

## Innehållet i korthet

---

### Viktig dom från Arbetsdomstolen avseende Livsmedelsavtalet

- AD 2012 nr 4  
Bestämmelsen i 3.5 i Livsmedelsavtalet innebär inte att arbetstidslagets regler blivit en del av kollektivavtalet

### Från Arbetsdomstolen

- AD 2011 nr 94  
Avskedande som inte var lagligen grundat ogiltigförklarades inte eftersom det hade funnits saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist
- AD 2012 nr 1  
Anställningsavtal ansågs innefatta en rätt för arbetsgivaren att göra löneavdrag
- AD 2012 nr 2  
Arbetsgivare bröt mot förhandlingsskyldigheten vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.
- AD 2012 nr 5  
En uppsägning som vidtogs reservationsvis i avvaktan på utgången av ett pågående mål godtogs.
- AD 2012 nr 11  
En heltidsanställd borde accepterat ett erbjudande om halvtidsanställning och väsentligt lägre lön.
- AD 2012 nr 16  
Arbetstagare som påtvingats omplaceringar ansågs ha blivit olagligt uppsagda

### Arbetsmiljö

- Kostnadsfria halvdagsseminarier (kl. 09:00-12:00) om Prevents BAM och SAM-utbildningar
- Slutrapport färdig avseende kvinnors arbetsmiljö inom industrin
- Nu är det dags att nominera någon till Prevents arbetsmiljöhjälte 2012

### Övrigt

- Social dialog för livsmedelsindustrin etablerad inom EU
- Datainspektionen har granskat hur ett företag inom lager- och transportbranschen mäter de anställdas prestationer. Myndigheten konstaterar att detta endast är tillåtet med syftet att betala ut prestationsbaserad lön och för att ha uppföljningssamtal. Övervakningen får inte ske i realtid.



Livsmedelsföretagen

## Viktig dom från Arbetsdomstolen avseende Livsmedelsavtalet

### Bestämmelsen i 3.5 i Livsmedelsavtalet innebär inte att arbetstidslagens regler blivit en del av kollektivavtalet (AD 2012 nr 4)

Stefan arbetade som planerare vid ett transportbolag inom bryggeribranschen. Under några tillfällen kom Stefan att arbeta så att han inte erhöll elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. Han hade vidare stämplat in före kl. 05.00. Av 13 § arbetstidslagen följer att i den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Mellan bolaget och Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) fanns inte någon lokal överenskommelse som reglerade arbetstiden för Stefan.

Twisten gällde om bolaget hade brutit mot kollektivavtalet genom att låta Stefan arbeta i strid mot bestämmelserna i arbetstidslagen om dygnsvila och nattvila. Bestämmelsen i 3.5 i Livsmedelsavtalet föreskriver, under rubriken ”Avvikelse från arbetstidslagen”, att lokal överenskommelse kan träffas om ”avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid”. Livs och arbetsgivarparterna var oeniga i frågan om denna kollektivavtalsbestämmelse innebar att arbetstidslagens regler hade blivit en del av kollektivavtalet.

AD konstaterade att det inte funnits någon gemensam partsavsikt att reglera arbetstidslagen i kollektivavtalet. Före detta förhandlingschefen och en förhandlare på **Li** vittnade om att den aktuella bestämmelsen infördes för att parterna enklare skulle kunna hantera frågor om arbetstid eftersom det genom bestämmelsen skulle räcka med en lokal överenskommelse för att kunna frångå arbetstidslagen. Tidigare hade det krävts att de lokala överenskommelserna, för att kunna gälla tillsvidare, sändes till **Li** som sedan skulle skicka dem till Livs centrala kansli för godkännande. Enligt **Li**:s vittnen var det inte meningen att föra in arbetstidslagens bestämmelser i kollektivavtalet. Vidare fann AD att det saknades stöd i ordalydelsen för att arbetstidslagen helt eller delvis skulle utgöra en del av kollektivavtalet. Utredningen visade heller inte att det fanns en praxis mellan kollektivavtalsparterna, dvs. mellan **Li** och Livs som innebar att arbetstidslagen kommit att utgöra en del av kollektivavtalet.

