

ArbetsgivarNytt från Li

Nr 3, april 2012

Från arbetsdomstolen

Enskild näringsidkare var förhandlingsskyldig

En facklig organisation begärde förhandling med den enskilde näringsidkaren PS. Denne mottog kallelsen men inställde sig inte till förhandlingen. Förbundet gjorde gällande att PS brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen. PS menade att han inte hade haft någon av förbundets medlemmar anställda hos sig (AD 2012 nr 22)

Arbetsdomstolen konstaterade att PS i ett tidigare mål inför domstolen under ed uppgivit att han varit arbetsgivare åt medlemmar i förbundet. PS hade även ingått ett avtal avseende viss byggnation av vilket det framgick att han svarade för byggnationen med egen

anställd arbetskraft.

PS ansågs ha varit arbetsgivare och han hade därmed varit förhandlingsskyldig. Han ålades att betala 30 000 kronor i allmänt skadestånd till förbundet för brott mot 10 § medbestämmandelagen.

Observera: Av AD 2006 nr 115 följer att förhandlingsskyldighet föreligger även om frågan om medlemmar varit anställda hos parten är tvistig. Av domen framgår att en part är skyldig att förhandla även i sådana fall där den part som påkallar förhandling ytterst stöder sina krav på ett påstående om att ett anställningsförhållande föreligger, även om det vid en prövning i sak senare skulle visa sig att påståendet är felaktigt.

Övrigt

Snart är det sommar - hur hanteras frågor om semester och föräldraledighet?

Om några månader är det dags för så gott som samtliga medarbetare att ta semester. Vanliga frågor är till exempel vem som förlägger semestern, när besked om semester ska lämnas och hur man hanterar sjukdom under semestern. Här ges några svar på vanligt förekommande frågor i rådgivningen.

Vem är det som bestämmer över förläggningen av semestern?

Svar: Det är arbetsgivaren som förlägger semestern. Dock ska utläggningen av den så kallade huvudsemestern föregås av primär förhandling enligt 11 § MBL. För icke fackligt anslutna anställda är arbetsgivaren skyldig att samråda om semesterns förläggning. Avsikten är naturligtvis att parterna ska komma överens om

förläggningen, men kan inte enighet nås bestämmer arbetsgivaren slutligen över förläggningen. Huvudsemestern måste då läggas ut så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor i följd under juni-augusti. Huvudsemestern får förläggas till annan period om det finns särskilda skäl. Om primär förhandling inte kommer till stånd, till exempel då fackklubb saknas och lokalavdelning inte önskar förhandla i frågan, ska arbetsgivaren i stället samråda med de enskilda arbetstagarna om huvudsemesterns förläggning.

Beträffande förläggningen av semesterdagar utöver huvudsemestern föreligger inte primär förhandlingsskyldighet. Arbetsgivaren ska i stället samråda med den enskilde anställda om förläggningen. Om enighet inte kan nås är det arbetsgivaren som slutligen bestämmer över förläggningen av dessa semesterdagar.

När ska besked om semester lämnas?

Svar: Vid arbetsgivarens ensidiga beslut om semesterförläggning – både huvudsemester och den resterande semestern – ska besked lämnas senast två månader före semesterns början. Om det finns särskilda skäl kan besked lämnas senare, dock om möjligt minst en månad i förväg. ➤

◀ Måste semester läggas ut?

Svar: Man skiljer mellan rätten till ledighet och rätten till betald semesterledighet. Alla anställda har normalt rätt till 25 semesterdagar per semesterår. Ledigheten behöver inte vara intjänad. Semesterlön måste däremot tjänas in. Den anställda har således rätt till ledighet, men inte alltid rätt till lön under ledigheten.

Arbetstagaren har rätt att avstå från semester som inte är betald. Någon rätt att spara ledighet som inte är betald finns inte.

