



Alla regler för kameraövervakning samlade i ny lag

NYA REGLER [2013:460]

Den 1 juli 2013 trädde den nya kameraövervakningslagen (2013:460) i kraft. Lagen innebär att regler från lagen om allmän kameraövervakning (LAK) och tillämpliga bestämmelser i personuppgiftslagen (PuL) sammanförts i en ny lag. I den nya lagen finns alla regler för kameraövervakning samlade, både vad gäller platser dit allmänheten har tillträde och dit allmänheten inte har tillträde.

Som tidigare är utgångspunkten att det krävs tillstånd från länsstyrelsen vid övervakning av platser dit allmänheten har tillträde, t.ex. gator och torg. Tillstånd ska ges om övervakningsintresset väger tyngre än integritetsintresset. I vissa fall är dock en anmälan till länsstyrelsen tillräcklig. De fall då det räcker med en anmälan har blivit något fler och utvidgats i den nya kameraövervakningslagen. Det handlar om butiker, bankomater, vagnar och stationer i tunnelbanan, samt parkeringshus. Om kameraövervakningen ska omfatta avlyssning eller uppta ljud, måste man dock i de allra flesta fall ansöka om tillstånd.

För övervakning där allmänheten inte har tillträde (normalt omfattas privata arbetsplatser av detta) krävs det inte heller i fortsättningen tillstånd. I den nya lagen kan sådan kameraövervakning ske på två grunder. Den ena är efter samtycke från den som ska övervakas och den andra efter tillämpning av övervikts-principen. Övervakningen är – så som tidigare – alltså tillåten om övervakningen behövs för att förebygga, avslöja eller utreda brott, förhindra olyckor eller andra berättigade ändamål och om övervakningsintresset väger tyngre än den

enskildes motstående integritetsintresse av att inte bli övervakad. Vid övervakning av en arbetsplats ska en arbetsgivare bland annat fråga sig om övervakningen är proportionerlig i förhållande till de problem man vill åtgärda på arbetsplatsen och det integritetsintrång övervakningen innebär, samt om det finns möjliga alternativa åtgärder, hur övervakningen bedrivs och övriga effekter för de anställdas integritet. Den som bedriver kameraövervakningen av en plats dit allmänheten inte har tillträde ska se till att bevakningen endast sker för särskilda och berättigade ändamål, att ändamålen med övervakningen dokumenteras och att övervakningen inte sker i större omfattning än vad som behövs för att tillgodose ändamålen.

För rent privat övervakning, t.ex. i hemmet, gäller inte lagen alls.

Beträffande all kameraövervakning som omfattas av lagen ska upplysning lämnas genom tydlig skyltning eller liknande. Det ska också finnas en upplysning om vem som bedriver övervakningen om det inte framgår av förhållandena på platsen. Kan ljud avlyssnas eller tas upp ska det också framgå av skyltningen.

Integritetsskyddet förstärks i den nya lagen genom en skadeståndsbestämmelse som ger enskilda rätt till ersättning för skada och kränkning vid överträdelser av lagen. Vissa bestämmelser i lagen är även straffsanktionerade. Datainspektionen får en central tillsynsroll i syfte att göra länsstyrelsernas praxis mer enhetlig.

Som utgångspunkt är en arbetsgivare skyldig att förhandla enligt 11§ MBL innan beslut om kameraövervakning tas. ¶

UR INNEHÅLLET

NYA REGLER

Alla regler för kameraövervakning samlade i ny lag
Sidan 1

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2013 nr 60
Omplaceringsskyldigheten gällde inte hela företagets verksamhet
Sidan 2

AD 2013 nr 63
Krav från arbetsgivare på läkarintyg vid vård av sjukt barn innebar diskriminering
Sidan 2

AD 2013 nr 64
Olika lön till likvärdiga arbeten utgjorde inte diskriminering
Sidan 3

AD 2013 nr 47
Administrativ personal omfattades inte av en övergång av städverksamhet
Sidan 4

AD 2013 nr 65
Bolaget hade inte uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet vid uppsägning av alkoholist med psykisk sjukdom varvid uppsägningen ogiltigförklarades
Sidan 4