Arbetstidslagen var således inte reglerad i kollektivavtalet. Oavsett om bolaget brutit mot arbetstidslagens regler eller inte kunde detta inte utgöra brott mot kollektivavtalet. Livs skadeståndstalan avslogs.

**Observera:** Av bestämmelsen i 3.1.2. i Livsmedelsavtalet framgår att den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka fastställs i lokala överenskommelser. Av 3.5 framgår att det går att träffa lokala överenskommelser om avvikelse från arbetstidslagens regler om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid. Om parterna inte träffat någon överenskommelse om arbetstid, är den ordinarie arbetstiden högst nio timmar per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka. Motsvarande bestämmelser finns i Kvarnavtalet, avtalet för Tobaksindustrin och avtalet för Vin- och spritindustrin. De företag som inte har träffat några lokala avtal om arbetstidens förläggning har alltså i stort sett att följa arbetstidslagens regler. Arbetsmiljöverket har tillsyn över att arbetstidslagen följs och kan meddela de förelägganden och förbud som behövs för att lagen ska följas. För det fall ett företag bryter mot bestämmelserna i arbetstidslagen finns ett särskilt sanktionssystem i den lagen som bl.a. innebär att företagen kan förpliktas att betala böter som tillfaller staten. Domen innebär att det inte utgör ett brott

mot kollektivavtalet när arbetstidslagens regler inte följs. Vid brott mot arbetstidslagens bestämmelser är företagen således inte skyldiga att betala skadestånd till Livs.

Kontakta oss på **Li** om ni får problem med tillämpningen av bestämmelser rörande arbetstid.

## Från Arbetsdomstolen

### **Avskedande som inte var lagligen grundat ogiltigförklarades inte eftersom det hade funnits saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist (AD 2011 nr 94)**

Carina anställdes 1998 hos ett bolag inom verkstadsindustrin och arbetade med administration och försäljning. I samband med att bolaget i maj 2010 beslutat att flytta verksamheten vid den driftsenhet där Carina arbetade till en annan enhet hölls under juni och juli förhandlingar med Unionen varvid en uppgörelse diskuterades som innebar att Carina skulle sluta sin anställning i november samma år.

I augusti 2010 avskedades Carina eftersom hon enligt bolaget misskött sitt arbete och varit svår att samarbeta med. Tvisten gällde om det funnits laglig grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen (AD) fann att bolaget inte hade styrkt de omständigheter – att Carina arbetsvägrat i samband med en diskussion om hon skulle börja arbeta som utesäljare, att hon varit svår att komma i kontakt med och att hon agerat illojalt mot bolaget bl.a. i samband med två mässor – som bolaget lagt henne till last. Sammanfattningsvis fann domstolen att det inte hade funnits grund för vare sig avsked eller uppsägning på grund av personliga förhållanden.

Bolaget gjorde vidare gällande att det under förhandlingarna i samband med förflyttningen av verksamhet hade träffats en muntlig överenskommelse om att Carinas anställning skulle upphöra i november. Överenskommelsen hade tagits in i ett protokoll som skrivits under av bolagets företrädare och som skickats till förbundet.

Enligt domstolen hade bolaget inte styrkt att protokollet hade kommit förbundets företrädare till handa. Vidare visade utredningen att den person som förhandlat för bolagets räkning inte hade mandat att träffa en sådan muntlig överenskommelse. Det hade således inte visats att det fanns en överenskommelse om avslutande av Carinas anställning.

Det var klarlagt att verksamheten vid den enhet där Carina arbetade upphörde i augusti, att Carina hade förklarat att hon inte ville arbeta på den andra enheten och att hon hade sex månaders uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Även om bolaget inte hade sagt upp Carina på grund av arbetsbrist, fanns det vid tidpunkten för avskedandet saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Därmed kunde avskedandet inte förklaras ogiltigt.

Bolaget ålades att betala ersättning motsvarande uppsägningslönen i sex månader, vilket motsvarade den ekonomiska skada Carina lidit på grund av avskedandet, samt 125 000 kronor i allmänt skadestånd för olagligt avskedande.

## **Anställningsavtal ansågs innefatta en rätt för arbetsgivaren att göra löneavdrag (AD 2012 nr 1)**

Lönen för sex prenumerationsförsäljare hos en dagstidning utgjordes uteslutande av provisionslön. Det uppstod tvist om bolaget hade rätt att vid senare utbetalningstillfällen göra avdrag från lönen för prenumerationsavtal som annullerats.

