



## Vilket lands lag gäller?

Frågan om vilket lands lag som ska gälla på ett anställningsavtal är en fråga som aktualiseras mer och mer mot bakgrund av att de internationella inslagen i anställningsförhållanden ökar. Exempelvis kan frågan aktualiseras för en anställd som är bosatt i ett land och under en viss tid arbetar i ett annat land, för ett bolag med säte och ledning i ett tredje land.

Frågan om vilket lands lag som ska gälla blev nyligen aktuell i EU-domstolens mål C-64/12 av den 12 September 2013 (Anton Schlecker, med firma Firma Anton Schlecker mot Melitta Josefa Boedecker). Arbetstagaren hade varit anställd som platschef i Nederländerna av ett tyskt företag under 11 år. Arbetstagaren blev uppsagd från tjänsten i Nederländerna och erbjöds en tjänst i Tyskland. Frågan i målet var om tysk eller nederländsk lag skulle gälla för det senare anställningsavtalet. Då målet var en begäran om förhandsavgörande (från Nederländsk domstol) bedömde EU-domstolen inte i sak själva frågan om vilken lag som skulle tillämpas i fallet, utan domstolen lade endast fast vilka regler som blir tillämpliga och hur dessa regler ska tolkas.

För anställningsförhållanden gäller "Rom-

konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser 1980" (Romkonventionen), artikel 3 och 6. Huvudregeln enligt Romkonventionen är att parterna själva kan välja vilket lands lag som ska gälla (genom att uttryckligen ange val av lag i anställningsavtalet). Lagvalet får dock inte innebära att den anställda berövas det skydd som den anställda skulle ha rätt till enligt tvingande regler i lands lag som skulle ha tillämpats om parterna inte hade gjort något lagval.

I det fall parterna inte har gjort något lagval tillämpas i 1) första hand lagen i det land där den anställda vanligtvis utför sitt arbete (även om den anställda tillfälligt är sysselsatt i ett annat land). Om den anställda inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land gäller 2) lagen i det land där verksamhetsstället där han eller hon anställdes är beläget.

De nämnda kriterierna 1) och 2) gäller dock inte när det av de samlade omständigheterna framgår att anställningsavtalet har *närmare anknytning* till ett annat lands lag. Då ska det landets lag tillämpas. Vid den samlade bedömningen spelar omständigheter in så som var den anställda har sin bostad, var bolaget har sitt säte, var den anställda betalar skatt och andra avgifter och var denne omfattas av socialförsäkringssystem, försäkringar och pension m.m.



## UR INNEHÅLLET

### Vilket lands lag gäller?

Sidan 1

### FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

#### AD 2013 nr 89

##### Avskedad för stöld

Sidan 1

#### AD 2013 nr 92

##### Chaufför var arbetstagare

Sidan 3

### ARBETSGIVARTRÄFFAR

I februari ordnar vi nya arbetsgivarträffar runt om i landet på temat "Lönesättning"

Sidan 3

### FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

#### Kontaktinformation

vid anmälan om föräldrapenningtillägg

Sidan 4

### ARBETSMILJÖ

#### Arbetsmiljönätverk

Sidan 4

#### Lär dig att hantera skadligt bruk på arbetsplatsen

Sidan 5

#### Säkerhetskultur på arbetsplatsen

Sidan 5

#### Beslutade föreskrifter

Sidan 5

#### Sanktionsavgifter, Sidan 5

#### Skräddarsydd BAM-utbildning via Prevent

Sidan 5

#### LIA, Sidan 5

### VÅRENS KURSER FÖR MEDLEMSFÖRETAGEN

#### Kurs i arbetsrätt 4-5 maj 2014

Sidan 4

#### Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön 14-15 maj 2014

Sidan 5

# Avskedad för stöld

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 89)

## En arbetstagare som stulit metallskrot från arbetsplatsen avskedades. Avskedet godtogs.

Pelle var 45 år och var sedan 1986 anställd hos ett företag som skötte fastighetsservice hos bl a ett pappersbruk. I september 2012 erkände Pelle att han stulit två pallar med metallskrot från pappersbruket och han avskedades med anledning av stölden. Tvisten gällde om avskedandet var lagligt.

Arbetsdomstolen slog fast att det är en självklar utgångspunkt att arbetstagare inte får ta egendom som tillhör arbetsgivaren eller annan utan tillåtelse från ägaren. Det krävs inte att arbetsgivaren särskilt klargör detta för arbetstagarna.

