



Avsked av facklig förtroendeman ogiltigförklarades

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 72)

Jacob avskedades mot bakgrund av påstådda samarbetsproblem och att han hotat en kollega. Samarbetsproblemen utgjorde dock inte avskedsgrund och bolaget hade inte bevisat att Jacob hotat sin kollega, varför avskedandet ogiltigförklarades. Bolaget hade inte vidtagit åtgärder för att komma tillrätta med problemen vilket gjorde att saklig grund för uppsägning inte heller förelåg. Bolagets åtgärder att avskeda respektive flytta Jacob till annat arbetsställe utgjorde inte föreningsrättskränkning.

Jacob var tillsvidareanställd som byggnadsarbetare hos ett byggbolag sedan 2007. Han var utsedd till ordförande i MB-gruppen och var i den egenskapen primär kontaktperson i medbestämmandefrågor.

Jacob blev avskedad i november 2011 då han, enligt bolaget, hotat en arbetskamrat i samband med en lokal löneförhandling i september 2011 samt orsakat långvariga samarbetsproblem. Jacobs fackförbund förnekade att Jacob hotat kollegan och orsakat samarbetsproblem. Förbundet menade att avskedandet utgjorde en reaktion på Jacobs agerande i lönetvisten i september och innebar föreningsrättskränkning. Vidare menade förbundet att bolaget vid ytterligare fem tillfällen utsatt Jacob för föreningsrättskränkning genom att hindra honom att fullgöra sitt uppdrag samt förflyttat honom i strid mot förtroendemannalagen.

Avseende det påstådda hotet framkom att Jacob hade återgivit ett telefonsamtal mellan arbetskamraten och en tidigare lagbas i vilket lagbasen på fråga från arbetskamraten

sagt att han skulle slå arbetskamraten om de möttes. Jacob hade uppträtt aggressivt men Arbetsdomstolen ansåg det dock inte bevisat att Jacob hotat arbetskamraten.

Beträffande de påstådda samarbetsproblemen visade utredningen att Jacob haft problem i sina relationer med arbetskamrater och arbetsledning. Han hade varit permitterad några gånger eftersom ledningen på olika projekt inte ville ta emot honom. Det gick dock inte att dra några slutsatser om omfattningen av problemen eller vad motsättningarna närmare bestått av. Bolaget menade att det genom upprepade samtal, möten och en skriftlig erinran försökt komma tillrätta med problemen. Detta hade dock inte visats, då det i stort saknades skriftlig dokumentation. Vid ett möte mellan ledningen och Jacob hade bolaget visserligen framfört kritik men det var oklart vad kritiken gällde och det klargjordes inte att Jacobs anställning var i fara. Den erinran som överlämnats var allmänt hållen, grundades inte på någon specifik händelse och tydliggjorde inte vad bolaget lade Jacob till last eller vad han behövde förändra. De samarbetsproblem som visats ha förelegat och Jacobs agerande vid mötet i samband med löneförhandlingen i september utgjorde sammantaget inte grund för avsked. Då bolaget egentligen inte hade vidtagit några adekvata åtgärder för att komma tillrätta med problemen fanns heller inte saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen fann att förbundet inte gjort sannolikt att avskedandet haft ett föreningsrättskränkande syfte. Beträffande de övriga påstådda föreningsrättskränkande åtgärderna menade domstolen att de inte hade blivit styrkta eller inte haft ett föreningsrättskränkande syfte. Bolaget hade vid ett tillfälle begärt ett s k förstadagsintyg av Jacob. Domstolen fann att sådana särskilda skäl som krävdes enligt kollektivavtalet för sådant intyg inte hade förelegat. Avskedandet av Jacob förklarades ogiltigt.

