

ArbetsgivarNytt från Li

Nr 4, juni 2012

Från arbetsdomstolen

Viktig dom – Bolag var inte skyldigt att lämna detaljerad information inför inhyrning (AD 2012 nr 26)

Ett teknikföretag inom fordonsbranschen beslöt att hyra in personal från olika bemanningsföretag under första och tredje kvartalet 2011 för att möta svängningar i produktionen. Beslutet föregicks av lokala och centrala förhandlingar. De förhandlingar parterna haft tog sikte på ett kvartal i taget.

Twisten gällde om bolaget hade lämnat tillräcklig information om de planerade inhyrningarna under förhandlingarna. Fackförbundet ansåg att så inte varit fallet och gjorde gällande brott mot 11 och 38 §§ medbestämmandelagen. Enligt förbundet borde bolaget under förhandlingarna ha angivit exakt hur många personer som skulle hyras in, kontraktperioden för varje inhyrd samt vilka arbetsuppgifter de inhyrda skulle utföra. När det gällde förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen menade förbundet dessutom att bolaget skulle ha uppgivit vilken erfarenhet och utbildning de inhyrda hade.

Arbetsgiversidan gjorde i fråga om förhandlingsskyldigheten enligt 11 och 38 §§ medbestämmandelagen gällande att bolaget hade lämnat de uppgifter som bolaget haft tillgång till. Beträffande förhandlingsskyldigheten enligt 38 § ansåg bolaget att uppgifterna om erfarenhet och utbildning inte var nödvändiga för att förbundet skulle kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Brott mot 11 §

Enligt AD visade utredningen att bolaget inte hade haft tillgång till de av förbundet angivna uppgifterna. Det

hade heller inte krävts att bolaget skulle ha lämnat information på den detaljnivå som förbundet efterlyst. Bolagets tidsplanering var synnerligen kort och en förhandlingsskyldighet med den av förbundet angivna innebörden skulle riskera att hindra bolaget från att på ett effektivt och rationellt sätt använda sig av inhyrd personal. Bolaget hade lämnat uppgifter om det maximala antalet inhyrda som bolaget avsåg att anlita per funktion och i hela verksamheten, samt från vilka bemanningsföretag dessa kom. Denna information var tillräcklig.

Bolaget hade inte brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen.

Brott mot 38 §

Domstolen konstaterade att reglerna i 38 § medbestämmandelagen är att se som specialregler i förhållande till 11 §. Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen är ett led i reglerna om vetorätt.

Bolaget hade lämnat uppgift om anledningen till den tilltänkta inhyrningen, hur många personer som skulle komma att hyras in, vilka funktioner i verksamheten som skulle beröras samt från vilka bemanningsföretag inhyrningarna skulle ske. Denna information var tillräcklig för att förbundet skulle ha haft möjlighet att bedöma om det funnits förutsättningar för att utöva vetorätten. Detta gällde särskilt mot bakgrund av att de bemanningsföretag som bolaget avsåg att anlita >

INNEHÅLLET I KORTHET

Från Arbetsdomstolen

Otillåtet tidsbegränsat anställningsavtal. Sidan 3

Uppsägning av rektor som lagt ut bilder med sexuell innehåll på Facebook. Sidan 3

Uppsägning i upprört tillstånd kunde återtas. Sidan 4

Arbetsmiljö

Föreskrifter upphävs och ersätts av nya. Sidan 2

Ny temasida om säkerhetskultur. Sidan 2

Övrigt

Arbetsgivaren slipper ny sjuklöneperiod. Sidan 4

Arbetsmiljö

Föreskrifterna AFS 2005:17 om "Hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar" och AFS 2000:4 "Kemiska arbetsmiljörisker" upphävs och ersätts av nya föreskrifter.

Arbetsmiljöverket upphäver föreskrifterna AFS 2005:17 om "Hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar" och istället träder AFS 2011:18 "Kemiska arbetsmiljörisker" i kraft den 1 juli 2012. Samma sak gäller för AFS 2000:4 "Kemiska arbetsmiljörisker" som ersätts av AFS 2011:19 "Kemiska arbetsmiljörisker" samma datum. Det är en hel del gränsvärden som har förändrats på listan. En nyhet är också att ämnet nikotin nu finns med och innehåller ett gränsvärde. Arbetsmiljöverket har skapat en PP-presentation som beskriver de nya reglerna på ett lättförståeligt sätt. Presentationen hittar ni här: http://www.av.se/publikationer/oh/ppt_kemi.aspx

Ny temasida om säkerhetskultur

Arbetsmiljöverket har skapat en ny temasida om säkerhetskultur som är väl värd ett besök. De har fått hjälp av Marianne Törner från Göteborgs Universitet som forskar på området, bland annat inom livsmedelsbranschen. På temasidan finns det flera rapporter och sevärda filmer som beskriver begreppen samt hur man kan tänka i arbetet med säkerhetskultur. Det finns även flera goda exempel från arbetsplatser som arbetar aktivt med säkerhetskultur. Temasidan hittar ni här: <http://www.av.se/teman/sakerhetskultur/>

◀ var bundna av kollektivavtal med förbundet och att de tidigare hade använts av bolaget för inhyrning av personal.