Bolaget menade att arbetstagarnas anställningsavtal innefattade en sådan avdragsrätt, varför bolaget inte bröt mot kvittningslagen genom att verkställa avdragen. Arbetstagarna gjorde å sin sida gällande att de hade rätt till provisionslön oberoende av om någon kund annullerade en prenumeration. Avdragen stred därför mot kvittningslagen.

AD konstaterade att vare sig arbetstagarnas anställningsavtal eller några andra avtal innehöll regler för den närmare beräkningen av provisionslönen och att arbetstagarna inte i samband med anställningen hade informerats om beräkningen. Löneformen provision kan inte i sig anses innebära en rätt för arbetsgivaren att beräkna lönen preliminärt och därefter göra korrigeringar genom löneavdrag.

Utredningen visade att bolaget under lång tid hade tillämpat ett provisionslönesystem som innebar att den utbetalda provisionen vid senare löneutbetalningstillfälle korrigerades om prenumerationer annullerades. De sex arbetstagarna fick anses ha erbjudits anställning på dessa provisionsvillkor och de hade också accepterat att ta anställning på dessa villkor. Ingen av dem hade ifrågasatt det tillämpade lönesystemet förrän efter flera års anställning.

Det fick således anses avtalat att bolaget kunde göra löneavdrag för annullerade prenumerationer. Arbetstagarnas talan ogillades.

**Observera:** Månadslönen för heltidsanställd medlem i Unionen som fyllt 18 år ska uppgå till lägst 17 000 kr per månad. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger fordras lokal överenskommelse. Vid ett provisionslönesystem måste således medlemmar i Unionen garanteras en minimilön. Av rättspraxis från AD framgår att arbetsgivaren inte kan vänta med att göra korrigerande avdrag utan att dessa ska ske så snart som möjligt. Ett korrigerande löneavdrag kan annars betraktas som otillåten kvittning enligt kvittningslagen.

## **Arbetsgivare bröt mot förhandlingsskyldigheten vid uppsägningar på grund av arbetsbrist (AD 2012 nr 2)**

Ett bolag inom energibranschen övervägde under våren 2010 att genomföra en omorganisation som innebar uppsägningar av ett antal anställda. Bolaget var inte bundet av kollektivavtal.

Den 31 maj begärde bolaget förhandling enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen med en facklig organisation. En förhandling kom till stånd den 9 juni. Sammanträdet ajournerades och efter viss mejl- och telefonkontakt frånträdde bolaget förhandlingen på kvällen samma dag. Påföljande dag sades några anställda, bl.a. tre av fackförbundets medlemmar, upp på grund av arbetsbrist.

Förbundet menade att bolaget inte hade fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 15 § medbestämmandelagen. Enligt förbundet hade bolaget lämnat ett bristfälligt underlag rörande arbetsbristen, turordning och kvalifikationer och också lämnat underlaget för sent. Det hade bl.a. ålegat bolaget att utge skriftligt material om arbetsbristen.

AD konstaterade att frågor rörande arbetsbristen, turordning och kvalifikationer i någon mån hade berörts i det skriftliga material som hade lämnats till förbundet före, under och omedelbart efter sammanträdet.

Det finns ingen allmän skyldighet enligt 15 § första stycket medbestämmandelagen för part att styrka sin ståndpunkt genom skriftligt material eller på annat sätt. Beträffande bolagets ekonomiska situation konstaterade domstolen att bolaget under förhandlingen inte hade hänvisat till något skriftligt material. Bolaget hade därför inte varit skyldigt att utge ytterligare skriftligt material till förbundet.

Frågorna om turordning och kvalifikationer hade berörts under förhandlingen, men bolaget borde ha låtit förbundet diskutera dessa frågor ytterligare. I stället valde bolaget att ensidigt frånträda förhandlingen. Detta innebar att bolaget inte hade ingått i sakliga förhandlingar i dessa frågor och bolaget därmed heller inte i möjligaste mån hade verkat för en överenskommelse. Förhandlingsskyldigheten var således inte fullgjord.