Forsätter på nästa sida ➔

UR INNEHÅLLET

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2013 nr 72
Avsked av facklig förtroendeman ogiltigförklarades
Sidan 1

AD 2013 nr 62
Utan högskoleutbildning saknades kvalifikationer
Sidan 2

AD 2013 nr 71
Chefen utsatte arbetstagare för sexuella trakasserier
Sidan 3

AD 2013 nr 73
Överenskommelse om anställningens upphörande var bindande
Sidan 4

AD 2013 nr 74
Gravid kvinna valde själv att inte tillträda en erbjuden anställning
Sidan 4

ARBETSMILJÖ

Utbilda era chefer och skyddsombud i arbetsmiljö – ny chans att gå unik BAM-utbildning
Sidan 5

AVTALSÖRELSAN

Nya servingsavtalet klart
Sidan 6

OBSERVERA: För att samarbetsproblem ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs till en början att det är fråga om allvarliga svårigheter. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen ska samarbetsproblem normalfallet inte kunna läggas till grund för en uppsägning. För att samarbetsproblem ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs det alltså att de är av allvarlig art och ska i nämnvärd grad ha gått ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är till exempel inte tillräckligt att det finns irritation mellan olika personer på arbetsplatsen.

Fallet visar ännu en gång att bedömningen om vissa omständigheter, t ex samarbetsproblem, utgör grund för uppsägning inte bara grundar sig på hur arbetstagaren har agerat utan även på vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit. Även om samarbetsproblemen är av sådan allvarlig art att de kan utgöra grund för uppsägning krävs det att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder för att i första hand försöka komma till rätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än uppsägning. Mot bakgrund av detta är det viktigt att arbetsgivaren i dessa situationer vidtar lämpliga åtgärder såsom exempelvis möten, omplaceringsutredningar, i förekommande fall varningar m m och skriftligen dokumenterar detta. Arbetsgivaren ska även på ett bestämt och tydligt sätt göra klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan en eventuell uppsägning kan vidtas.

Fallet belyser även innehållet i en varning. Inledningsvis kan nämnas att inom livsmedelsbranschens område är erinran och varning samma sak och används i de fall arbetsgivaren vill göra tydligt för arbetstagaren att visst agerande är allvarligt och oacceptabelt samt konsekvenserna av om arbetstagaren inte ändrar sitt beteende. I fallet var den aktuella erinran mycket allmänt hållen och det framgick inte vilka händelser eller händelseförlopp erinran avsåg och erinran kunde inte anses ha tydliggjort vad bolaget lade den anställde till last och vad han behövde förändra. De nämnda oklarheterna var till bolagets nackdel vid bedömningen om det förelåg grund för avsked eller uppsägning. Mot bakgrund av detta vill vi således framhålla vikten av att en varning (erinran) är tydlig avseende vad arbetsgivaren lägger arbetstagaren till last (dvs vad som har hänt och när), vad arbetstagaren behöver förändra samt att arbetstagaren riskerar sin anställning om han eller hon inte förändrar sitt beteende. Det finns inget formellt skriftlighetskrav, men eftersom det är arbetsgivaren som har bevisbördan avseende vad som läggs arbetstagaren till last och vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit rekommenderar vi att en varning alltid är skriftlig.

Samarbetssvårigheter är en fråga som mer eller mindre alltid är aktuell. **I november kommer vi på flertalet ställen i landet arrangera arbetsgivarträffar på temat Samarbetssvårigheter – omplacering, uppsägning, eller avsked?**, där vi går igenom dessa frågor djupare samt även vissa andra aktuella ämnen. Mer information hittar du sist i detta nyhetsbrev. ¶

Utan högskoleutbildning saknades kvalifikationer

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 67)

En tidigare anställd mekaniker hade företrädesrätt till återanställning. Bolaget anställde ett antal operatörer och krävde för dessa anställningar högskoleutbildning eller lång arbetslivserfarenhet som operatör. Detta innebar enligt Arbetsdomstolen inte ett åsidosättande av den tidigare anställdes företrädesrätt då bolagets krav var befogat, och den tidigare anställde inte uppfyllde kravet och alltså saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som operatör.

Anders hade haft en tidsbegränsad anställning som mekaniker hos ett pappersbruk.