Bolaget hade inte heller brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 38 § medbestämmandelagen.

Förbundets talan avsågs.

Observera:

AD uttalar att 38 § MBL utgör en specialregel i förhållande till 11 § MBL. Beträffande förhållandet mellan de båda bestämmelserna kan översiktligt anges att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL gäller den mer övergripande frågan om utomstående arbetskraft över huvud taget ska anlitas i stället för anställda, när ett sådant beslut kan anses medföra en sådan viktigare förändring som föreskrivs i paragrafen.

Bestämmelserna i 38 § är knutna till reglerna i 39 och 40 §§ MBL om möjligheten för en arbetstagarorganisation att lämna veto mot en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd. Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § är alltså ett led i reglerna om den fackliga vetorätten. Syftet med förhandlingar enligt 38 § MBL är att ge den fackliga organisationen möjlighet att ingripa om den av arbetsgivaren tilltänkta entreprenaden eller därmed jämförliga åtgärder kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strida mot vad som är allmänt godtagbart inom avtalsområdet. Det är sådana frågor som ska belysas vid förhandlingen. Arbetstagarorganisationen ska få tillfälle att undersöka om situationen är den att förutsättningar finns för veto dvs. bedöma om entreprenören eller bemanningsföretaget bedriver verksamhet på ett seriöst sätt samt följer lagar och regler. I förhandlingarna enligt 38 MBL ska även frågor om i vilken omfattning och under vilka former annan arbetskraft än anställda anlitas tas upp i de fall anlita utomstående arbetskraft inte medför en sådan viktigare förändring som föreskrivs i 11 § MBL och förhandlingar inte förts enligt den bestämmelsen.

AD slår i domen fast att det inte föreligger någon skyldighet att lämna uppgifter på en sådan detaljerad nivå som facket hade krävt i målet. Bolaget behövde alltså inte ange vilka arbetsuppgifter var och en av de inhyrda skulle ha samt vilken erfarenhet och utbildningsnivå var och en av den som skulle komma att bli inhyrd hade. Det var tillräckligt att ange det maximala antalet inhyrda per funktion och i hela verksamheten som bolaget avsåg att anlita liksom vilka bemanningsföretag som bolaget avsåg att använda sig av under en viss period. Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att förhandla inför varje tillfälle denne avser att anlita bemanningsföretag eller entreprenör.

Notera vidare att det av bilaga I till Livsmedelsavtalet kan följa en förstärkt förhandlingsskyldighet för arbetsgivare vid anlita utomstående arbetskraft om det finns anställda eller tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning i verksamheten. Det närmare förfarandet framgår av den nämnda bilagan.

Från Arbetsdomstolen

Otillåtet tidsbegränsat anställningsavtal (AD 2012 nr 24)

Uppdragsavtal som programledare var att betrakta som ett otillåtet tidsbegränsat anställningsavtal.

I december 2010 ingick Sveriges Radio AB ett programledaravtal med "firma Anna" för tidsperioden 3 januari – 16 juni 2011. Avtalet innebar att journalisten Anna genom sin enskilda firma ställde sig till Sveriges Radios förfogande för att som programledare skriva och framföra manus i radioprogrammet Morgonprogrammet. Ersättningen för hela avtalstiden var bestämd till ett visst belopp och Anna hade rätt att fakturera månadsvis. Enligt sin lydelse var avtalet ett uppdragsavtal.

Det uppstod tvist i frågan om Anna varit anställd hos Sveriges Radio under avtalstiden och om hennes anställning i så fall hade utgjort en tidsbegränsad sk programanställning enligt det gällande kollektivavtalet.

Utredningen visade att Anna före den i målet aktuella avtalsperioden under flera år hade arbetat som reporter och som programledare hos Sveriges Radio i olika tidsbegränsade anställningar. Enligt Arbetsdomstolen (AD) var skälet till att Anna i december 2010 valde att träffa ett uppdragsavtal förmodligen att hon annars inte skulle erhållit en lika lång avtalsperiod på grund av reglerna om företrädesrätt till återanställning i lagen om anställningsskydd.