AD 2013 nr 53
Avsked av arbetstagare som uppträtt aggressivt och använt klart olämpligt språkbruk mot chefen samt inte redogjort för sina arbetsuppgifter godtogs inte
Sidan 5

AD 2013 nr 57
Anställningsskyddslagens skadeståndsbestämmelser är tillämpliga på felaktigt avbrytande av visstidsanställning
Sidan 6

Omplaceringsskyldigheten gällde inte hela företags verksamhet

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 60)

Ett rikstäckande byggbolag hade sin verksamhet indelad i fyra regioner varav en utgjordes av region Norrland. Inom denna region sysselsattes 1 500 arbetstagare och regionen hade ett långtgående ekonomiskt verksamhetsansvar med en årsomsättning omkring fem miljarder kronor, en egen ledning och en egen personalavdelning som självständigt skötte personalrekrytering och andra personalfunktioner för regionen. Anita sades upp på grund av arbetsbrist från sin anställning som administratör vid ett av kontoren i norrlandsregionen. Bolaget hade dessförinnan undersökt möjligheten till omplacering (enligt 7 § anställningsskyddslagen) inom denna region men funnit att det saknats möjlighet till sådan omplacering.

Anitas fackliga organisation menade att bolaget bort undersöka omplaceringsmöjligheten inom bolagets hela verksamhet. Det fanns lediga, lämpliga tjänster i Solna. Då omplaceringsskyldigheten enligt förbundet således inte fullgjorts var uppsägningen inte sakligt grundad.

Arbetsdomstolen konstaterade att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § anställningsskyddslagen som huvudregel omfattar hela företaget (dvs alla driftsenheter). Kravet på omplacering ska dock vara skälig. Som exempel anger förarbetena att för en arbetsgivare som bedriver olika rörelser på olika orter kan det i många fall inte skäligen krävas att arbetsgivaren undersöker möjligheterna att omplacera "från en rörelsegren till en annan", särskilt om rörelsegrenarna har egna personalavdelningar som självständigt sköter rekrytering och personalfrågor.

Arbetsdomstolen framhöll att praktiska och organisatoriska orsaker kan göra det alltför betungande för en arbetsgivare med omfattande verksamhet att undersöka omplaceringsmöjligheterna i hela verksamheten. Detta gäller särskilt om det i det enskilda fallet inte finns ett berättigat intresse på arbetstagsidan för en så omfattande omplaceringsskyldighet.

Ingenting tydde på – och det hade inte ens påståtts – att bolagets val av organisation (med självständiga och oberoende regioner) varit ett sätt att kringgå anställningsskyddet. När bolaget under förhandlingen inför uppsägningen redovisade att undersökningen om omplaceringsmöjligheterna hade begränsats till norrlandsregionen framfördes varken från Anita eller den fackliga organisationen önskemål om omplacering till andra delar av landet.

Mot bakgrund av detta hade det inte varit skäligt att kräva av bolaget att undersöka möjligheterna till omplacering av Anita i vidare mån än som skett. Bolaget hade alltså uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen och förbundets talan avslogs.

OBSERVERA: Fallet belyser omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen hänvisar till lagens förarbeten där det uttalas att det är naturligt att omplaceringsskyldigheten i första hand avser sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt, och inom ramen för anställningen. Om en sådan omplacering inte är möjlig måste arbetsgivaren också undersöka om det finns någon annan ledig anställning inom företaget. Om företaget har flera driftsenheter bör undersökningen, som nämnts ovan, ta sikte på alla driftsenheter.

Däremot omfattar omplaceringsskyldigheten inte andra företag – även om dessa skulle ingå i samma koncern och inte heller självständiga rörelsegrenar på olika orter. Mot bakgrund av fallet finns en viss begränsning i omplaceringsskyldigheten enligt 7 § – under förutsättning att vissa specifika omständigheter föreligger, avseende organisation, självständighet och oberoende. Notera att omplaceringsskyldighetens omfattning ska avgöras genom en skälighetsbedömning mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet. ¶

Krav från arbetsgivare på läkarintyg vid vård av sjukt barn innebar diskriminering

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 63)