Enligt 15 § andra stycket p 4 medbestämmandelagen ska arbetsgivaren i god tid skriftligen underrätta motparten om den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas. Bestämmelsen har sin bakgrund i ett EU-direktiv om kollektiva uppsägningar. Bolagets uppfattning att denna bestämmelse saknade relevans eftersom det inte handlade om kollektiva uppsägningar var felaktig. Med uttrycket kollektiva uppsägningar avses uppsägningar på grund av arbetsbrist, oavsett antalet uppsagda. Eftersom någon sådan uppgift som avses i bestämmelsen inte hade lämnats till förbundet, hade bolaget också på denna punkt brutit i förhandlingsskyldigheten.

Bolaget ålades att betala 35 000 kronor i allmänt skadestånd till förbundet.

### **En uppsägning som vidtogs reservationsvis i avvaktan på utgången av ett pågående mål godtogs(AD 2012 nr 5)**

Maja blev uppsagd på grund av arbetsbrist i december 2009. Det uppstod tvist i frågan om bolaget hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Denna tvist blev föremål för prövning i Arbetsdomstolen, som i en dom i oktober 2010 fann att bolaget inte hade försummat sin omplaceringsskyldighet. Majas anställning upphörde därmed.

I juli 2010, när målet rörande uppsägningen i december 2009 pågick, sades Maja upp på nytt på grund av arbetsbrist. Av uppsägningshandlingen framgick att uppsägningen gjordes reservationsvis i händelse av att bolaget skulle komma att förlora målet rörande uppsägningen i december 2009.

Enligt Majas fackförbund var uppsägningen i juli 2010 otillåten. Uppsägningen grundades på samma omständigheter som uppsägningen i december 2009, det var ”samma” arbetsbrist. En sådan uppsägning är inte tillåten. Bolaget var därför skyldigt att utge skadestånd till Maja.

AD påpekade att förbundet inte hade påstått att det inte förelåg arbetsbrist vid tidpunkten för uppsägningen i juli 2010 eller att bolaget då hade kunnat omplacera Maja. Uppsägningen bedömd för sig var således sakligt grundad.

I en situation som den aktuella har en arbetsgivare rätt att tillvarata sina intressen genom en ytterligare uppsägning på grund av arbetsbrist, med de rättsverkningar som inträder beroende på omständigheterna. Uppsägningen i juli 2010 kunde inte sägas ha vidtagits för säkerhets skull, som förbundet gjort gällande. Med detta uttryck åsyftas en situation där arbetsgivaren vidtar en uppsägning utan att det föreligger en arbetsbrist och utan att det senare med säkerhet kan bedömas uppstå arbetsbrist.

Uppsägningen i juli 2010 stred inte mot anställningsskyddslagen och den utgjorde heller inte ett kringgående av lagen. Förbundets talan avslogs.

### **En heltidsanställd borde accepterat ett erbjudande om halvtidsanställning med väsentligt lägre lön (AD 2012 nr 11)**

Göran var heltidsanställd som ombudsman på en fackförening för brandmän. Han sades upp på grund av arbetsbrist. Bakgrunden var en omorganisation som bl.a. innebar att Görans uppgift som ombudsman drogs in.

Görans fackliga organisation menade att det inte funnits någon arbetsbrist och att uppsägningen egentligen berodde på skäl som hänförde sig till Göran personligen. Vidare hade arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Den omplacering som Göran erbjudits gällde en halvtidstjänst med en väsentligt lägre lön och var därför inte skälig. Under alla förhållanden hade arbetsgivaren brutit mot anställningsskyddslagens turordningsregler.

Omorganisationen innebar att förhandlare lokalt skulle sköta förhandlingsarbetet och att behovet av Göran som central ombudsman därmed upphörde. Det förhållandet att omorganisationen drog ut på tiden och att ordningen med lokala ombudsmän kom till stånd först efter det att Göran sades upp, var enligt AD inte anmärkningsvärt. Det var utrett att arbetsgivaren hade bedrivit ett kontinuerligt förändringsarbete i enlighet med det tidigare fattade beslutet om omorganisationen. Det fanns inte skäl att ifrågasätta att en stor del av de arbetsuppgifter som Göran utfört i förhandlingsverksamheten kom att utföras av de lokala ombudsmännen.

