

Didrik Lundh
Lise Donovan
070 2856210
Lise.Donovan@tco.se

2020-10-02

Remissyttrande över Ds 2020:14 om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet

TCO har beretts tillfälle att yttra sig över promemorian ”Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet” (Ds 2020:14) och inkommer härmed med följande yttrande.

TCO lämnar kommentarer och synpunkter enbart på de förslag eller konsekvenser av förslag som är av särskilt intresse för TCO och utan hänsyn tagen till andra pågående processer och förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Sammanfattning

TCO delar inte promemorians bedömning att Sverige inte behöver ändra svensk rätt för att skydda arbetstagare mot missgynnande till följd av arbetstagens försök att hävda sin rätt enligt direktivet (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionens (arbetsvillkorsdirektivet) bestämmelser. Enligt direktivet ska varje arbetstagare vara skyddad mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, men inom ramen för arbetsgivarens rätt till att leda och fördela arbete, finns det situationer där en arbetstagare inte har ett sådant skydd. *Ett förbud mot missgynnanden i direktivets mening måste därför införas för att svensk rätt ska leva upp till direktivet i denna del.*

TCO *avstyrker* promemorians förslag att *lagstiftning* ska ske av den praxis som utvecklats om *lojalitetsplikt* och möjligheten till parallella anställningar. Det finns redan en väl utvecklad praxis och frågorna är inte sällan reglerade i kollektivavtal. Att införa en lagregel, likt promemorians förslag, skulle dessutom undergräva den svenska arbetsmarknadsmodellen.

TCO delar inte heller promemorians bedömning att det inte finns behov av ändringar angående skydd mot otillbörliga metoder vid behovsavtal. Till följd av LAS i samspel med 12 kap. 5 § RF och 9 § punkt 2 anställningsförordningen (1994:373), saknar i praktiken statligt anställda företrädesrätt till återanställning och i vissa fall rätten att en tidsbegränsad anställning övergår till tillsvidareanställning. *Statligt anställda kan därför inte anses ha tillräckligt skydd i direktivets mening.*

Allmänna kommentarer

Direktivets syfte är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellens grunddrag är att arbetsmarknadens parter har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor. Lagstiftningen utgör i stora delar ett stödande ramverk för modellen inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att i kollektivavtal reglera de närmare villkoren. En av den svenska kollektivavtalsmodellens stora styrkor är den flexibilitet och anpassningsförmåga till arbetsmarknadens branscher och behov som modellen innebär. Det är därför särskilt viktigt att implementeringen av direktivet inte stör eller hindrar detta och att lagstiftningen inte leder till en förstelning av över tiden framväxta och numera existerande principer och kollektivavtalslösningar. Det är angeläget att arbetsmarknadens parter även i fortsättningen ges ett stort utrymme att förhandla och hitta lösningar i kollektivavtal.

TCO:s synpunkter

4.3 Vilka möjligheter till undantag från direktivets tillämpningsområde bör utnyttjas?

TCO *instämmer* i promemorians förslag om att *inte* göra undantag för bland annat offentligt anställda, arbetstagare med en arbetstid som uppgår till högst tre timmar i veckan och för fysiska personer som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, vilket direktivet ger möjlighet till.

4.4. Behov av ändring i anställningsskyddslagen

I promemorian föreslås att LAS ska i de delar som genomför arbetsvillkorsdirektivet gälla även för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.

TCO:s bedömning är att förslaget är välavvägt och kan därför *tillstyrka* det.

5.2.1. Ändringar behövs i anställningsskyddslagens bestämmelser om skyldighet att lämna information i början av ett anställningsförhållande

Promemorian föreslår att LAS ska ändras och innehålla regler angående vilken information en arbetsgivare måste lämna till en arbetstagare. I förslaget till ändrad lagtext (6 c §) framgår att informationen en arbetsgivare är skyldig att lämna till en arbetstagare avser alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. TCO *tillstyrker* detta.