Jennie var receptionist hos en advokatbyrå. I samband med att hon begärde ledigt för vård av sjukt barn ålades hon att uppvisa läkarintyg avseende barnets sjukdom. Jennie motsatte sig att inkomma med sjukintyg och hon erhöll med anledning därav en varning för ogiltig frånvaro den aktuella dagen inklusive för tidigare sena ankomster. Jennie menade att såväl begäran om läkarintyg som varningen utgjorde missgynnanden i strid mot föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren bestred att missgynnande skett och invände att varken varningen eller begäran om läkarintyg utgjorde en sådan åtgärd som kan utgöra ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Tvisten gällde huvudsakligen om åtgärderna utgjorde ett missgynnande enligt den nämnda lagen.

Enligt Arbetsdomstolen var ingen av åtgärderna inriktade på att klarlägga om Jennie beviljats tillfällig föräldrapenning. Det var ostridigt att Jennie ansökt om och erhållit tillfällig föräldrapenning för den aktuella dagen. Kravet att Jennie skulle uppvisa läkarintyg som en förutsättning för ledighet var inte förenligt med föräldraledighetslagen. Enligt domstolen medförde kravet på läkarintyg och varningen utan tvekan negativa effekter för Jennie. Åtgärderna hade haft samband med hennes föräldraledighet och utgjorde därmed ett missgynnande i föräldraledighetslagens mening.

Domstolen godtog inte arbetsgivarens invändning att Jennie inte hade behandlats annorlunda än andra anställda som misstänks ha varit olovligt frånvarande. Då Jennie hade beviljats tillfällig föräldrapenning visade utredningen att Jennie inte hade varit olovligt frånvarande. Vidare är det möjligt att fastställa att någon missgynnats utan att jämföra med hur någon annan behandlats. Domstolen framhöll att föräldraledigheten inte behöver vara det enda eller ens avgörande skälet till att arbetstagaren missgynnats för att agerandet ska strida mot lagen. Mot bakgrund av detta saknades det betydelse att varningen även avsåg att Jennie vid andra tillfällen kommit sent till arbetet.

Åtgärderna mot Jennie innebar ett missgynnande enligt föräldraledighetslagen och arbetsgivaren ålades att betala 30 000 kronor i allmänt skadestånd till Jennie. ¶

Olika lön till likvärdiga arbeten utgjorde inte diskriminering

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 64)

Theresa och Karl var anställda som behandlingssekreterare hos ett bolag som drev ett utrednings- och behandlingshem. Theresa var anställd sedan 1990 och Karl sedan 2010. Karl hade vid anställningen och vid senare genomförd lönerevision fått högre månadslön (ca tvåusen kronor) än Theresa. Therasas fackliga organisation menade att bolaget diskriminerat Theresa på grund av hennes kön och ålder genom att ge henne lägre lön än Karl. Theresa var 31 år äldre än Karl.

Bolaget bestred att diskriminering skett. Enligt bolaget var Theresa och Karl inte i en jämförbar situation eftersom deras arbetsuppgifter inte var lika eller likvärdiga. Under alla förhållanden menade bolaget att lönen hade satts utifrån sakliga och godtagbara skäl som förklarade löneskillnaden.

Arbetsdomstolen godtog inte bolagets påstående att Karls och Therasas arbeten inte var lika eller likvärdiga. Visserligen hade Karl kunskaper, som ingen annan på arbetsplatsen, hade om en särskild behandlingsmetod som skulle införas, vilka kom till användning i en arbetsgrupp som Karl deltog i. Detta innebar dock inte att Karls arbete var ett annat än Therasas. Karl och Theresa hade således befunnit sig i en jämförbar situation. Mot denna bakgrund, samt med hänsyn till ålderskillnaden mellan Klar och Theresa (om 31 år) och till att de hade olika kön, var det enligt domstolen antagligt att Theresa var diskriminerad. Om något som anser sig ha blivit diskriminerad visar antagligt att diskriminering har skett måste arbetsgivaren bevisa motsatsen, att diskriminering inte har skett. Frågan var därmed om bolaget hade lyckats visa att det inte skett någon diskriminering, dvs visat sakliga skäl till löneskillnaden som inte hade samband med kön eller ålder.