Bolaget anställde ett antal operatörer. Tvisten gällde om bolaget därmed åsidosatte Anders återanställningsrätt. Enligt bolaget saknade Anders tillräckliga kvalifikationer för någon av anställningarna eftersom han varken hade en eftergymnasial utbildning från högskola eller en lång praktisk erfarenhet som operatör. Bolaget hade sedan 2008 uppställt dessa krav för anställning som operatör. Fackförbundet menade att kravet på högskoleutbildning var irrelevant för anställning som operatör.

Arbetsdomstolen slog fast att det var bolaget som självt bestämde vilken kompetens som det ansåg vara relevant vid en nyanställning. Inget tydde på att kravet på högskoleutbildning tillkommit för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning. Det fanns ingen anledning att ifrågasätta att bolaget ansåg en högskoleutbildning vara av värde för bolaget och att kravet ingick i en strategi för att successivt öka kompetensen hos operatörerna för att möta framtidens behov. Kravet på högskoleutbildning var befogat.

Ett par av anställningarna gällde korta, tidsbegränsade anställningar. De som erhöll tidsbegränsade anställningar utgjorde en rekryteringsbas för framtida anställningar, inklusive tillsvidareanställningar, vid bolaget. Mot den bakgrunden var kravet på högskoleutbildning relevant även för tidsbegränsade anställningar.

Anders hade inga meriter i form av högskolestudier. Han hade vidare ingen erfarenhet av arbete som operatör och uppfyllde därmed inte heller det alternativa kravet på lång relevant arbetslivserfarenhet.

OBSERVERA: En arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning. En



➤ förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren sagts upp pga arbetsbrist eller haft en tidsbegränsad anställning som inte har förlängts. Företrädesrätten gäller i den verksamhet arbetstagaren tidigare varit anställd och löper från tiden för uppsägningen och nio månader efter anställningens upphörande och, som fallet ovan behandlar, förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Företrädesrätten tar sikte på nyanställningstillfällena som aktualiseras under företrädesrättsperioden.

Var gränsen för tillräckliga kvalifikationer går är inte alltid helt lätt avgöra. Till en början kan det framhållas att bevisbördan när det handlar om tillräckliga kvalifikationer vilar på arbetsgivaren när det påstås att en företrädesberättigad arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär normalt att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som ställs på en person som söker aktuellt arbete. Arbetsgivaren får dock tåla en viss upplärningstid (upp till några månader), för det fall den anställde inom rimlig tid har möjlighet att lära sig arbetet. Om arbetstagaren saknar för arbetet särskild lagstadgad behörighet anses inte tillräckliga kvalifikationer föreligga. Som fallet även belyser ska de krav arbetsgivaren ställer upp vara befogade och relevanta, annars är risken att kravet anses vara ett kringgående av företrädesrättsreglerna.

Vid frågor om tillräckliga kvalifikationer är ni välkomna att höra av er till oss på Livsmedelsföretagen. ¶

Chefen utsatte arbetstagare för sexuella trakasserier

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 71)

Mirjam var anställd hos en trafikskola. I målet blev det bevisat att bolagets chef hade utsatt Mirjam för sexuella trakasserier. Då Mirjams anställning avslutades precis efter att hon påtalat trakasserier för chefen hade bolaget även utsatt Mirjam för repressalier i strid mot diskrimineringslagen.

Mirjam var, sedan några månader, anställd hos en trafikskola som receptionist. Anställningen avslutades i förtid i juli. DO hävdade att bolagets chef Göran utsatt Mirjam för sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen trots att Mirjam markerat att hon inte tyckte om hans närmanden. När hon i juli påtalade trakasserier för Göran avslutade denne hennes anställning. Bolaget invände att händelserna aldrig inträffat och att anställningen avslutades därför att Mirjam ofta kommit för sent till arbetet.

