävas för att arbetstagarare skall kunna återgå till sitt arbete.

Rehabiliteringsansvaret innebär att arbetsgivaren inte endast skall hjälpa arbetstagarare att återgå till sina gamla arbetsuppgifter utan också även erbjuda arbetstagarare en omplacering inom samma organisation. Det kan innebära förändrade arbetsuppgifter vilka är mer anpassade till arbetstagararens hälsotillstånd.

Viktigt att komma ihåg är dock att arbetsgivaren aldrig har en skyldighet att skapa nya tjänster i sin verksamhet för arbetstagarare.

Å andra sidan har arbetstaga-

ren en skyldighet att medverka i de av arbetsgivaren erbjudna rehabiliteringsåtgärderna.

Vägrar arbetstagarare detta (och

under förutsättning

att arbetstagarare inte har giltigt skäl därför) kan

det medföra att

arbetsgivaren anses

ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och att arbetstagarare därmed inte längre kan kräva att få behålla sin anställning.

En arbetsgivare har dock givetvis alltid rätt att säga upp en sjukskriven arbetstagarare för det fall arbetsbrist föreligger eller om arbetstagarare exempelvis bedriver brottslig verksamhet och uppsägningen således inte grundar sig på sjukdomen i sig.

My Dahlén, jur kand

arbetsrätt

Problem med anställda som ej passar tiden?

Som arbetsgivare har du en skyldighet att ta reda på varför dina anställda kommer för sent. Praxis har genom åren slagit fast att en arbetsgivare bör ta hänsyn till den anställdes personliga förhållanden och således försöka hjälpa den anställda att komma till rätta med problemet först innan åtgärder vidtas i saken.

► Det är därför viktigt att direkt ta upp problemet med den anställda genom att ha ett allvarligt samtal med denne.

För det fall detta inte räcker bör en skriftlig varning avseende

det inträffade tillställas den anställda.

Om den anställda därefter fortsätter att komma för sent kan saklig grund för uppsägning föreligga. Det som är avgörande är dock inte om den anställda kommit för sent en eller flera gånger utan snarare om den anställda fortfarande kan anses som lämplig för jobbet.

Ett flygbolag hade till exempel rätt att säga upp en flygvärdinna som missade sitt plan två gånger och som inte bättrade sig efter att ha blivit varnad. Slutsatserna

arbetsrätt

man kan dra av detta är således att det i vissa yrken är särskilt viktigt att passa tiden.

Att tänka på:

- Informera om interna regler – är det tillåtet att gå hem tidigare?
- Ta reda på varför den anställda är sen och diskutera problemet med personen.
- Ta hänsyn till personliga förhållanden.
- Om bättring ej sker, utfärda en skriftlig varning.

My Dahlén, jur kand

Lojal tillämpning av räntejusteringsklausuler

Enligt Högsta Domstolen ska räntejusteringsklausuler i leasingavtal tillämpas lojalt och konsekvent. Detta innebär att icke marknadsmässiga "överdebiteringar" kan komma att straffa sig beroende på utformningen av klausulen.

► I den aktuella HD- domen fanns följande klausul: "Skulle ränteläget ändras på marknaden där leasinggivaren finansierar sin verksamhet, äger han i motsvarande mån ändra angiven leasingavgift".

Syftet med en sådan klausul är naturligtvis att säkerställa full

täckning för ökade upplåningskostnader på grund av höjda räntor på marknaden vilket innebär att leasingtagaren får bära risken för eventuella räntehöjningar.

Klausulen avser dock ränteförändringar generellt sett och inte enbart räntehöjningar och det är leasinggivaren som ensidigt får avgöra om en ändring av leasingavgiften ska se.

Enligt Högsta domstolen bör därmed en sådan klausul tillämpas på ett lojalt och konsekvent sätt. Vid sänkt ränta på marknaden uppkommer således en skyldighet för leasinggivaren att

sänka avgiften.

Då det endast är leasinggivaren själv som har insyn i den interna finansieringen ankommer det på honom att visa hur han har finansierat sin rörelse och att detta skett marknadsmässigt.

Ur denna dom kan man således dra slutsatsen att om det är i bolagets intresse att leasingtagaren enbart står risken för räntehöjningar på marknaden samtidigt inte får njuta frukten av räntesänkningar bör därmed en ändring av bolagets räntejusteringsklausul göras.

My Dahlén, jur kand

Utbildning i handelsagentur- och distributionsrätt

Torsdagen den 17 november 2005 arrangerar Västsvenska Industri- och Handelskammaren utbildning i handelsagentur- och distributionsrätt. Föreläsare är Anders Kinn-torph på Nordic Law.

Kursen vänder sig till alla som i sitt arbete hanterar frågor med anknytning till distribution och försäljning, till exempel säljare, export- och importchefer liksom försäljnings- och inköpschefer, och lämpar sig både för företag som använder sig av agenter och/eller distributörer som företag som har ställning som agent och/eller distributör.

Kursen behandlar ämnena ur såväl nationellt som internationellt perspektiv och har som ambition att ge kursdeltagarna juridiska kunskaper men även konkret nytta i form av tips, råd och kursdokumentation.

Ytterligare upplysningar kan erhållas från Birgitta Hallgren vid Västsvenska Industri- och Handelskammaren, telefon 031-83 59 00.

human resources

Ny medarbetare på Nordic Law

Vi förstärker vår organisation med ytterligare en biträdande jurist, Gabriella Lundh. Gabriella är 29 år och kommer från Göta Hovrätt, där hon arbetat som hovrättsfiskal. Gabriella tillför Nordic Law ytterligare kompetens inom processrätt och förstärker samtidigt vår kommersiella avtalsrättsliga enhet.

Ny besöksadress till Nordic Law

Oktober månad ut sker det en ombyggnad av Nordic Laws lokaler.

Vi hoppas att vi kan återinviga våra lokaler den 1 november.

Under tiden uppmanar vi dig som vill besöka oss att använda entrén på Mässans gata 18

– från Korsvägen går du mot Svenska Mässan, våning fyra med hissen.

Välkommen!