

## Innehållet i korthet

---

### Från Arbetsdomstolen

- AD 2011 nr 90  
Avskedande av chef som brutit mot ersättningsregler godtogs
- AD 2011 nr 92  
Avtal om anställnings upphörande var ogiltigt då arbetstagaren förletts att ingå avtalet

### Arbetsmiljö

- Lättare att anmäla arbetsskador
- Utbildning i arbetsmiljö
- Domar inom arbetsmiljöområdet  
Företag har av tingsrätten dömts att betala 200 000 kronor i företagsbot sedan en anställd miste halva pekfingret i en blandningsmaskin som saknade ingreppsskydd

Företag som dröjde tio dagar med att anmäla arbetsolycka har förelagts och godkänt ett strafföreläggande på 25 000 kr i företagsbot

### Övrigt

- Nya regler om sjukpenning som innebär ökade möjligheter till individuella bedömningar för de som når den bortre tidsgränsen efter 2,5 år i sjukförsäkringen
- Industridagen den 15 februari 2012



Livsmedelsföretagen

## **Från Arbetsdomstolen**

### **Avskedande av chef som brutit mot ersättningsregler godtogs (AD 2011 nr 90)**

Harald var sedan 2006 anställd som chef för en stormarknad med mer än 120 anställda. Han avskedades i maj 2010 sedan det uppdragats att han under drygt nio månader delat ut presentkort till 27 anställda värda 57 000 kronor. Enligt bolaget stred Haralds agerande mot de rutiner som bolaget fastställt. Genom sitt handlande hade Harald undandragit pengar från beskattning.

Arbetsdomstolen fann det vara utrett att en klart övervägande del av utdelningen av presentkort avsåg ersättning för utfört arbete och att Harald därmed i ett flertal fall hade delat ut presentkort när arbetstagarna i stället borde ha premierats genom lön eller andra kollektivavtalsreglerade ersättningar.

Bolaget hade i och för sig varit otydligt med anvisningarna för användning av presentkort. Detta måste dock vägas mot att det rörde sig om sådana centrala bestämmelser som att premiering av arbetstagare ska ske genom utbetalning av lön på vilken skatteavdrag ska ske och sociala avgifter betalas. Harald hade agerat utanför den normala ordningen med lön och andra kollektivavtalsreglerade ersättningar och därmed i strid mot bolagets regelverk. Eftersom hans agerande även hade lett till att icke obetydliga belopp hade undandragits från beskattning, fick agerandet anses ha varit i strid mot lag. Det fanns inte skäl att ifrågasätta att Haralds syfte varken hade varit att skada bolaget eller att gynna sig själv.

Haralds handlande i samband med hanteringen av presentkort hade varit ägnat att i så hög grad rubba det förtroende, som bolaget måste kunna ha för Harald som anställd, att bolaget haft rätt att omedelbart skilja honom från anställningen. Det saknade betydelse att bolaget inte hade varnat Harald.

Avskedandet av Harald var lagligen grundat.

### **Avtal om anställnings upphörande var ogiltigt då arbetstagaren förletts att ingå avtalet (AD 2011 nr 92)**

Annika var anställd som webbansvarig hos ett bolag inom turistbranschen. I ett avtal mellan henne och en företrädare för bolaget i oktober 2007 enades parterna om att Annikas anställning skulle upphöra den 31 december och att hon skulle erhålla ett visst angivet avgångsvederlag.

Enligt bolaget var bakgrunden till avtalet neddragningar inom bolaget. Annika menade att hon hade ingått avtalet eftersom alternativet enligt bolaget hade varit en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Under hösten 2007 utannonserades tre nya lediga tjänster. Enligt Annika visade detta att bolagets påstående om reducering av personal var felaktigt. Annika yrkade att avtalet mellan henne och bolaget skulle förklaras ogiltigt enligt 30, 33 eller 36 § avtalslagen eftersom bolaget svikligen förlett henne att ingå detsamma.

Arbetsdomstolen slog fast att det var Annika som hade bevisbördan för de omständigheter som hon grundat sin talan på.

Enligt domstolen visade utredningen att bolagets uttalanden om arbetsbrist hade avgörande betydelse för Annika när hon ingick överenskommelsen. Utredningen visade vidare att bolaget hade haft ett intresse av att avsluta Annikas anställning av skäl som hade att göra med hennes lämplighet för fortsatt anställning.

Vad gällde frågan om det hade förelegat arbetsbrist när avtalet ingicks fann domstolen att bolaget fem dagar innan den dagen hade erbjudit en tidsbegränsad anställd, Petra, en förnyad tidsbegränsad anställning till och med den 30 juni 2008. Kort efter det att Annika hade lämnat arbetsplatsen blev Petra tillsvidareanställd.

Sedan tre tillsvidareanställda hade avslutat sina anställningar hade bolaget vidare utannonserat tre lediga anställningar ett par veckor efter det att avtalet med Annika hade ingåtts. Sammantaget visade omständigheterna att det inte hade förelegat någon arbetsbrist.

Domstolens slutsats var att bolagets uttalanden om arbetsbrist var oriktiga och att de hade gjorts i syfte att förmå henne att acceptera överenskommelsen. Hon blev med andra ord svikligen förledd att ingå denna.

Överenskommelsen i oktober 2007 mellan bolaget och Annika förklarades ogiltig.

## **Arbetsmiljö**

### **Lättare att anmäla arbetsskador**

Nu finns det ett enklare sätt att anmäla arbetsskador, arbetsolyckor, färdolycksfall och allvarliga tillbud. Anmälan sker direkt på [www.anmalarbetskada.se](http://www.anmalarbetskada.se).