Karl hade vid anställningen 2010 erhållit en begynnelselön som varit omkring 2500 kronor högre än Therasas dåvarande lön. Domstolen fann att Karls lön hade bestämts med utgångspunkt i att behandlingshemmet hade behov av hans kunskaper om och erfarenheter av den nya behandlingsmetoden. Lönen hade således bestämts av marknadsskäl och var sakligt och rationellt motiverade. En sådan lönesättning strider inte mot diskrimineringslagen.

Vidare konstaterade domstolen att lönerevisionerna för de båda arbetstagarna hade skett med utgångspunkt i det för arbetsgivaren gällande kollektivavtalet och enligt bolagets lönepolicy, med beaktande av sakliga, objektiva samt köns- och åldersneutrala lönekriterier. Löneskillnaderna grundade sig således på sakliga och objektiva skäl som saknat samband med Therasas könstillhörighet eller ålder. Mot bakgrund av detta hade Theresa inte utsatts för diskriminering varför förbundets talan avsågs.

OBSERVERA: Notera att diskrimineringslagen innehåller en speciell bevisbörderegeln i kapitel 6 § 3. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad är det svaranden (i detta fall arbetsgivaren) som ska kunna bevisa att diskriminering inte har förekommit. Den som anser sig ha blivit diskriminerad behöver således inte fullt ut kunna bevisa att hon eller han faktisk har blivit diskriminerad. Däremot måste den som anser sig ha blivit diskriminerad kunna visa att omständigheterna/åtgärderna som man grundar sig på, t.ex. att man fått lägre lön än någon annan, inte fått en anställning eller förmån, rent faktiskt har skett. Ger dessa omständigheter/åtgärder anledning att anta att diskriminering har skett, exempelvis som i detta fall pga kön och ålder, måste arbetsgivaren kunna motbevisa att så inte är fallet. ¶

Administrativ personal omfattades inte av en övergång av städverksamhet

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 47)

Ett städbolag (A) utförde städning åt en hotellkedja. Avtalet sades upp av hotellkedjan som träffade ett nytt avtal om städning med ett annat städföretag (B). Entreprenörsbytet behandlades av parterna som en övergång av verksamhet enligt 6b § anställningskyddslagen. Samtliga anställda hos bolaget A utom fyra, vilka tillhörde ledningen och administrationen, togs över av B. Frågan gällde om även de fyra arbetstagarna som inte togs över av bolag B borde ha tagits över.

Bolaget B menade att övergången endast avsåg städverksamheten och att de fyra arbetstagarna inte tillhörde städverksamheten utan arbetade i en annan del av A:s verksamhet, nämligen i ledning och administration. De fyra arbetstagarnas fackförbund menade att de sysslor som de fyra arbetstagarna utförde utgjorde en nödvändig och integrerad del av den överlåtna verksamheten, och att de alltså skulle ha tagits över av bolag B. Förbundet menade att bolaget B:s agerande att inte ta över arbetstagarna var att jämställa med ett avskedande av dessa.

Arbetsdomstolen konstaterade att avtalet mellan hotellkedjan och bolaget B endast avsåg själva städverksamheten och att de fyra arbetstagarna inte hade varit engagerade i den faktiska städverksamheten på hotellen. Av avgörande betydelse var att de fyra arbetstagarna i sin anställning hos bolaget A hade utfört motsvarande administrativa sysslor också åt ett annat företags räkning. Det andra företagets verksamhet omfattades inte av bolaget A:s avtal med hotellkedjan och sysslorna för det andra företaget fanns kvar hos bolaget A även sedan hotellkedjan träffade avtalet med bolaget B.

Verksamhetsövergången omfattade således inte hela bolaget A:s verksamhet utan bara städverksamheten. De fyra arbetstagarna var inte hänförliga till städverksamheten utan till den del som skötte ledning och administration för hela A:s verksamhet. Deras anställningsavtal gick således inte över till bolaget B. Denna slutsats ändrades inte av det förhållandet att de utförde administrativa sysslor för den överlåtna delen.