Pelle var av uppfattningen att det var tillåtet att ta med sig skrot från pappersbruket om någon ansvarig givit sitt tillstånd och en symbolisk summa betalats. Pelle hade dock inte frågat någon om tillstånd eller betalat något för skrotet. Redan av Pelles egna uppgifter stod det således klart att Pelle visste att det han gjort stred mot pappersbrukets regler. När det gällde värdet av det stulna visade utredningen att lastpallarna och det rostfria skrotet hade ett inte obetydligt värde.

Pelle tillgrep skrotet när han vikarierade som arbetsledare. Han lämnade också pappersbruket under arbetstid och använde arbetsgivarens lastbil för att kunna utföra stölden. Med hänsyn till Pelles ålder, arbetslivserfarenhet och arbetsuppgifter, framstod hans agerande som helt oförsvarligt. Avskedandet godtogs.

## FAKTA

Det är oftast svårt att bedöma om försättning för avsked eller uppsägning pga personliga skäl föreligger och bedömningen baseras på rättspraxis från Arbetsdomstolen. Om man felaktigt avskedar eller säger upp en arbetstagare kan detta leda till mycket höga skadestånd. Notera att skadeståndsskyldigheten inträffar när arbetsgivaren verkställer uppsägningen eller avskedet genom att lämna över själva uppsägnings- eller avskedshandlingen. Vi rekommenderar att ni alltid kontaktar oss på Livsmedelsföretagen innan ni verkställer avsked eller en uppsägning pga personliga skäl. Det är lämpligt att ni tar en första kontakt med oss i ett tidigt skede.

Innan ett avsked verkställs ska arbetsgivaren först *underrätta* den anställda innan avskedande får ske. Vi på Livsmedelsföretagen får ofta frågor om skillnaden på just underrättelse om avsked och faktiskt avskedande, samt effekten av dessa. Notera att reglerna om underrättelse är tillämpliga även på uppsägning pga personliga skäl. Om en arbetsgivare avser att avskeda en arbetstagare ska arbetstagaren (och även dennes fack) först *underrättas* om det tänkta avskedandet minst en vecka innan den faktiska avskedshandlingen/blanketten får överlämnas. Notera att *underrättelsen* endast innebär att man *varslar* om att man tänker avskeda. Denna åtgärd skiljer sig markant från att faktiskt avskeda personen dvs. att överlämna själva *avskedshandlingen*.

Efter att *underrättelse* har lämnats har facket och den anställda rätt att begära överläggning i frågan för att diskutera de omständigheter som ligger till grund för det planerade avskedet. Beroende på vilka uppgifter som kommer fram vid en sådan varselöverläggning kan arbetsgivaren efter denna välja att antingen gå vidare med avskedet och således överlämna *avskedshandlingen*, eller välja att inte avskeda den anställda och istället vidta annan åtgärd (exempelvis ge en varning istället). Arbetsgivaren kan även välja att dra tillbaka *varslet* och inte vidta någon ytterligare åtgärd alls.

Som nämnts ovan är bedömningen om grund för avsked föreligger oftast är mycket komplicerad. I detta skede **innan** en *avskedshandling* lämnas till den anställda, rekommenderar vi därför att ni kontaktar oss för diskussion rörande omständigheterna och för bedömning om grund för avsked eller annan åtgärd föreligger.

Om överläggning har begärts får avskedshandling/blankett lämnas till den anställda först efter överläggningen har hållits. Det händer att parterna vid en varselöverläggning väljer att lösa frågan genom gemensam överenskommelse.

Vad gäller uppsägning på grund av personliga skäl gäller som sagt motsvarande regler om underrättelse innan uppsägningshandling överlämnas, dock med skillnaden att tidsfristen är 14 dagar från underrättelse till verkställd uppsägning. Ovanstående information ska således även tillämpas vid planerad uppsägning pga personliga skäl. Notera även att avsked eller uppsägning pga personliga skäl inte enbart får grunda sig på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan underrättelse lämnas.

# ARBETSGIVARTRÄFFAR

I februari ordnar vi nya arbetsgivarträffar runt om i landet. Temat är **Lönesättning och löneavtal för livsmedelsföretag**. Vi går igenom våra löneavtal och hur lönesättningen kan hanteras i praktiken. Hur åstadkommer vi en lönesättning som stimulerar medarbetarna och samtidigt främjar företagets verksamhet? Vi pratar också om olika typer av lönesystem. Dessutom kommer vi att ta upp flera andra aktuella arbetsgivarfrågor, bland annat frågor om bemanning och entreprenad.

Träffarna börjar kl 13 och avslutas senast kl 17, och vi tar en ordentlig paus för fika och mingel.