Där fyller ni i uppgifterna till både Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan och har därmed levt upp till kraven i såväl bestämmelserna i 2 § Arbetsmiljöförordningen som bestämmelserna i 42 kap. 10 § Socialförsäkringsbalken.

### **Utbildning i arbetsmiljö**

Nu är det tid att anmäla sig till utbildningen ”Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön” som hålls på Ystad Saltsjöbad den 21-22 mars 2012. Utbildningen passar för dig som har arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet och vill veta mer om vilka krav som ställs på dig som chef för att förebygga ohälsa och olycksfall. Första dagen ges teoretiska grunder och andra dagen arbetar vi med praktiska rättsfall. Läs mer om våra utbildningar på [www.li.se](http://www.li.se). Anmälan sker till Karin Wennås, [karin.wennas@li.se](mailto:karin.wennas@li.se) eller 08-762 65 02. Välkomna!

Sista anmälningsdag är den 15 februari.

## Domar inom arbetsmiljöområdet

*Företag har av tingsrätten dömts att betala 200 000 kronor i företagsbot sedan en anställd miste halva pekfingeret i en blandningsmaskin som saknade ingreppsskydd.*

Olyckan inträffade när en anställd skulle tömma trögflytande sojamassa ur en maskin som blandar råvaror. För att få ut det sista av blandningen ur maskinen stoppade den anställde in högra handen i maskinen, som var igång. En av de roterande blandarskruvarna fick tag i pekfingeret som kländes så illa så att det senare måste amputeras.

Efter olyckan inspekterade Arbetsmiljöverket företaget och fann att maskinen saknade skyddsanordningar som hindrade tillträde till riskområdena eller stoppade farliga funktioner innan man nådde dit. Företaget hade heller inte gjort någon riskbedömning av de maskiner som användes. De anställda hade inte fått några instruktioner och information om ett säkert arbetssätt. Det var också osäkert vilka personer som hade arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företaget har av Ystads tingsrätt dömts att betala 200 000 kronor i företagsbot.

*Företag som dröjde tio dagar med att anmäla arbetsolycka har förelagts och godkänt ett strafföreläggande på 25 000 kr i företagsbot*

En anställd skulle städa och klättrade upp på en råvarubehållare som var öppen upptill och som hade oskyddade knivar inuti. Han tappade balansen och trampade med ena benet ner i behållaren och skar upp ett djupt sår i vaden. Han fördes till sjukhus och sjukskrevs.

Arbetsmiljöverket fick genom polisens försorg reda på olyckan följande dag. Det dröjde dock tio dagar innan företaget gjorde en anmälan enligt 2 § Arbetsmiljöförordningen till Arbetsmiljöverket. Detta skedde dessutom först efter att Arbetsmiljöverket varit och besökt arbetsplatsen.

Enligt 2 § Arbetsmiljöförordningen ska i vissa fall en arbetsskada anmälas till Arbetsmiljöverket utan dröjsmål. Så lång tid som tio dagar är inte ”utan dröjsmål” enligt Arbetsmiljöverkets och åklagarens bedömning. Därför har företaget fått, och godkänt, ett strafföreläggande på 25 000 kronor i företagsbot.

## Övrigt

### **Nya regler om sjukpenning som innebär ökade möjligheter till individuella bedömningar för de som når den bortre tidsgränsen efter 2,5 år i sjukförsäkringen**

Sjukpenning kan betalas ut i 2,5 år (914 dagar). Därefter finns möjlighet till ytterligare dagar med sjukpenning i de fall något av de undantag som finns är uppfyllda. Från och med 1 januari 2012 är det även möjligt för Försäkringskassan att betala sjukpenning på fortsättningsnivån för fler dagar om det skulle framstå som oskäligt att inte betala ut sjukpenning.

## Industridagen den 15 februari

Industridagen är ett återkommande forum sedan 2004, där ledande personer inom politik, samhälle och industri kan träffas för att under en dag diskutera och samtala kring viktiga utvecklingsfrågor för industrin. Industridagen 2012 kommer att äga rum onsdagen den 15 februari kl. 9.00–13.30 i Stockholm.

Se bifogade länk (<http://bit.ly/xZHSJ9>) för inbjudan, program och anmälan till Industridagen den 15 februari, ”I nationens intresse”. Sista anmälningsdag är den 6 februari.

Med vänlig hälsning



LIVSMEDELSFÖRETAGEN  
Kristina Andersson

### **Du är välkommen att prenumerera på *Li:s* nyhetsbrev**

#### ***Aktuellt för Livsmedelsföretagen***

Nyhetsbrevet ger en inblick i den senaste lagstiftningen på livsmedelsområdet, såväl nationellt som inom EU. Här ges även information om olika branschfrågor samt om pressmeddelanden och remissyttranden. Aktuellt för Livsmedelsföretagen publiceras sju gånger per år och är kostnadsfritt för alla **Li:s** medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till [karin.wennas@li.se](mailto:karin.wennas@li.se) med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.

#### ***Konjunkturbrev***

Detta nyhetsbrev ger en lägesrapport över marknadsförutsättningarna för den svenska livsmedelsproduktionen samt redovisar utfallet i vår återkommande konjunkturenkät, vilken går ut till ett urval av medlemsföretagen. Konjunkturbrevet publiceras minst två gånger per år och är kostnadsfritt för alla **Li:s** medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till [karin.wennas@li.se](mailto:karin.wennas@li.se) med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.