Arbetsdomstolen fann Mirjams berättelse trovärdig. Att hon i nära samband med den sista händelsen lämnat uppgifter om de påstådda sexuella trakasserier till polisen, Arbetsförmedlingen och en läkare stödde hennes berättelse. Det var således visat att Mirjam utsatts för sexuella trakasserier av sin chef.

Bolaget avbröt Mirjams anställning i omedelbar anslutning till att hon påtalat de sexuella trakasserier för Göran. Därmed fanns det anledning att anta att Göran utsatt Mirjam för repressalier i strid mot repressalieförbudet i diskrimineringslagen, dvs att bolaget avbröt anställningen pga påtalandet om trakasserier. Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier i strid mot lagen bevisar omständigheter som ger anledning att anta att sådana repressalier har förekommit går bevisbördan över på arbetsgivaren som ska bevisa att repressalier inte har förekommit. Bolaget kunde inte visa att beslutet att avbryta Mirjams anställning inte berott på att hon påtalat de sexuella trakasserier, och arbetsgivaren bedömdes ha utsatt Mirjam för både sexuella trakasserier och repressalier i strid mot diskrimineringslagen. Bolaget ålades att betala 75 000 kronor i diskrimineringsersättning till Mirjam.

OBSERVERA: I enlighet med vad som behandlades i målet omfattar diskrimineringslagens förbud bland annat sexuella trakasserier och repressalier. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. I målet hänvisar Arbetsdomstolen till förarbetena (prop. 2007/08:95 s. 493f respektive s. 531) angående vad som gäller vid sexuella trakasserier och repressalier. Diskrimineringsstypen sexuella trakasserier är uppbyggd runt begreppen missgynnande, oönskat, insikt och av sexuell natur. För att sexuella trakasserier ska föreligga ska handlingen eller bemötandet medföra missgynnande i form av skada eller obehag på sådant sätt att det kränker den utsattas värdighet. Vidare ska handlingen eller beteendet vara oönskat och den som trakasserar måste ha insikt om att beteendet kränker någon. Den trakasserande bör därför klargöra för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. I vissa fall kan dock omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste stå klar för den som trakasserar, och då behövs inga särskilda påpekanden. För att sexuella trakasserier ska föreligga ska uppträdandet även vara av sexuell natur och uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Som exempel på uppträdanden av sexuell natur anges ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro eller oönskad fysisk kontakt exempelvis klappande eller strykningar mot en annan persons kropp.

Karaktäristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det kan vara fråga om både ett handlande som en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller följd för arbetstagaren. Det kan röra sig om en uppsägning, att en utlovad förmån uteblir,

att arbetstagaren drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. ¶

Överenskommelse om anställningens upphörande var bindande

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 73)

Iris och arbetsgivaren hade träffat en överenskommelse om att hennes anställning skulle upphöra. Iris ansåg senare att hon provocerats att underteckna överenskommelsen. Iris hade rådgjort med en facklig företrädare, hade en arbetsledande roll, hade haft erfarenhet av liknande förhandlingar tidigare samt föranledde att mötet återupptogs efter midnatt då överenskommelsen träffades. Mot bakgrund därav ansågs bolaget inte ha agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt och överenskommelsen ansågs därför bindande.

Iris var anställd som kyrkoherde i en församling. Hon kallades en kväll till ett möte med företrädare för församlingen. Diskussionen gällde en överenskommelse om att avsluta Iris anställning. Vid midnatt avslutades mötet utan att någon överenskommelse träffades. Iris fick precis efter mötet del av en underrättelse om tilltänkt avsked, varvid mötet återupptogs. Mötet avslutades några timmar senare då en överenskommelse träffades som innebar att Iris anställning skulle upphöra en månad senare.

Iris menade att hon provocerats att underteckna överenskommelsen och att den därför borde ses som en uppsägning från arbetsgivarens sida samt att den var ogiltig enligt avtalslagen. Hon krävde vidare lön enligt 34 § andra stycket lagen om anställningsskydd för den tid tvisten pågick.