TCO *tillstyrker* också förslaget att ta bort undantaget för kortvariga anställningar. Det är viktigt att även korttidsanställdas informationsbehov tillgodoses. Om något så är personer med korta anställningar särskilt utsatta och i ännu större behov av information än många andra.

TCO ställer sig även *positivt* till arbetsgivares möjlighet att referera till gällande lag, andra författningar eller kollektivavtal enligt förslagets 6 c § tredje stycket.

TCO ställer sig dock *frågande* när det gäller promemorians analys angående 6 c § punkt 13 (tidpunkt för informationslämnande). I promemorian förs visserligen ett resonemang om att bägge parter gynnas av att all information lämnas vid ett tillfälle men slutsatsen blir att den administrativa bördan för arbetsgivaren blir för hög om arbetsgivaren ska lämna informationen inom sju kalenderdagar från påbörjat arbete. Därför väljer man istället att ge arbetsgivaren möjlighet att lämna viss information inom 30 dagar från påbörjat arbete. TCO anser inte att det är en optimal lösning. Med tanke på informationens relativt enkla karaktär och arbetsgivares möjlighet att hänvisa till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de aktuella frågorna, gör TCO bedömningen att det är att föredra, och dessutom fullt möjligt, för arbetsgivare att lämna samtlig information (förslagets 6 c § punkterna 1–13) senast den sjunde kalenderdagen efter påbörjat arbete.

8.3 Genomförande i anställningsskyddslagen av direktivets bestämmelse om längsta varaktighet för provanställning

TCO *instämmer* i bedömningen att ingen förändring behöver göras i LAS. TCO kan här tillägga att eventuella avsteg från regeln angående sex månaders provanställning ofta regleras genom kollektivavtal. TCO vill betona vikten av att fortsatt ge arbetsmarknadens parter ett stort handlingsutrymme för att på bästa sätt värna om arbetstagarna genom att reglera frågan om provanställning i kollektivavtal och möjliggöra anpassning till de förhållanden som råder i branschen.

8.4.1 Bestämmelser om provanställning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar behöver ändras

TCO anser att bestämmelsen om provanställning i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar inte ska tillämpas på en person som genomgått så kallad grundutbildning. En grundutbildning kan pågå under 6–15 månader och bör ge arbetsgivaren tillräcklig tid och möjlighet att avgöra personens lämplighet för framtida anställning.

9.3 En ny bestämmelse om parallell anställning behövs i svensk rätt

I promemorian föreslås att ett tillägg görs i LAS i form av en ny paragraf (6 h §) för att genomföra artikel 9 i direktivet. I första stycket anges att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare eller att missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning. Det andra stycket anger att en arbetsgivare får träffa avtal med en arbetstagare i fyra olika fall om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning. Dessa fyra fall ska, om TCO uppfattat förslaget rätt, vara ett försök att kodifiera gällande rätt när det gäller arbetstagarens lojalitetsplikt i detta avseende. Det tredje stycket slår slutligen fast att även om något sådant avtal inte har träffats gäller lojalitetsplikt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och kan tillämpas på frågan om en arbetstagare får ha en parallell anställning.

Även om TCO kan se en tendens att vissa arbetsgivare slentrianmässigt och med angivande av konkurrensskäl ibland hindrar anställning hos annan arbetsgivare för arbetstagare som varken har förtroendeställning eller hög tjänsteställning är inte lagstiftning om lojalitetsplikten rätt väg att gå. TCO:s utgångspunkt är att om frågor om parallell anställning/bisyssla ska regleras så lämpar det sig bäst i kollektivavtal där olika anpassningar kan göras, bland annat till rådande branschförhållanden.