OBSERVERA: Vid frågan om en överlåtelse av en verksamhet eller en del av en verksamhet utgör en verksamhetsövergång i arbetsrättslig mening görs en helhetsbedömning. Bedömningen görs utifrån det specifika fallet och kan vara komplex

och i vissa fall svår att göra. För att det ska röra sig om en verksamhetsövergång ska övergången omfatta "en stabilt organiserad ekonomisk enhet" och det ska vara fråga om samma verksamhet både före och efter förvärvet. EG-domstolen har i det s.k. Spijkers-målet (24/85 Spijkers) lyft fram sju kriterier som särskilt ska beaktas vid bedömningen om det föreligger en verksamhetsövergång. Dessa är 1) arten av företagets verksamhet, 2) om företagets materiella tillgångar, t. ex. byggnader och lösöre, har överlåtits eller ej, 3) värdet vid överlåtelsen av överlåtna immateriella tillgångar (goodwill, varumärken etc), 4) om förvärvaren har tagit över största delen av arbetsstyrkan, 5) frågan om förvärvaren har tagit över kundkretsen, 6) graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, samt 7) i förekommande fall, den tid då verksamheten har legat nere.

Om en överlåtelse av en verksamhet eller del av en verksamhet från ett bolag till ett annat utgör en verksamhetsövergång i arbetsrättslig mening gäller vissa arbetsrättsliga regler. Dessa finns bland annat i 6 b § anställningskyddslagen och 28 § medbestämmandelagen. Enligt 6 b § anställningskyddslagen har de anställda som tillhör den överlåtna verksamheten rätt att följa med från det överlåtande bolaget (säljaren) till det förvärvande bolaget (köparen) på oförändrade anställningsvillkor. Både rättigheter och skyldigheter som följer av anställningen övergår på den nya arbetsgivaren. Vidare regleras i 28 § medbestämmandelagen bland annat att det förvärvande bolaget (köparen) blir bunden av överlåtarens (säljarens) kollektivavtal. Om det förvärvande bolaget redan är bunden av kollektivavtal som kan tillämpas på den övertagna personalen blir det förvärvande bolaget inte bundet av överlåtarens kollektivavtal men det ska hos förvärvaren (köparen) tillämpas 12 månader från överlåtelsen på den övertagna personalen.

Vid frågor om verksamhetsövergång och vad som gäller för det fall en sådan bedöms föreligga, är det lämpligt att kontakta Livsmedelsföretagen i god tid innan övergången ska genomföras. ¶

Bolaget hade inte uppfyllt sin rehabiliterings-skyldighet vid uppsägning av en alkoholist med psykisk sjukdom

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 65)

John var anställd som driftoperatör hos ett bolag som tillverkade aluminium. 2009 började han må psykiskt



➤ **dåligt. Hans alkoholkonsumtion ökade och han utvecklade alkoholsjukdom. John behandlades för sina psykiska besvär och genomgick även behandling för sin alkoholsjukdom. I maj 2012 sades han upp från sin anställning på grund av personliga förhållanden. Frågan i målet gällde om bolaget uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet och således om uppsägningen var sakligt grundad eller inte.**

Johns fackförbund menade att uppsägningen var ogiltig eftersom bolaget inte fullgjort sina skyldigheter att rehabilitera John. Bolaget invände att John varit olovligt frånvarande genom att inte styrka frånvaron med läkarintyg och i flera fall inte ens anmält frånvaron, i sådan omfattning att uppsägningen redan av detta skäl var sakligt grundad. Beträffande rehabiliteringsskyldigheten hade bolaget vidtagit alla tänkbara rehabiliteringsåtgärder men John inte medverkat i rehabiliteringen. Förbundet menade att frånvaron inte var olovlig eftersom den var en följd av Johns alkoholsjukdom och den psykiska sjukdom han led av.

Arbetsdomstolen konstaterade att bolaget under 2010 uppmärksammat den frånvaro som Johns besvär orsakade men då inte förstått hela vidden av hans alkoholproblem. Sommaren 2011 upprättades en rehabiliteringsutredning och av de läkarintyg som då upprättades, och vilka bolaget fick del av, framgick att John också behandlades för sitt alkoholberoende. Utredningen visade vidare att det var under tidsperioden november 2011 – februari 2012 som John för första gången vårdades för sin alkoholism på ett behandlingshem. Från och med den tiden började bolaget aktivt att ta del i Johns rehabilitering, bl a genom att upprätta en överenskommelse om ett vårdprogram för Johns fortsatta rehabilitering.