Mot denna bakgrund menade domstolen att det måste visas ha inträffat en verklig förändring av Annas

arbetsförhållanden och ställning vid Sveriges Radio för att man skulle kunna komma fram till att hon inte skulle betraktas som anställd under den aktuella avtalsperioden.

Det var klarlagt att Anna enligt programledaravtalet haft en personlig arbetsskyldighet och utredningen visade att hennes arbetsskyldighet och faktiska arbetsinsatser därutöver inte hade skiljt sig på något påtagligt sätt från de övriga anställdas. Anna hade vidare använt sig av Sveriges Radios arbetsutrustning för arbetet med programmet. Hon hade haft ett skrivbord, telefon och e-postadress hos Sveriges Radio och också haft tillgång till detta bolags bilar m m.

Domstolens slutsats var att Anna varit arbetstagar under den aktuella avtalsperioden.

Beträffande frågan om anställningsform konstaterade domstolen att det ostridigt varit fråga om ett tidsbestämt avtal och att det, trots att avtalet enligt sin lydelse inte utgjort ett anställningsavtal, inte fanns anledning att tillägga avtalet en annan innebörd när det gällde avtalets giltighetstid än den som parterna tydligt enats om. Det förhållandet att det i avtalet inte hade angivits någon rättslig grund för tidsbegränsningen föranledde inte att anställningen skulle betraktas som en tillsvidareanställning.

AD kom slutligen fram till att Annas anställning inte var tillåten som en programanställning enligt det gällande kollektivavtalet. På grund därav förklarades

Från arbetsdomstolen

Uppsägning av rektor som lagt ut bilder med sexuellt innehåll på Facebook (AD 2012 nr 25)

Uppsägning av rektor som lagt ut bilder med sexuellt innehåll på Facebook var inte sakligt grundad.

Sven var rektor vid ett gymnasium. Han sades upp från sin anställning sedan det uppdragats att han på sin privata Facebooksida i text och bild figurerat i sammanhang med vissa sexuella anspelningar. Han hade lagt ut sex bilder som anspelade på sex samt information om att han var med i nio grupper med namn som hade sexuell anknytning. Det framgick av sidan att han var rektor. Tvisten gällde om uppsägningen var sakligt grundad.

AD ansåg att den sexuella anknytningen i bilderna inte var särskilt tydlig. Bilderna innefattade inte några tydliga sexuella uttryck eller anspelningar. Bilderna och gruppnamnen utgjorde en mindre del av det material som fanns utlagda på Svens Facebooksida.

Svens publicering hade uppmärksamats på ett negativt sätt i massmedia. AD slog fast att en negativ rapportering i media i sig normalt inte kan grunda rätt

att säga upp en anställd.

Sven hade varken försökt ge sken av att gymnasieskolan låg bakom Facebooksidan eller att hans agerande på sidan hade skett inom ramen för hans anställning. För den oinitierade hade materialet inte i sig något samband med gymnasieskolan. Materialet rörde uteslutande Sven som privatperson. Materialet hörde därför till kärnområdet för vad varje människa – anställd eller inte – öppet bör kunna få ge uttryck för inför andra människor.

Uppsägningen var inte sakligt grundad.

AD tillade att arbetsgivaren hade haft rätt att kräva dels att Sven tog bort sambanden mellan Facebooksidan och gymnasieskolan genom att avlägsna kontaktuppgifter till skolan och uppgiften att han var rektor där, dels att Sven inte hade arbetsrelaterade kontakter via sin privata Facebooksida.

Uppsägning i upprört tillstånd kunde återtas

(AD 2012 nr 30)

Katrin var anställd hos ett bolag inom livsmedelsbranschen. I samband med ett meningsutbyte fredagen den 7 maj 2010 mellan Katrin och företrädare för bolaget sade hon muntligen upp sin anställning hos bolaget. Hon återtog sin uppsägning måndagen den 10 maj. Katrin menade att hon hade provocerats av bolaget att säga upp sig och att uppsägningen borde ses om en uppsägning, utan saklig grund, vidtagen av bolaget.

Bolagets inställning var att uppsägningen var bindande för Katrin och att bolaget inte godtagit att hon återtog uppsägningen.

AD konstaterade att meningsutbytet hade gällt produktionsstörningar dagen innan. Företrädare för bolaget hade inte riktat kritik mot Katrin, utan hon hade endast upplevt att så skedde. Sammantaget kom domstolen fram till att bolaget inte hade föranlett hennes uppsägning eller agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars agerat otillbörligt.