Träffarna kommer hållas på följande orter och datum:

**Örebro den 12 februari 2014**, Svenskt Näringsliv, Köpmangatan 23–25  
Kristine Skår och Linnéa Eriksson är mötesledare

**Stockholm den 13 februari 2014**, World Trade Center, Kungsbron 1  
Anna Nordin och Linnéa Eriksson är mötesledare

**Luleå den 19 februari 2014**, Svenskt Näringsliv, Storgatan 9,  
Gunnar Adler är mötesledare

**Göteborg den 20 februari 2014**, Elite Park Avenue Hotel, Kungssportsavenyn 36–38  
Henrik van Rijswijk och Anna Nordin är mötesledare

**Malmö den 25 februari 2014**, Svenskt Näringsliv, Jörgen Kocksgatan 1B  
Viveca Krook och Malin Strömberg är mötesledare

**Växjö den 27 februari 2014**, Svenskt Näringsliv, Kungsgatan 1 B  
Viveca Krook är mötesledare

Deltagandet är kostnadsfritt och anmälan görs till [amanda.sochon@li.se](mailto:amanda.sochon@li.se) senast 3 dagar innan tillfället du vill delta vid. Om du har frågor går det bra att maila Amanda eller ringa Anna Nordin på telefon 08-762 65 07.

## Chaufför var arbetstagare

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

[AD 2013 nr 92]

**En chaufför har ingått avtal som uppdragstagare med ett bolag och för bolagets räkning utfört körningar för ett åkeri. Vid en helhetsbedömning av alla omständigheter ansågs chauffören vara arbetstagare hos åkeriet. Åkeriet är bundet av kollektivavtal och skulle ha tillämpat detta på chauffören.**

Mellan Åkeri A och Bolag B finns ett avtal benämnt serviceavtal, om att Bolag B ska utföra chaufförstjänster åt Åkeri A. Bolag B utför tjänsterna åt Åkeri A genom anlitande av självständiga uppdragstagare. En chaufför har, på uppdrag av Bolag B, utfört körningar för Åkeri A med lastbilar som tillhör Åkeri A.

Chauffören har efter det att han påbörjat sitt chaufförsuppdrag undertecknat ett skriftligt avtal benämnt "avtal om tjänster" med Bolag B och fakturerat samt fått viss ersättning för körningarna av Bolag B. Båda bolagen har samma ledning, samma firmatecknare och ägs indirekt av samma två personer. Åkeri A är genom hängavtal med Svenska Transportarbetareförbundet bundet av Transportavtalet.

Frågan var om chauffören varit självständig uppdragstagare eller om chauffören varit arbetstagare hos Åkeri A, och om Åkeri A brutit mot Transportavtalet genom att inte tillämpa Transportavtalet på det arbete som chauffören i så fall får anses ha utfört för Åkeri A:s räkning.

Arbetsdomstolen har efter en helhetsbedömning gjort bedömningen att chauffören får anses ha varit arbetstagare hos Åkeri A. Omständigheter som domstolen beaktade var bland annat att chauffören vid tidpunkten för anlitandet haft fog att uppfatta att han anställdes av Åkeri A, att han inte haft någon egen lastbil utan endast ställt sin arbetskraft till förfogande, att Åkeri A tillhandhållit bilarna, att Åkeri A har ersatt chauffören för dennes utlägg och att arbetsledningen har skett från Åkeri A.

Enligt Arbetsdomstolens mening har Åkeri A inte kunnat kringgå det tvingande arbetstagarbegreppet genom att via Bolag B ingå ett avtal om tjänster med chauffören och låta Bolag B stå för betalningen för det utförda arbetet. Åkeri A har brutit mot Transportavtalet genom att inte tillämpa det på chauffören och är således skadeståndsskyldigt gentemot Transportarbetareförbundet pga brott mot Transportavtalet. Skadeståndet bestämdes till 100 000 kronor.