Uppsägningen av Göran hade således skett som ett led i en pågående omorganisation av sådant slag som ryms inom vad som benämns arbetsbrist. Frågan var om Görans fackliga organisation visat åtminstone sannolika skäl för att det rört sig om en fingerad arbetsbrist.

Utredningen visade att det vid ett par styrelsemöten hade framkommit kritik mot Göran och att frågan om omplacering av honom hade diskuterats. Enligt domstolen syntes det huvudsakliga skälet till beslutet att erbjuda Göran en halvtidsanställning ha varit ekonomiskt eftersom arbetsgivaren ville finansiera omorganisationen. Den förhärskande uppfattningen i förbundsstyrelsen hade inte varit att göra sig av med Göran.

Slutsatsen var att Görans fackliga organisation inte hade gjort sannolikt att det rört sig om en fingerad arbetsbrist.

När det gällde omplaceringserbjudandet fann domstolen att det varit skäligt. Arbetsgivaren hade inte från ett företagsekonomiskt perspektiv haft möjlighet att erbjuda en mer omfattande anställning än en halvtidsanställning. En arbetstagare kan vid en omplacering en 7 § anställningsskyddslagen behöva acceptera en lägre sysselsättningsgrad och en lägre lön. De arbetsuppgifter som Göran erbjöds var de arbetsuppgifter som fanns att tillgå och det förhållandet att erbjudandet avsåg en halvtidsanställning måste ses mot bakgrund av att det pågick en omorganisation hos arbetsgivaren.

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är inte tillämpliga om arbetstagaren avböjt ett omplaceringserbjudande denne borde ha accepterat. Eftersom Göran hade avböjt ett skäligt erbjudande hade något brott mot turordningsreglerna i anställningsskyddslagen inte skett.

Förbundets talan avslogs.

**Observera:** Anställningsskyddslagen bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömningar i t.ex. organisatoriskt eller företagsekonomiskt hänseende som blir avgörande om det föreligger arbetsbrist. Domstolen har därför i normalfallet inte att gå in närmare på frågan om en personalinskränkning är befogad från företagsekonomisk eller organisatorisk synpunkt. Situationen är emellertid en annan, om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för en uppsägning men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall prövar domstolen tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. De skäl av företagsekonomisk eller organisatorisk natur som en arbetsgivare åberopar i situationer då endast enstaka arbetstagare berörs är kanske inte lika övertygande som när det exempelvis är fråga om en omfattande driftsinskränkning. För att bevissvårigheter inte skall hindra en arbetstagare från att med framgång angripa en uppsägning, där påståendet om arbetsbrist endast utgör en täckmantel för andra omständigheter, har AD ansett det befogat med en mera nyanserad bevisbedömning i de enskilda fallen än när det rör sig om uppsägningar av flera arbetstagare. Arbetstagar sidan måste då visa att uppsägningen orsakats av andra omständigheter än de som arbetsgivaren uppgivit. I ett sådant fall ställs starkare krav på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även om den ovidkommande omständigheten inte hade förelegat. Inom ramen för denna prövning har det i vissa fall ansetts finnas anledning att granska de uppgivna skälen betydligt mera ingående än som annars sker. Domstolen går inte in på arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden i vidare mån än som behövs just för att bedöma om arbetsbristen har varit fingerad eller inte. Kvarstår det i ett sådant fall ovisshet går detta ut över arbetsgivaren. För att domstolen skall ge sig in på sådana bedömningar krävs det alltså att arbetstagaren åtminstone visar sannolika skäl för att det rör sig om en fingerad arbetsbrist. Annars håller domstolen fast vid principen att i arbetsbristsituationer inte gå in i någon egen företagsekonomisk prövning.

### **Arbetstagare som påtvingats omplaceringar ansågs ha blivit olagligt uppsagda (AD 2012 nr 16)**

En kommun erbjöd av ekonomiska skäl tretton heltidsarbetande fritidspedagoger omplacering till tjänster om 75 procent av heltid eller tjänstledighet om 25 procent under två år. Av erbjudandena framgick att de som utan godtagbart skäl avvisade erbjudandena riskerade sin anställning.

Två av arbetstagarna avböjde båda erbjudandena och blev uppsagda. De godtog därefter erbjudande om anställning om 75 procent av en heltid. Tio av de tretton valde alternativet tjänstledighet och en valde omreglering till en anställning om 75 procent av heltid. Samtliga angav i sina svar att de motsatte sig förändringen.