TCO delar alltså inte promemorians bedömning att det bör införas en ny bestämmelse i LAS med avsikten att kodifiera lojalitetsplikten i anställningsavtalet när det gäller frågan om parallell anställning. Lojalitetsplikten är redan, i likhet med flera andra grundprinciper inom arbetsrätten, väl etablerad och förekommer dessutom i många kollektivavtal. TCO anser att detta försök till kodifiering av gällande rätt avseende lojalitetsplikten är både onödig och olämplig.

TCO ifrågasätter dessutom om promemorian har gjort en helt korrekt beskrivning av lojalitetsplikten. Det finns delar av både beskrivningen och regleringen som kan uppfattas som en inskränkning i förhållande till vad som anses vara gällande rätt. Regleringen skulle därmed riskera att begränsa dagens möjligheter för arbetstagares att ha en ytterligare anställning och direktivets genomförande skulle därmed få en motsatt effekt till det skydd för (deltidsanställda) arbetstagare som är syftet med direktivet.

TCO saknar en gedigen analys och konsekvensbeskrivning av förslaget.

TCO kan konstatera att en ömsesidig lojalitetsplikt alltid ingår i anställningsavtalet men den kan vara av olika styrka beroende på förhållandena. I promemorian anges att "Lojalitetsplikten som är en oskriven del av anställningsavtalet bör naturligtvis gälla även i fortsättningen. Det behövs därför ingen uttrycklig bestämmelse i ett avtal för att det ska vara otillåtet att ta en annan anställning som strider mot lojalitetsplikten i anställningsförhållandet. Det bör komma till uttryck i bestämmelsen att lojalitetsplikten gäller även om något avtal om restriktioner mot annan anställning inte har träffats." Varför man i promemorian, trots dessa utgångspunkter, ändå väljer att lagstifta om lojalitetsplikten är oklart och man kan ifrågasätta vad regleringen faktiskt tillför.

Enligt förslaget är det dessutom enbart vissa aspekter av lojalitetsplikten som ingår i den nya bestämmelsen om parallella anställningar, detta är varken ändamålsenligt eller pedagogiskt och riskerar att skapa förvirring. Lojalitetsplikten har, vid sidan av andra grundprinciper inom arbetsrätten, betydelse för tillämpningen av fler bestämmelser än den nu aktuella. TCO saknar även en beskrivning av innebörden av arbetsgivarens lojalitetsplikt. Att ange lojalitetsplikten i ett specifikt sammanhang, trots att den har ett mycket vidare tillämpningsområde, kan ge intrycket av att den endast skulle vara tillämplig för frågor om parallella anställningar och ensidigt bara gälla för arbetstagare.

Som exempel på svårigheter som förslaget skulle kunna leda till vill TCO peka på 6 h § andra stycket punkt 3, "... på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet...". Det framgår av författningskommentaren att "Frågan om den andra anställningen kan skada arbetsgivaren enligt punkt 3 får bedömas från fall till fall och också här ska redan en risk för skada kunna beaktas. Med skada enligt punkt 3 avses till exempel en annan anställning som skadar arbetsgivarens anseende eller förtroendet för arbetsgivaren eller arbetstagaren (förtroendeskadlig)." och vidare att det får överlämnas till rättstillämpningen att avgöra när arbetsgivare ska ha rätt att träffa avtal med arbetstagaren om att arbetstagaren inte får ha annan anställning. Det öppnar upp för arbetsgivare att hävda att det föreligger en risk för skada som är hindrande och kan innebära att arbetstagare avstår från annan anställning av rädsla för att göra sig skyldig till avtalsbrott oavsett om det finns grund för risk för skada eller inte.

Om det vid en fördjupad analys i den fortsatta beredningen trots de anförda skälen ovan bedöms nödvändigt med en lagreglering bör en sådan *enbart* säkerställa rätten att inneha parallell anställning och bisyssla. En sådan bestämmelse bör vara semidispositiv, vilket ger både incitament och ett stort utrymme för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal reglera nödvändiga begränsningar utifrån de olika branschförhållandena som råder.