**Kommentar:** Om en person är anställd eller uppdragstagare är en återkommande fråga som vi





bland annat behandlade i Arbetsgivarlyst nr 3, 2013 i anslutning till rättsfallet AD 2013 nr 32. Vi gick då igenom förutsättningarna för bedömningen, vilket tål att repeteras. Vid frågan om en person är anställd eller uppdragstagare görs, i enlighet med domstolens uttalande i detta fall AD 2013 nr 92, en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Förutom bedömning av eventuella skriftliga avtal är omständigheter som normalt beaktas och som anses tyda på ett anställningsförhållande bland annat 1) om arbetet ska utföras personligen av avtalsparten (personen), 2) om personen själv eller så gott som själv utfört arbetet/ställer sin egen arbetskraft till förfogande, 3) om förhållande har varit mera stadigvarande eller regelbundet 4) om parten som utför arbete varit förhindrad att utföra arbete av betydelse för annan (tex pga tidsåtgång), 5) att den som utför arbetet är underkastad andra partens arbetsledning och kontroll, 6) om de maskiner, lokaler och redskap som används tillhör den som arbetet utförs för, 7) om den som utför arbetet får ersättning för egna utlägg i arbetet, 8) ersättningen: om den har utgått som lön eller arvode och 9) om den som utför arbetet allmänt sett kan anses jämförbar med arbetstagare – i socialt eller ekonomiskt hänseende.

Att en uppdragstagare som anlitas har F-skattesedel och får ersättningen utbetalas som arvode istället för lön talar för att det rör sig om ett uppdragsförhållande och inte en anställning (men är dock ingen garanti för att förhållandet bedöms som uppdragsförhållande).

Frågan om en person är anställd eller uppdragstagare kan även bli aktuell vid en skatterättslig prövning av Skatteverket (varvid vissa andra omständigheter kan få betydelse). Bland annat är beskattningen av ersättningen (lön eller arvode) olika beroende på om personen bedöms vara anställd eller uppdragstagare.



## Kontaktinformation vid anmälan om föräldrapenningtillägg

Vi har tidigare informerat om den nya föräldraförsäkringen för arbetarområdet som trädde i kraft 1 januari 2014. Nedan hittar ni kontaktinformation till AFA försäkring för anmälan om föräldrapenningtillägg (FPT).

### Anmälan om föräldrapenningtillägg (FPT)

Om barnet är fött efter årsskiftet kan den anställde göra anmälan från och med den 1 januari 2014 via AFA Försäkrings kundwebb på [www.afaforsakring.se/foraldraledig](http://www.afaforsakring.se/foraldraledig).

Har den anställde fått barn före den 1 januari 2014 och inte tagit ut alla dagar med föräldraersättning enligt avtal med företaget kan även en pågående föräldraledighet anmälas. Anmälan görs via [www.afaforsakring.se/foraldraledig](http://www.afaforsakring.se/foraldraledig).

Anställd som inte har möjlighet att anmäla via webben kan istället ringa AFA Försäkrings kundcenter på 0771-88 00 99 så hjälper de till.

Mer information kan hämtas från AFA Försäkring på [www.afaforsakring.se/foraldraledig](http://www.afaforsakring.se/foraldraledig) samt från Svenskt Näringslivs Försäkringsinformation (Finfa) [www.finfa.se](http://www.finfa.se).

Ni kan även kontakta Finfa på telefonnummer 010-45 53 800

## ARBETSMILJÖ

### ARBETSMILJÖNÄTVERK

Inom Livsmedelsföretagen finns ett arbetsmiljönätverk som ni är välkomna att vara med i. I nuläget är det mer än 100 deltagare som får information om nyheter inom arbetsmiljöområdet samt har möjlighet att utbyta erfarenheter med varandra för att uppnå en bättre arbetsmiljö. Anmäl gärna ditt deltagande via mail till vår arbetsmiljörådgivare Malin Strömberg, [malin.stromberg@li.se](mailto:malin.stromberg@li.se).



## LÄR DIG ATT HANTERA SKADLIGT BRUK PÅ ARBETSPLATSEN

Under år 2014 erbjuder Alna 22 halvdagsutbildningar på olika platser runt om i landet. Rubriken är "Lär dig att hantera skadligt bruk på arbetsplatsen – bli en trygg och säker chef!". Mer information och anmälan hittar du här: <http://www.alna.se/kalender/steg-1-lar-dig-att-hantera-skadligt-bruk-pa-arbetsplatsen-bli-en-trygg-och-saker-chef>

## SÄKERHETSKULTUR PÅ ARBETSPLATSEN

Arbetsmiljöverket satsar på begreppet säkerhetskultur och har utvecklat sin temasida. Säkerhetskultur är ett mycket viktigt begrepp att arbeta med för att få ner olyckstalet. På arbetsmiljöverkets temasida finns också ett nytt webbverktyg där ni kan undersöka hur det står till med er säkerhetskultur på arbetsplatsen, detta i form av en enkät. En mycket bra start för ett aktivt säkerhetskulturarbete!