Deras fackförbund yrkade att kommunens uppsägningar av de två arbetstagarna och åtgärderna att skilja de övriga från sina anställningar skulle förklaras ogiltiga.

AD godtog inte kommunens påstående att arbetstagarna frivilligt accepterat förändringarna. Detta visades av det förhållandet att blanketterna angav att de som inte accepterade något av erbjudandena riskerade sina anställningar. I förhållande till de elva arbetstagare som inte blev uppsagda hade kommunen agerat på ett sätt som jämfördes med uppsägning.

En arbetsgivare är skyldig att försöka omplacera arbetstagare även i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist. Det var klarlagt att kommunen inte hade vidtagit någon som helst åtgärd för att undersöka om det var möjligt att omplacera arbetstagarna. Kommunen sysselsatte omkring 3000 anställda. Det var sannolikt att åtminstone några av de tretton arbetstagarna hade kunnat omplaceras till heltidsarbete om kommunen hade undersökt saken närmare.

Eftersom det förelåg oklarhet i frågan om omplacering hade varit möjlig var uppsägningarna inte sakligt grundade. Beträffande de två arbetstagare som blev uppsagda men därefter accepterade omplacering var det ostridigt att arbetstagarna hade ogiltigförklarat uppsägningarna. Genom att därefter omplacera dem och utge en lägre lön till dem än den lön de haft före omplaceringarna bröt kommunen mot 34 § lagen om anställningsskydd. Det hade ålegat kommunen att fortsätta att betala lön till dem som om de arbetat heltid.

Beträffande två av de övriga arbetstagarna hade kommunen ersatt en beviljad föräldraledighet med en tjänstledighet med något högre procenttal. Detta utgjorde ett brott mot föräldraledighetslagen.

Uppsägningarna av de tretton arbetstagarna förklarades ogiltiga. Kommunen ålades att betala allmänt skadestånd med 50 000 kronor till var och en av dem, samt ekonomiskt skadestånd till en arbetstagare som valt alternativet tjänstledighet under två år, för brott mot 7 § lagen om anställningsskydd. Vidare ålades kommunen att betala allmänt skadestånd med 25 000 kronor och ekonomiskt skadestånd till två av arbetstagarna för brott mot 34 § samma lag samt allmänt skadestånd med 25 000 kronor till två arbetstagare för brott mot föräldraledighetslagen.

## Arbetsmiljö

### **Kostnadsfria halvdagsseminarier (kl. 09:00-12:00) om Prevents BAM och SAM-utbildningar**

Prevent har i samarbete med *Li* och Livs utformat branschanpassade material som ska användas i utbildningarna för chefer och skyddsombud. Under seminariet presenteras dels utbildningarnas innehåll och upplägg, dels de nya materialen. Seminariet vänder sig till såväl chefer/ledare och HR-personal som skyddsombud. Följande alternativ erbjuds:



- Stockholm den 20 april, Svenskt Näringslivs lokaler
- Göteborg den 9 maj, Hotell Rubinen
- Malmö den 21 maj, Svenskt Näringslivs lokaler
- Umeå den 30 maj, Svenskt Näringslivs lokaler

Läs mer i bifogad inbjudan eller på **Li:s** webb <http://www.li.se/vi-arbetar-med/arbetsmiljo/aktuell-arbetsmiljoinformation>.

Där finns även information om hur ni anmäler er. Varmt välkomna!

### **Slutrapport färdig avseende kvinnors arbetsmiljö inom industrin**

Nu är slutrapporten färdig för ett av de forskningsprojekt som bedrivits med medel från AFA Försäkring och som handlat om kvinnors arbetsmiljö inom industrin. Ett av delprojekten har skett i vår bransch där INNVENTIA tittat närmare på vilken betydelse förpackningarna har för arbetsmiljön. Forskningen visar att det går att göra arbetsmiljöförbättringar genom att ändra/ställa krav på leverantörer av förpackningar. Hela rapporten finns att hämta på vår webb: [http://www.li.se/vi-arbetar-med/arbetsmiljo/forskning\\_om\\_arbetsmiljo](http://www.li.se/vi-arbetar-med/arbetsmiljo/forskning_om_arbetsmiljo).