Arbetsdomstolen konstaterade att församlingen hade anledning att kalla Iris till ett möte mot bakgrund av misstankar om vissa ekonomiska oegentligheter från Iris sida. Det stred således inte mot god sed på arbetsmarknaden att i sammanhanget även ta upp frågan om att avsluta hennes anställning. Hon var vidare inte helt oförberedd på att församlingen vid mötet avsåg att diskutera hennes anställning.

Iris kände sig hårt pressad under mötet och ansåg sig vara i en svår situation. Mötet pågick länge och anmärkningsvärt sent, vilket kunde tala för att församlingen provocerat henne att ingå överenskommelsen. Iris hade dock under mötet rådgjort med en facklig företrädare, hon hade haft möjlighet att be om betänketid exempelvis till dagen därpå, hade en arbetsledande roll och hade tidigare erfarenheter

av liknande förhandlingar. Det var också Iris som föranledde att mötet återupptogs efter midnatt. Domstolens slutsats var att församlingen inte hade agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller annars otillbörligt i samband med att överenskommelsen ingicks. Mot denna bakgrund godtog domstolen heller inte påståenden om att överenskommelsen var ogiltig enligt 33 § avtalslagen eller att den borde lämnas utan avseende enligt 36 § samma lag. Överenskommelsen var således bindande för Iris.

Då anställningen inte hade upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida fanns därmed ingen rätt för Iris att med tillämpning av 34 § andra stycket lagen om anställningsskydd få lön för den tid som tvisten pågick. ¶

Gravid kvinna valde själv att inte tillträda en erbjuden anställning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 74)

Mary tillträdde aldrig en anställning som säljare sedan hon innan anställningen tillträtts fått veta att hon var gravid. Det var dock inte bevisat att bolaget återtagit anställningserbjudandet efter informationen om graviditeten. Det framstod som mest sannolikt att Mary själv avstått från att tillträda anställningen när hon fått reda på att hon var gravid

Mary fick en anställning som säljare hos ett företag som tillverkade badrumsinredningar. Hon tillträdde dock aldrig anställningen. Diskrimineringsombudsmannen (DO) menade att detta berodde på att bolaget vid ett telefonsamtal med Mary återtagit erbjudandet om anställning sedan Mary berättat att hon var gravid. Enligt DO bröt bolaget därmed mot diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen. Bolaget invände att erbjudandet inte hade tagits tillbaka utan att det var Mary som valde att inte tillträda anställningen.

Av utredningen framgick enligt Arbetsdomstolen att arbetet skulle innebära flera övernattningar hemifrån varje vecka och inkludera en del tunga lyft. Vidare konstaterade domstolen att Mary hade blivit väldigt glad när hon fick erbjudandet om anställning och att hon hade beskrivit arbetet som ett drömjobb. Det framstod därför som osannolikt att hon skulle ha avstått från att tillträda anställningen.

Efter att Mary fått meddelade om att hon fått anställningen hade hon dock varit mycket sparsam i sina kontakter med bolaget, vilket framstod som underligt mot bakgrund av hur Mary uppfattade anställningen. Mary hade vidare efter telefonsamtalet skickat ett sms till bolaget vars innehåll

► bekräftade bolagets påstående att beslutet att Mary inte skulle tillträda anställningen fattades i samförstånd. Det låg också nära till hands att uppfatta innehållet i sms:et som en bekräftelse på bolagets uppfattning om telefonsamtalets innehåll, nämligen att Mary valde att avstå från att tillträda anställningen. DO hade inte visat att bolaget återtagit sitt erbjudande och DO:s talan avlogs. Brott mot diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen förelåg ej. ¶

ARBETSMILJÖ

Utbilda era chefer och skyddsombud i arbetsmiljö – ny chans att gå unik BAM-utbildning