Bolagets handlande efter vården på behandlingshemmet övergick snabbt i en process om att avsluta Johns anställning. Bolagets åtgärder i form av bl a varningar för frånvaro under våren 2012 var inriktade på att strikt upprätthålla de krav på John som bolaget hade ställt upp i överenskommelsen om vårdprogram. Även om det var begripligt att bolaget varit angeläget om att få John att iaktta vårdprogrammet, borde det ha funnits utrymme att ta hänsyn till att det erfarenhetsmässigt tar tid att bli fri från ett alkoholberoende och att man får räkna med bakslag i rehabiliteringen. Johns alkoholsjukdom och hans psykiska besvär medförde också svårigheter för honom att iaktta föreskrifter om exempelvis sjukanmälan.

John var i mycket dåligt psykiskt skick vid tiden för uppsägningsförfarandet. Bolaget borde då ha försökt få kontakt med Johns vårdare inom psykiatri. Detta skedde dock inte. Bolaget undersökte heller inte Johns behov av psykisk vård, och av utredningen framgick att John var behandlingsbar. Rehabiliteringsmöjligheterna var således inte uttömda vid tidpunkten för uppsägningen.

Utredningen gav inte stöd för bolagets påstående att John motsatt sig medverkan i vårdprogrammet, även om han inte i alla delar hade klarat av att fullfölja programmet. Uppsägningen var således inte sakligt grundad och förklarades ogiltig.

OBSERVERA: Vi får ofta frågor angående hur alkoholproblem på en arbetsplats bör hanteras. Förenklat kan sägas att onykterhet på arbetsplatsen – som inte är att betraktas som eller kopplad till alkoholism – normalt betraktas som ren misskötsamhet. Alkoholism kan däremot betraktas av Arbetsdomstolen som en sjukdom om en specialist på alkoholsjukdom har konstaterat det. Som regel anses sjukdom inte utgöra grund för uppsägning. Effekten av att alkoholproblem bedöms vara alkoholism innebär att arbetsgivaren precis som vid andra sjukdomar istället får en, i många fall långtgående, rehabiliteringsskyldighet. ¶

Information om hantering av alkohol och droger på arbetsplatsen finns på www.livsmedelsforetagen.se. Vidare har Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet tillsammans med Alna gett ut en skrift "Recept för en drogfri arbetsplats – om alkohol och drogfrågor i livsmedelsbranschen". Denna finns att beställa hos oss på Livsmedelsföretagen.

För beställning, vänligen kontakta Malin Strömberg på e-post: malin.stromberg@li.se. Tveka inte att kontakta oss vid frågor om sjukdom, rehabilitering m.m. eller för beställning av materialet.

Avsked av arbetstagare som uppträtt aggressivt och använt klart olämpligt språkbruk mot chefen samt inte redogjort för sina arbetsuppgifter godtogs inte

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 53)

Michael hade varit anställd hos ett verkstadsföretag i 37 år. Han avskedades i november 2011. Som grund för avskedandet angav bolaget att Michael vid ett antal möten under hösten hade uppträtt respektlöst, hotfullt och aggressivt mot chefen samt vägrat svara på frågor

➤ **om sina arbetsuppgifter. Mötens hölls med en nytillträdd chef och hade gällt Michaels arbetsuppgifter. Michaels fackförbund bestred i allt väsentligt det som bolaget lagt Michael till last. Frågan i målet gällde således om det funnits skäl för avskedandet, alternativt sakligt grund för uppsägning.**

Arbetsdomstolen fann det utrett att Michael hade uppträtt aggressivt vid mötena med chefen och att han använt ett klart olämpligt språkbruk som inte ska accepteras på en arbetsplats. Det var dock inte visat att Michael genom sina uttalanden eller agerande i övrigt hade hotat chefen. Utredningen visade dock att samarbetet mellan Michael och chefen inte fungerade. Enligt arbetsdomstolen hade chefen haft ett berättigat intresse att få reda på vad Michael hade för arbetsuppgifter men utredningen visade att Michael inte hade redogjort för sina arbetsuppgifter på ett sätt som tillgodosåg chefens önskemål. Det fanns således anledning att kritisera Michael för att han inte på ett tillfredsställande sätt hade redogjort för sina arbetsuppgifter.