TCO vill också poängtera att även om 11 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, i dagsläget sällan tillämpas av statliga arbetsgivare finns alltså den lagliga möjligheten kvar att göra det, och varje statlig arbetsgivare kan därför ensidigt besluta om att göra detta. Det kan därför finnas anledning att överväga promemorians slutsats att skyddet mot ogynnsam behandling säkerställs (i tillräcklig omfattning) för statligt anställda.

TCO *tillstyrker* slutligen att ett *förbud mot missgynnande* vid parallella anställningar införs och görs semidispositiv, eftersom detta får anses vara nödvändigt för att Sverige ska leva upp till direktivets krav i artikel 9.

10.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet enligt arbetstidslagen, anställningsskyddslagen och praxis

TCO *instämmer huvudsakligen* i promemorians bedömning att inga lagändringar behöver göras. TCO delar till fullo promemorians inställning att arbetstidsfrågor hanteras bäst genom kollektivavtal och att lönebildning är en nationell fråga som i Sverige hanteras av arbetsmarknadens parter. På den svenska arbetsmarknaden regleras arbetstiden i stor omfattning genom kollektivavtal vilket skapar stor flexibilitet och möjlighet till anpassning utifrån behoven i olika branscher.

TCO kan inledningsvis konstatera begreppet nolltimmarsavtal inte har någon vedertagen definition inom arbetsrätten. Med denna reservation delar TCO inte helt promemorians beskrivning av hur situationen på svensk

arbetsmarknad ser ut när det gäller behovs- och intermittenta anställningar samt nolltimmarsavtal. Man kan konstatera att det förekommer sådana anställningar där arbetstagaren ges en reell rätt att tacka nej till arbete, utan att riskera drabbas av negativa följder, men det finns även exempel på motsatsen.

Exempelvis förekommer det inom gym-, medie- samt vård- och omsorgsbranscherna att arbetstagare förväntas stå till förfogande när helst arbetsgivaren har behov av arbetskraft. Även om det i strikt juridisk mening inte föreligger en skyldighet för arbetstagaren att stå till förfogande, resulterar ett nekande att arbetstagaren inte blir erbjuden flera arbetstillfällen.

Det förekommer också att intermitterant anställda hamnar i en situation där arbetsgivaren ingått ett muntligt avtal med arbetstagaren angående ett arbetspass, men där arbetsgivaren sedan av olika skäl frångår överenskommelsen men utan att den intermitterant anställda blir ekonomiskt kompenserad för den uteblivna lönen. Eftersom överenskommelsen träffats muntligen har arbetstagaren i detta läge ofta bevissvårighet att visa att en bindande överenskommelse träffats.

Även om TCO:s utgångspunkt är att ”bestämmelse om minsta förutsägbarhet i arbetet” lämpar sig bäst att hanteras av arbetsmarknadens parter kan behov finnas att överväga t.ex. en lagfäst bevislätnadsregel.

11.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om kompletterande åtgärder vid behovsavtal

Promemorian föreslår att ingen förändring bör göras i svensk rätt. TCO *delar huvudsakligen denna slutsats* men anser att det saknas tillräckligt skydd för statligt anställda och att detta bör åtgärdas.

Statligt anställda har en särskild ställning på svensk arbetsmarknad. För visso har denna särställning vid flera tillfällen justerats och statligt anställda omfattas numera till stor del av samma regler som övriga arbetstagare. Det finns dock fortfarande vissa undantag. Ett av dessa är att statligt anställda, i praktiken, inte skyddas av LAS regler om företrädesrätt till återanställning eftersom det vid tillsättning av statlig anställning enligt 12 kap. 5 § RF endast får fästas avgörande vid sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet. Dessutom medför 9 § punkt 2 anställningsförordningen en rätt för arbetsgivaren att erbjuda kortare anställningar, vilka inte kan övergå till en tillsvidareanställning eller räknas in i den sammanlagda anställningstiden i 5 a § första stycket punkt 2 LAS.