Som du som läsare säkert vet står det i vårt kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs), i bilaga B, att skyddsombuden ska ha 40 timmars BAM- och SAM-utbildning och att det är önskvärt att chefer, arbetsledare och skyddsombud går dessa utbildningar tillsammans. Företagen har en del svårigheter att uppfylla avtalets intentioner eftersom Prevents ordinarie öppna BAM-utbildningar är tre dagar. Vissa av medlemsföretagen, oftast de större, specialbeställer 40-timmarsutbildningar för sina egna chefer och skyddsombud som är skraddarsytt för företaget, via Prevent, sin företagshälsovård eller ABF. Detta är oftast inte möjligt för mindre företag. Hittills är det bara Livs som arrangerar 40-timmarsutbildningar i BAM och SAM regelbundet och även om dessa är öppna även för chefer så är det naturligt att tro att dessa utbildningar främst riktar sig till förtroendevalda skyddsombud.

Nu erbjuder Prevent i samarbete med oss parter (Livsmedelsföretagen och Livs) en unik lösning för vår bransch som vi hoppas ska bli återkommande! Chefer o skyddsombud kan boka in sig på valfri 3-dagars BAM som arrangeras runt om i landet och därefter komplettera med två branschspecifika dagar, som går av stapeln i Malmö den 21-22 maj 2014. Dag 4 kommer att hållas av Sven-Åke Westerlund som är en mycket erfaren och branschkundig utbildare. Dag 5 är en partsdag där Malin Strömberg på Livsmedelsföretagen och hennes motsvarighet på Livs, Thomas Henriksson, tillsammans går igenom bilaga B och andra viktiga arbetsmiljöfrågor för branschen. Läs igenom den till detta AGNytt bifogade broschyren "BAM – grund- och påbyggnadsutbildning" och anmäl gärna både era chefer och skyddsombud till denna satsning. Om vi får för lågt antal anmälda kommer inte Prevent att kunna erbjuda denna lösning igen. Detta är alltså branschens chans att få till en bra utbildningslösning för

våra chefer och skyddsombud framöver! Om den läggs ner återstår i stort sett bara de utbildningar som Livs anordnar, för de företag som inte själva kan arrangera företagsinterna utbildningar. Om ni har frågor är ni självklart välkomna att kontakta Malin Strömberg, arbetsmiljörådgivare på Livsmedelsföretagen, på telefon 08-762 65 04 eller Monica Lörnbo, projektledare på Prevent, telefon 08-402 02 45.

Ps. Vi håller nu även på att planera för branschspecifika SAM-utbildningar för vår bransch (40 timmar).

ÄR NI SVERIGES BÄSTA ARBETSTEAM?

Prevent arrangerar just nu en tävling där första priset är en SPA-upplevelse för hela arbetsteamet. Genom tävlingen Sveriges bästa arbetsteam vill vi lyfta fram, inspirera och visa goda exempel på arbetsteam med stor arbets-trivsel och arbetsglädje. Vi tror nämligen att vi får både hälsosamma och framgångsrika arbetsplatser genom att arbeta tillsammans för en bra arbetsmiljö. Fram till den 15 november kan ni nominera era team. Läs mer och anmäl er <http://www.prevent.se/Toppmenyn/Om-Prevent/Sveriges-basta-arbetsteam>

GILLA JOBBET

Reservera redan nu den 22-23 oktober 2014 för "Gilla Jobbet" – arbetslivets mötesplats. Förra året arrangerade Svenskt Näringsliv, LO och PTK för första gången "Gilla Jobbet" tillsammans med AFA Försäkring och Prevent. Stockholmsmässan lockade nästan 5 000 personer och under dagarna bjöds deltagarna på spännande innehåll med utställningar och seminarier, upplevelser, forskning, praktik och mycket mer. Mer information kommer senare. På www.gillajobbet.se kan ni läsa om förra årets evenemang.