Läs mer här: <http://www.av.se/teman/sakerhetskultur/>

## BESLUTADE FÖRESKRIFTER

Det har varit ovanligt få beslutade föreskrifter under år 2013:

AFS 2013:1      Ändring av arbete i explosionsfarlig miljö  
(AFS 2003:3)

AFS 2013:2      Ändring av Förebyggande av allvarliga kemikalieolyckor (AFS 2005:19)

AFS 2013:3      Ändring av Arbetsplatsens utformning  
(AFS 2009:2)

AFS 2013:4      Ställningar (ersätter AFS 1990:12 och börjar gälla den 1 juli 2014)

Mer information hittar ni här:  
<http://www.av.se/lagochratt/afs/nummerordning.aspx>

## SANKTIONSAVGIFTER

Ytterligare sanktionsavgifter kommer att införas i föreskrifterna den 1 juli 2014. Under hösten har vi inom Svenskt Näringsliv gett remissvar över Arbetsmiljöverkets förslag. Just nu bearbetar Arbetsmiljöverket samtliga remissvar och slutgiltigt beslut kommer att fattas i slutet av mars. Många utbildningsaktörer försöker sälja

långa utbildningar med tanke på dessa förändringar och beskriver det som "den nya arbetsmiljölagen". Vi anser inte att företagen behöver utbilda sig i arbetsmiljö av denna anledning. Ni kommer självklart att få mer information om sanktionsavgifterna längre fram. Ni kan läsa mer här:

<http://www.av.se/lagochratt/sanktionsavgifter/>

Ni som är intresserade av att läsa remissvaret är välkomna att kontakta Malin Strömberg.

## SKRÄDDARSYDD BAM-UTBILDNING VIA PREVENT

Anmäl gärna era chefer och skyddsombud till vår skräddarsydd BAM-utbildning, 40 timmar, via Prevent. Gå tre dagar på valfri ort och komplettera sedan med två branschpassade dagar i Malmö den 21-22 maj. Kontakta gärna Malin Strömberg för mer information om alternativ till arbetsmiljöutbildningar.

## LIA

Som vanligt vill vi slå ett slag för att använda er av LIA – Livsmedelsbranschens Informationssystem för Arbetsmiljö. Det är glädjande att fler och fler livsmedelsföretag använder sig av AFA Försäkrings kostnadsfria program och är mycket nöjda! Under året har programmet utvecklats med många nya smarta funktioner, bland annat en app som hjälper bl. a. chaufförer och säljare att kunna rapportera sina händelser även utanför arbetsplatsen. Ni kan få mer information om systemet genom några filmer: <http://www.youtube.com/watch?v=77hUowE6R2k> samt <http://www.youtube.com/watch?v=6SJkYCKhcpc>. Titta gärna på dem och hör av er till Malin Strömberg om ni vill ha mer information.

Glöm inte att anmäla er till utbildningen 14-15 maj 2014 om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön! Ytterligare information utbildningen hittar ni i detta Arbetsgivarnytt under "Vårens kurser för medlemsföretagen".



## KURS I ARBETSRÄTT

Under två dagar får du som arbetar som personalchef/ansvarig, VD eller på annat sätt ansvarar för personalfrågor stifta bekantskap med de vanligaste lagarna som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och anställd/fackförening. I kursen knyts an till 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. De regler som särskilt behandlas är de som rör anställning och uppsägning, ledighetsregler som semesterlagen och föräldraledighetslagen. Även relationer till de fackliga organisationerna kommer att behandlas. I samband därmed kommer även medbestämmandelagen och förtroendemannalagen att tas upp. Förhandlare från Livsmedelsföretagen är kursledare båda dagarna.

**När:** 5-6 maj 2014

**Var:** Thorskogs slott, Västerlanda strax utanför Göteborg

## ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN

För att bättre möta framtida behov och krav behöver chefer och ledare grundläggande arbetsmiljökunskaper med betoning på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kursdagarna ger kunskaper om lagar och bestämmelser kring arbetsmiljö och säkerhet, samt en större förståelse för arbetsmiljöns betydelse för individen och företaget.

Utbildningen riktar sig till högre chefer, personal i arbetsledande ställning, personalansvariga och arbetsgivarrepresentanter i skyddskommitté eller motsvarande. Under kursen ges också praktiska tips som gör det lättare att förbättra arbetsmiljöarbetet.

**När:** 14-15 maj 2014

**Var:** Stenungsbaden Yacht Club, Stenungsund

Mer information om våra kurser samt information om priser, anmälan m.m. hittar du på vår webbplats:  
<http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/kalender/>

## 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](http://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](mailto:info@livsmedelsforetagen.se)