Promemorian har dessvärre inte uppmärksammat dessa frågor men TCO anser att kompletterande åtgärder krävs till skydd för statligt anställda i dessa avseenden.

12.3 En ny bestämmelse om begäran om övergång till annan anställningsform behövs i svensk rätt

TCO *instämmer* i promemorians bedömning att det måste införas en ny lagregel för att leva upp till direktivets krav i denna del.

TCO konstaterar dock att en reglering som enbart är baserad på direktivets artikel inte medför någon materiell förbättring för arbetstagare. En arbetstagare med minst sex månaders sammanlagd anställning och som inte är provanställd ges dock en möjlighet att begära en ny anställningsform eller högre sysselsättningsgrad och få ett motiverat svar, men arbetsgivaren behöver inte erbjuda hen detta, inte ens när något sådant finns tillgängligt.

TCO saknar en beskrivning av hur promemorians förslag i denna del förhåller sig till de befintliga reglerna i 25 a § LAS där deltidsanställda, oavsett anställningsform, har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, en rättighet som gäller från och med den första anställningsdagen, alltså utan någon kvalifikationstid. Även frågan om hur förslaget förhåller sig till arbetsgivarens skyldighet enligt 32§ LAS att begära förhandling om arbetsgivaren avser att anställa någon annan än den person som anmält företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, bör utvecklas i relation till den nya bestämmelsen.

TCO anser att det till det nya förslaget *även bör tilläggas en skyldighet* för arbetsgivare att lämna en skriftlig motivering till den arbetstagare som också gjort gällande sin företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS, även om arbetstagaren inte varit anställd i sex månader eller är provanställd.

13.3 Genomförande av direktivets bestämmelse om obligatorisk utbildning

I direktivet stadgas i artikel 13 att i den mån arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att ge arbetstagare utbildning för att de ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska det säkerställas att sådan utbildning är kostnadsfri för arbetstagarna.

I promemorian konstateras att det i arbetsmiljölagstiftningen finns en skyldighet för arbetsgivare att förse arbetstagare, kostnadsfritt och på arbetstid, med den utbildning som är nödvändig för att den anställde ska kunna utföra sitt arbete. TCO *instämmer* i detta.

TCO menar dock att arbetsgivaren även har ett ansvar för att kompetensutveckla anställda arbetstagare. Ansvaret har sin grund i den personliga anställningsrelationen och den ömsesidiga lojalitetsplikten, och syftar ytterst till att undvika uppsägningar enligt LAS. Det befintliga ansvaret är i flera avseenden begränsat och avser i första hand kortare upplärningstid, internutbildning samt företagsspecifik utbildning för att utföra befintliga arbetsuppgifter. Arbetstagarens rätt till kompetensutveckling kan vara förstärkt i vissa fall, t.ex. enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, FML.

Med detta tillägg kan TCO *instämna* i promemorians slutsats att det inte behövs någon författningsändring.

TCO kan dock konstatera att sådan utbildning, i allt för stor utsträckning, sker på arbetstagarens fritid. Detta är något som måste åtgärdas men som bäst hanteras av arbetsmarknadens parter.

14.2 En ny bestämmelse behövs i anställningsskyddslagen om möjlighet att avvika genom kollektivavtal

TCO *instämmer med eftertryck* i bedömningen att det finns ett behov av en bestämmelse om möjlighet att göra avsteg från direktivet genom kollektivavtal. Semidispositivitet är en central del i den svenska arbetsmarknadsmodellen. TCO anser att det är av yttersta vikt att implementeringen av direktivet inte inskränker parternas handlingsutrymme och det är därför önskvärt att använda sig av samtliga möjligheter till semidispositivitet som direktivet ger. En välfungerande kollektivavtalsmodell bygger på ett stort förhandlingsutrymme för arbetsmarknadens parter att reglera och branschanpassa anställningsvillkor genom kollektivavtal.