KOSTNADSFRIA BREVSKOLOR

Prevents brevskolor är en samling minikurser för dig som vill lära dig mer om ämnen inom arbetsmiljö. Varje minikurs innehåller smarta tips, goda råd och konkreta exempel. Just nu finns det skolor om ämnena stress, svåra situationer och arbetsplatsens utformning. Fler ämnesområden kommer inom kort. Anmälan görs här: www.prevent.se/sv/Toppmenyn/Om-Prevent/Prevents-lilla-brevskola

SEMINARIER OM SYN OCH BELYSNING

Prevent har precis kommit ut med en ny bok om syn och belysning och i samband med det inbjuds ni att delta i seminarium på fem olika orter i Sverige. Ta chansen att lära er mer om synergonomi, belysning, energibesparing och synhjälpmedel. Boken ingår i anmälningsavgiften.

Läs mer och anmäl er här: www.prevent.se/Webbshop/KonferenserSeminarier/Syn_och_belysning

I november arrangerar vi träffar på flertalet ställen i landet för er som arbetar med personalfrågor inom livsmedelsföretag, till exempel i hr-funktionen eller som chefer i produktionen. Temat för träffarna är **Samarbetsproblem – omplacering, uppsägning eller avsked?**, men vi hinner även med flera andra aktuella frågor så som **föräldralön- vad som gäller från årsskiftet 2013/2014, genomgång av de nya reglerna om deltidspension, samt viktiga rättsfall och arbetsmiljönyheter. Mötesledare är förhandlare hos oss på Livsmedelsföretagen.**

TIDEN FÖR TRÄFFARNA ÄR KL 13-17 OCH HÅLLS PÅ FÖLJANDE DATUM OCH STÄLLEN:

Malmö den 19 november 2013, Näringslivets Hus, Jörgen Kocksgatan 1B

Luleå den 19 november 2013, Näringslivets Hus, Storgatan 9, 1 tr

Örebro den 20 november 2013, Näringslivets Hus, Köpmannagatan 23-25

Göteborg den 20 november 2013, Clarion Post hotell, Drottningtorget 10

Stockholm den 20 november 2013, World Trade Center, Kungsbron 1

Växjö den 21 november 2013, Näringslivets Hus, Kungsgatan 1 B

Deltagandet är kostnadsfritt och anmälan görs till amanda.sochon@li.se senast 3 dagar innan respektive tillfälle. Vid frågor är du välkommen att maila Amanda Sochon på nämnda mailadress eller ringa Anna Nordin på telefon 08-762 65 07.

Serveringsavtalet

Serveringsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Hotell och Restaurang Facket är klart. Avtalet är på knappt tre år (35 månader) och löper från 1 juni 2013 till och med 30 april 2016. Lönehöjningarna gäller retroaktivt från 1 juni 2013. Ob-nivåerna höjs dock först från 1 juni 2014.

Årets treåriga avtal innebär att Serveringsavtalet likt många andra avtal på svensk arbetsmarknad är ett minimilöneavtal. Det innebär att de angivna nivåerna, som tidigare kallades tariffer, nu har bytts ut till minimilöner. Årets höjning av dessa nivåer, som vi nu kallar minimilöner, har begränsats till 75 % av de lönehöjningar som gäller för avtalsperioden.

Årets lönehöjning är 500 kr i månaden för en heltidsanställd. Det innebär 2,89 kr/timme. Det är den lönehöjning som alla som var anställda den 1 juni 2013 och fortfarande är anställda har rätt till. Höjningen av minimilönen (nivån som framgår av tabellen i avtalet) är dock lägre, nämligen 2,17 kr/timmen (75 % av 2,89 kr/timmen). Det är därför lönehöjningen för heltidsanställda och höjningen av minimilönen skiljer sig åt, och det är också syftet med ett minimilöneavtal som alltså endast anger de lägsta (minimilöner) som ska gälla. Ett minimilöneavtal är också en förutsättning för att eventuellt kunna använda pott i framtiden.

Har du frågor eller funderingar angående det nya Serveringsavtalet är du välkommen att kontakta Gunnar Adler på telefon 08-762 65 24 eller på mail gunnar.adler@li.se. Mer information kommer skickas ut till berörda medlemsföretag och finns även på vår hemsida: www.livsmedelsforetagen.se/serveringsavtalet-klart/

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 nyhetsbrevets 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