Vid sin prövning av om det funnits skäl för avskedande konstaterade domstolen att samtalen mellan chefen och Michael mer synes ha varit inriktade på att belägga om Michael hade för lite att göra än att utreda hur han skulle kunna effektivisera sitt arbete. Detta skapade en låsning dem emellan. Michael upplevde sig som trängd och ifrågasatt, och enligt Arbetsdomstolen får man utgå från Michaels uppträdande berodde på att han med visst fog uppfattade sig som pressad och trängd av chefen. Mot denna bakgrund fanns det inte grund för att avskeda Michael.

När det gällde frågan om det funnits saklig grund för uppsägning slog domstolen fast att bolaget borde försökt omplacera Michael eller vidtagit någon annan åtgärd för att komma tillrätta med samarbetsproblemen mellan Michael och chefen. Detta hade bolaget inte gjort, varför det inte funnits grund för uppsägning.

Avskedandet ogiltigförklarades och Michael tilldömdes 75 000 kronor i allmänt skadestånd samt ekonomiskt skadestånd.

OBSERVERA: Vid åtgärder som exempelvis uppsägning från arbetsgivaren eller avsked är det arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som läggs arbetstagaren till last. I den mån det inte kan klarläggas vad som förevarit ska, i enlighet med det faktum att arbetsgivaren har bevisbördan, den för arbetstagaren mest förmånliga versionen läggas till grund för Arbetsdomstolens bedömning och avgörande. Mot bakgrund av detta är det således viktigt att en arbetsgivare noga dokumenterar vad som läggs arbetstagaren till last. Vid upprepade händelser bör dokumentationen exempelvis föras löpande.

Domen belyser att det är av avgörande betydelse hur arbets-

givaren hanterat situationen, försökt att lösa problemet och utrett möjligheten till omplacering. Om arbetsgivaren inte hanterat omplaceringsfrågan på ett tillfredsställande sätt innebär det att uppsägningen inte anses sakligt grundad. ¶

Anställningsskyddslagens skadeståndsbestämmelser är tillämpliga på felaktigt avbrytande av visstidsanställning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 57)

Evelina innehade en ett år lång tidsbegränsad anställning som lärarassistent och fritidsledare hos en privat skola. Mot bakgrund av att arbetsgivaren felaktigt uppfattat att Evelina inte hade rätt att arbeta i Sverige avbröt arbetsgivaren anställningen med omedelbar verkan efter fyra månader. Det var ostridigt att det saknats laglig grund för att avsluta anställningen. Tvisten gällde vilka skadeståndsregler som var tillämpliga och därmed hur stort skadeståndet till den anställde skulle vara.

Arbetstagarens fackförbund anförde att allmänna kontraktsrättsliga principer alternativt skadeståndslagen skulle tillämpas vid beräkning av det ekonomiska skadeståndet. Arbetsdomstolen konstaterade att Evelinas anställning hade omfattats av anställningsskyddslagen och att det därför inte fanns utrymme att i stället tillämpa allmänna kontraktsrättsliga principer eller skadeståndslagen.

Domstolen framhöll att 38 § anställningsskyddslagen inte innehåller undantag för tidsbegränsade anställningar och således var tillämplig. Bolaget ålades, i enlighet med 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen, att betala ekonomiskt skadestånd till Evelina motsvarande sex månadslöner. Det konstaterades att begreppet månadslön i bestämmelsen inte innefattar semesterersättning.

Utredningen visade att anställningen hade avbrutits i samband med ett samtal mellan Evelina och företrädare för bolaget rörande Evelinas rätt att arbeta i Sverige. Arbetsgivaren hade misstagit sig på denna punkt och borde enligt domstolen ha undersökt frågan bättre innan beslut fattades om att omedelbart avbryta Evelinas anställning. Med hänsyn till att det rörde sig om en tidsbegränsad anställning och till den korta anställningstiden bestämdes dock det allmänna skadeståndet till 75 000 kronor (av yrkade 100 000 kronor).