När det gäller betald semester är arbetsgivaren skyldig att lägga ut 20 dagar. Resterande 5 dagar kan arbetstagaren spara. En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. För tjänstemän som har rätt till mer än 25 betalda semesterdagar finns i kollektivavtalet regler om att tjänstemannen och arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att den anställda får spara överskjutande semesterdagar.

Om arbetsgivaren inte lägger ut semester enligt ovan kan denne bli skadeståndsskyldig. Detta gäller dock inte om semestern inte har kunnat läggas ut på grund av att arbetaren varit frånvarande.

Vad händer om arbetstagaren blir sjuk under semestern?

Svar: Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar som arbetstagaren inte hade kunnat arbeta på grund av sjukdom ska dessa dagar inte räknas som semesterdagar. En förutsättning för det är att arbetstagaren begär detta omedelbart när han eller hon är tillbaka från sin semester. De semesterdagar som återstår ska i sådant fall förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. Den anställda kan dock inte kräva att få ersättningssemestern i direkt anslutning till den tidigare semestern.

Kan en arbetstagare ta föräldraledighet under sommaren?

Svar: Den anställda har rätt att vara föräldraledig under sommaren de dagar han eller hon begär. Arbetstagaren kan ta ut en sammanhängande ledighet eller dela upp ledigheten på högst tre perioder per kalenderår. Föräldraledigheten måste anmälas till arbetsgivaren senast två månader i förväg eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Den anställda anmäler då samtidigt vilken tid denne vill vara ledig.

Utbildning i arbetsrätt och arbetsmiljö

Li genomför regelbundet utbildningar i arbetsrätt och arbetsmiljö för medlemsföretagen. För att sprida informationen om utbildningarna har Li tagit fram en broschyr där det framgår var och när dessa utbildningar genomförs under 2012. Broschyren finns bilagd till detta nummer av ArbetsgivarNytt. Kika gärna i den och återkom till oss, gunnar.adler@li.se eller karin.wennas@li.se, om intresse finns.

Arbetsmiljö

Gilla jobbet – arbetslivets mötesplats

AFA försäkring och Prevent arrangerar tillsammans med parterna på arbetsmarknaden "Gilla jobbet – arbetslivets mötesplats" den 24–25 oktober 2012 på Stockholmsmässan. Gilla jobbet ska inspirera till arbetsmiljöarbete och skapa engagemang för arbetsmiljöfrågor.

Det kommer att erbjudas seminarier och utställningar, dock inte av kommersiell art som tidigare funnits på arbetsmiljömässan på Elmia.

Fyra temaområden kommer att vara i fokus: "vardagens arbetsmiljö", "framtidens arbetsmiljö", "attraktiv och lönsam" samt "hela livet i arbetslivet". Syftet med mässan är att höja statusen på arbetsmiljöfrågorna och att höja förståelsen och kunskapsnivån på deltagarna. Man räknar med att mässan kommer att locka cirka 5000 besökare. Målgruppen för evenemanget är chefer, ledare, HR-personal, skyddsombud, arbetsgivar- och fackförbund, företagshälsovård, politiker, myndigheter, forskare och övriga inom akademien och eldsjälar/expert. Läs gärna mer på www.gillajobbet.se som kommer att uppdateras med mer information efter hand. Där kan ni också anmäla om ni vill ha nyhetsbrev.

ArbetsgivarNytt från Li

I ArbetsgivarNytt informerar Li fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt, Arbetsdomstolen sammanfattas och kommenteras. ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 10 nummer per år.



Kristina Andersson
Livsmedelsföretagen



Livsmedelsföretagen

Stockholm Box 55680, Storgatan 19, 102 15 Stockholm.
Tel. 08-762 65 00, fax 08-762 65 12

Malmö Box 186, Jörgen Kocksgatan 1B, 201 21 Malmö.
Tel. 040-35 25 00, fax 040-35 25 56

Mail info@li.se **Webb** www.li.se