15.1.3 Genomförande av direktivets bestämmelser om rättsliga förfaranden och sanktioner

Det finns enligt artikel 15 två alternativa sanktioner om en arbetsgivare inte uppfyller viss informationsskyldighet i direktivet och enligt artikel 16 en rätt för arbetstagare till gottgörelse vid överträdelse av deras rättigheter enligt direktivet. Ett av de två alternativen i artikel 15 avser att arbetstagaren ska åtnjuta ”gynnsamma presumtioner”. För TCO är det oklart vilka typer av presumtioner som avses. Det hade varit värdefullt om det i promemorian hade funnits en analys av detta och ett resonemang om möjligheten att i svensk rätt införa gynnsamma presumtioner i vissa bevishänseende för arbetstagare.

TCO *delar promemorians bedömning* att arbetsmarknadens parter bör ses som behöriga organ i direktivets mening enligt artikel 15.1 b.

TCO *instämmer* i bedömningen att tvister angående artiklarna 5.1 och 6 löses bäst genom sedvanligt tvistlösningsförfarande på arbetsrättens område. TCO instämmer vidare i att gottgörelse för brott mot de implementerade direktivsbestämmelserna bör ske genom allmänt skadestånd. TCO anser dock att nuvarande skadeståndsnivåer inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav. Enligt artikel 19 ska sanktionerna för överträdelse av det skydd direktivet ger vara effektiva, proportionella och avskräckande. De skadestånd som i dag döms ut vid överträdelse av den arbetsrättsliga lagstiftningen är låga och det kan därför ifrågasättas om de uppfyller kravet på att vara effektiva och avskräckande.

15.2.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling i svensk rätt

15.3.3 Det behövs inga nya bestämmelser om skydd mot uppsägning eller om bevisbörda i svensk rätt

TCO delar inte promemorians bedömning att gällande rätt tillräckligt skyddar arbetstagare mot ogynnsam behandling vid försök att säkerställa efterlevnad av sina rättigheter, så som de föreskrivs i direktivet. Det saknas visserligen en definition i direktivet av vad som ska anses utgöra ogynnsam behandling men en analog tolkning bör kunna göras med repressaliebegreppet i diskrimineringslagen (2008:567) och lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Och förvisso stämmer det som promemorian anger nämligen att en arbetstagare i svensk rätt är skyddad mot t.ex. osakliga uppsägningar, men TCO menar att det finns stora luckor i lagstiftningen. En arbetsgivares rätt att leda arbetet sträcker sig långt och inom detta område finns det utrymme för missgynnande behandling så länge det inte är särskilt ingripande åtgärder (bastubadarprincipen), kollektivavtalsstridande eller diskriminerande. Även om ”god sed på arbetsmarknaden” är en vedertagen princip på svensk arbetsmarknad så utgör den i praktiken inte en tillräcklig rättslig grund för att en arbetstagare som drabbas av t.ex. ett missgynnande inom ramen för arbetsledningsrätten ska kunna få sin rätt enligt direktivet.

TCO anser därför att det inte finns tillräckligt skydd mot *all* ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och av ogynnsamma följder av klagomål eller eventuella förfaranden som förts fram eller inletts för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i direktivet, enligt artikel 17. Ett förbud också mot mindre allvarliga former av missgynnanden måste därför införas för att svensk rätt ska leva upp till direktivets krav.

TCO vill också betona att om ett allmänt förbud mot missgynnande införs, bör en sådan bestämmelse omfattas av en presumtion/bevislätnadsregel som lämpligen kan utformas i enlighet med diskrimineringslagens bevisbörderegler. Förbudsbestämmelsen bör också vara skadeståndssanktionerad enligt artikel 16 och 19. TCO anser, som utvecklats ovan, att nuvarande skadeståndsnivåer inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav på att vara effektiva och avskräckande.

Therese Svanström

Ordförande

Didrik Lundh och Lise Donovan

Jurister