När det gällde frågan om Katrin hade haft rätt att återta sin uppsägning fann domstolen att Katrin inte före meningsutbytet den 7 maj hade haft någon tanke på att säga upp sig. Uppsägningen hade skett i hastigt mod därför att hon var upprörd. Bolagets företrädare måste ha insett detta.

Nästföljande arbetsdag, den 10 maj, förklarade Katrin för två av bolagets företrädare att hon ville återta sin uppsägning. Omständigheterna var sådana att hon hade haft rätt att göra det, och bolagets vägran att låta henne fortsätta sin anställning var liktydig med en uppsägning från bolagets sida. Bolaget hade inte gjort gällande att det funnits saklig grund för uppsägning.

Bolagets uppsägning av Katrin var ogiltig. Hon hade således rätt till lön så länge anställningen består. Bolaget hade kunnat avräkna inkomster som Katrin uppenbarligen hade kunnat förvärva i annan anställning. Bolaget hade dock inte visat att omständigheterna varit sådana att det funnits skäl att avräkna inkomster från lönen.

Uppsägningen förklarades ogiltig och bolaget ålades att betala 50 000 kronor i allmänt skadestånd samt att utge utebliven lön till Katrin.

Observera:

Enligt huvudregeln är en arbetstagare som har sagt upp sig själv är i princip bunden av sin egen uppsägning. I vissa fall görs dock undantag från den nu nämnda huvudregeln. AD har i sin praxis ansett att en arbetstagares egen uppsägning under särskilda omständigheter kan vara att jämställa med en uppsäg-

ning från arbetsgivarens sida. För att arbetstagarens uppsägning ska anses jämställd med en uppsägning från arbetsgivarens sida krävs att arbetstagarens åtgärd har föranletts av arbetsgivaren och att arbetsgivaren har agerat på ett sätt som inte stämmer överens med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses otillbörligt. Det har ansetts tillräckligt att arbetsgivaren insett att han genom sitt handlande framkallat en svår situation för arbetstagaren och därmed en risk för att arbetstagaren ska finna för gott att lämna sin anställning. Huvudregeln om att en uppsägning är omedelbart bindande, innebär även att en arbetstagare i princip inte kan återta sin egen uppsägning när den en gång är gjord. Undantag från denna huvudregel kan dock göras om det föreligger omständigheter som utvisar att uppsägningen inte var allvarligt menad och att motparten har insett eller borde ha insett detta. I praxis har som exempel på en sådan situation angetts bland annat att en arbetstagare sagt upp sig i uppenbart hastigt mod under ett upprört meningsutbyte, men efter kort tid återtar sin uppsägning. Det kan också vara av betydelse om arbetstagaren i fråga är ung och oerfaren.

Övrigt

Arbetsgivaren slipper ny sjuklöneperiod

Lagen om sjuklön (sjuklönelagen) förtydligas så att det framgår att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att utbetala sjuklön vid sjukdom om arbetstagaren inte har återgått helt i arbete och utfört arbete hos arbetsgivaren under minst en dag sedan arbetsgivaren senast betalat sjuklön för en hel sjuklöneperiod.

Den anställde ska således ha återfått arbetsförmågan helt och även utfört arbete hos arbetsgivaren innan han eller hon kan börja en ny sjukperiod med sjuklönedagar.

Skälet till förtydligandet sjuklönelagen är att det inte varit tillräckligt tydligt om en person ska få sjuklön eller sjukpenning. Detta har till exempel

varit fallet när en anställd person, efter att ha genomgått arbetslivsintroduktionen via Arbetsförmedlingen, på grund av sjukdom inte kan fortsätta i andra arbetsmarknadspolitiska program.

Den första dagen i en sjukperiod är en karensdag då ingen ersättning utbetalas. Arbetsgivaren betalar sjuklön de följande 13 dagarna. Sjuklöneperioden omfattar den första dag som arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Efter sjuklöneperioden utbetalas sjukpenning från Försäkrings-

kas san (från dag 15 i sjukperioden).

Lagförtydligandet berör i första hand personer som antingen har haft sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning under den maximala tid som dessa ersättningar kan utbetalas eller som återkommer till sin arbetsgivare från Arbetsförmedlingens åtgärder.

Förtydligandet innebär att arbetsgivaren inte är skyldig att betala sjuklön för dessa personer i samband med att de påbörjar en ny sjukperiod om arbetstagaren inte har börjat arbeta och utfört arbete under minst en dag hos arbetsgivaren sedan denne senast betalade sjuklön för en hel sjuklöneperiod. Personerna kommer att kunna få sjukpenning i stället.

Lagändringen träder i kraft den 1 juli 2012.

Prenumerera på andra nyhetsbrev från Li

Matnyttigt

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 medlem@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 medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.

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