### **Nu är det dags att nominera någon till Prevents arbetsmiljöhjälte 2012**

Vartannat år delar Prevent ut ett arbetsmiljöstipendium på 30 000 kronor till en yrkesverksam person inom privat sektor som gjort insatser för att förbättra arbetsmiljön. Nomineringstiden pågår fram till den 30 april. Läs mer på <http://www.prevent.se/sv/Toppmenyn/Pressmeddelanden/Pressmeddelanden/Vem-bli-2012-ars-arbetsmiljohjalte/>.

## **Övrigt**

### **Social dialog etablerad**

Inom EU etableras nu en social dialog för livsmedelsindustrin. Det innebär att företrädare för arbetsgivare och fackförbund regelbundet träffas för att diskutera olika frågor i syfte att uppnå hållbara anställningar och konkurrenskraftiga och lönsamma Livsmedelsföretag. Det är fråga om ett frivilligt samarbete och även om diskussionerna kan leda till överenskommelser mellan parterna, blir dessa inte bindande för företagen eller de anställda i de olika länderna. Det handlar i stället mer om att utväxla information om goda förebilder och att främja framsteg. Den sociala dialogen har tillkommit på uppmaning av Kommissionen som också lämnar ekonomiskt stöd till den. Kommissionen ska även konsultera parterna i den sociala dialogen innan det fattas beslut som får effekter för sektorn.

Dialogen förs mellan å ena sidan Fooddrink Europe (som tidigare hette CIAA) som är en organisation för arbetsgivarorganisationer, men även stora livsmedelskoncerner inom Europa, och å andra sidan EFFAT som är den samlande arbetstagarorganisationen för fackförbund inom livsmedel och jordbruk i Europa. Livsmedelsföretagen är medlemmar i Fooddrink Europe och deltar också vid mötena i den sociala dialogen. Under det första året kommer diskussionerna att handla om att säkerställa konkurrenskraften för företagen och ett hållbart arbetsliv, bland annat livsmedelsföretags attraktionskraft vid rekryteringar

och hantering av en åldrande arbetsstyrka. Även CAP, dvs. EU:s jordbrukspolitik, och skatter på mat och dryck kommer att diskuteras.

Det har utsetts en kommitté för den sociala dialogen inom livsmedelsindustrin som består av upp till 54 personer. Det första mötet med kommittén hölls den 23 januari 2012 och ytterligare ett möte med kommittén hålls i slutet av året. Däremellan kommer kommitténs styrgrupp och arbetsgrupper att vara verksamma. Social dialog fanns redan inom 40 olika branscher och omfattar nu 75 procent av arbetsstyrkan inom EU.

**Datainspektionen har granskat hur ett företags inom lager- och transportbranschen mäter de anställdas prestationer. Myndigheten konstaterar att detta endast är tillåtet med syftet att betala ut prestationsbaserad lön och för att ha uppföljnings-samtal. Övervakningen får inte ske i realtid**

Datainspektionen tog emot ett klagomål där anställda vid en varumottagning utsätts för en när-gången och omfattande övervakning under arbetstid. Enligt uppgift används flera av metoderna utan facklig förhandling och utan att de anställda har informerats. Det har även förekommit övervakning i realtiden och nu har Datainspektionen genomfört en granskning av företaget.

Företaget uppger att de tar fram personuppgifter på individnivå för att mäta produktivitet och kvalitet på vissa arbetsuppgifter. De tar bl.a. fram alla reklamationer på individnivå och använder detta för kvalitetsbedömning i lönesystemet. Det har även framkommit att det finns datasystem som möjliggör övervakning i realtid och kartläggning av tider för enskilda medarbetares raster.

Datainspektionen gör bedömningen att det är tillåtet att kontrollera de anställda i syfte att betala ut lön baserad på prestation i arbetet och för att ha underlag för uppföljningssamtal. Det är däremot inte tillåtet att övervaka de anställdas arbete och raster i realtid. Företaget föreläggs därför att tydligt informera de anställda om villkoren över de olika kontroller och uppföljningar som sker. Det ska tydligt framgå vilket syftet är, hur personuppgifterna behandlas och vem som kommer ha tillgång till informationen.

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.