► OBSERVERA:

Visstidsanställning

Bestämmelser om visstidsanställning finns både i Tjänstemannaavtalet (punkt 2.2) och i Livsmedelsavtalet (2.3). I Livsmedelsavtalet har, från och med 1 april 2013, den tid som en person kan vara visstidsanställd förlängts från 12 till 18 månader. Dessutom har det införts en beräkningsperiod för visstidsanställningar på tre år. Det innebär att en arbetstagare kan vara visstidsanställd högst 18 månader under en treårsperiod. Om en person varit visstidsanställd 18 månader går det alltså, efter att treårsperioden löpt ut, åter att visstidsanställa samma person. Enligt Livsmedelsavtalet kan en tidsbegränsad anställning avbrytas i förtid med beaktande av en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, om annat inte har överenskommits. Sådant avbrott kräver saklig grund. Notera att Tjänstemannaavtalet inte innehåller någon motsvarande möjlighet att avbryta en visstidsanställning i förtid.

Vi vill särskilt uppmärksamma alla företag på den företrädesrätt till återanställning som följer av anställningsskyddslagen. En arbetstagare som varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning. Det är därför viktigt att en arbetsgivare – före längre visstidsanställningar – noga överväger om det är en person som passar för arbetet som anställs.

Arbetstillstånd

Arbetstagaren i det aktuella fallet var bulgarisk medborgare. EU-medborgare har rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Om arbetstagaren ska stanna längre än tre månader ska personen registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket. Personen kan inte registrera sig innan han eller hon kommer till Sverige.

Medborgare i ett land utanför EU behöver i de allra flesta fall ha ett arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige. Ansökan görs hos Migrationsverket. Mer information om arbetstillstånd m.m. finns på Migrationsverkets hemsida: www.migrationsverket.se.

Notera att det är straffbart (och även belagt med särskild avgift) för en arbetsgivare att ha en arbetstagare anställd som inte har föreskrivet arbetstillstånd. Det är alltså viktigt att kontrollera detta innan anställningen ingås. ¶

AVTALSÖRELSAN

Nytt avtal med Handelsanställdas förbund

Butiksavtalet med Handelsanställdas förbund är nu klart. Information om avtalet har sänts ut till alla berörda medlemsföretag och finns även tillgängligt på vår webbplats.



Ny webbplats

Livsmedelsföretagen har i september lanserat en ny webbplats och grafisk profil. Gå gärna in på vår nya webbplats och se vad du tycker! www.livsmedelsforetagen.se

Höstens kurs för medlemsföretagen

ARBETSRÄTT

Under två dagar får du stifta bekantskap med de vanligaste lagarna som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och anställd/fackförening. Kursen behandlar även de kollektivavtal som gäller för Livsmedelsföretagens medlemsföretag.

Kursen består av korta genomgångar av lagar och avtal som varvas med grupparbeten. Lagarna går igenom utifrån en praktisk infallsvinkel och exempel ges ur Arbetsdomstolens praxis. Även relationer till de fackliga organisationerna kommer att behandlas. Kursen syftar även till att ge ett erfarenhetsutbyte mellan deltagarna vid de olika medlemsföretagen.

När: 6-7 november 2013

Var: Sigtuna Stadshotell, Sigtuna

Sista anmälningsdag: 7 oktober 2013

Ytterligare information om kurserna, anmälningsformulär och kontakt- och prisuppgifter finns på vår webbplats, www.livsmedelsforetagen.se.

ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt och Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras.

ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 10 nummer per år.



Redaktör för ArbetsgivarNytt: Linnéa Eriksson, Livsmedelsföretagen

KONJUNKTURBREVET

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 Livsmedelsföretagens medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhets-brevets namn.



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

På Facebook: www.facebook.com/livsmedelsforetagen och på Twitter: @livsmedel



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm

Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm

☎ 08-762 65 00 ✉ info@livsmedelsforetagen.se