



Kriskommunikation och medierådgivning

Livsmedelsföretagens ambition är att livsmedelsbranschen ska vara transparent och öppen, och proaktivt arbeta med att förutse och förhindra kriser genom ansvarstagande, snabba åtgärder och god beredskap. Det kräver förståelse för både medierna och medielogiken, och konsumenternas krav och förväntningar på öppenhet och korrekt agerande. Livsmedelsföretagen kan med sin egen krisexpert, Jeanette Fors-Andrée, erbjuda medlemsföretagen både kostnadsfri akut kriskommunikation och medierådgivning, samt förebyggande krisarbete till rabatterat pris.

För er som jobbar med arbetsgivarfrågor kan kriskommunikation och medierådgivning bli aktuellt exempelvis vid olyckor på arbetsplatsen eller arbetsrättsliga processer som riskerar att få medial uppmärksamhet eller på annat sätt behöver kommuniceras i egna eller

externa kanaler. Livsmedelsföretagen hjälper till med att formulera hållbara budskap och argument, bedöma det mediala intresset och ta fram strategier för kriskommunikation och mediehantering.

Kriskommunikation, medierådgivning och förebyggande krisarbete kan självklart bli aktuellt även avseende andra områden i verksamheten till exempel vid misstanke/larm om felaktiga produkter, frågor som berör hälsa (tillsatser, råvaror, nya rön etc) och etiska frågor så som djurhållning och hållbarhetsarbete m.m.

För akut krishantering och medierådgivning eller vid intresse av förebyggande krishantering, kontakta vår krishanterare Jeanette Fors-Andrée på +46-708 93 50 07. Jeanette finns även på e-mail: jeanette.forsandree@li.se

UR INNEHÅLLET

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2014 nr 65 Inget förhandlingskrav när anställd gått ur facket

Sida 2

AD 2014 nr 71 Ny förhandling vid ändrat beslut

Sida 3

AD 2014 nr 57 Ingen ersättning för parkeringsavgifter

Sida 3

AD 2014 nr 62 Ogiltigt avsked

sida 4

AKTUELLT

Kriskommunikation och medierådgivning

Sida 1

Ledighet för facklig utbildning: Gula boken inte längre gällande

Sida 5

ARBETSMILJÖ

Nollvision för arbetsplatsolyckor

Sida 6

Faktorer för en frisk arbetsplats

Sida 7

VÅRENS KURSER

**Arbetsrätt
Arbetsmiljö**

Sida 7

Inget förhandlingskrav när anställd gått ur facket

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 65)

En arbetsgivare som vill stämma en fackförening eller dess medlem måste först ha förhandlat. Ett bolag hade väckt talan i domstol mot två tidigare anställda utan att först ha förhandlat frågan. Tidsfristen för att påkalla förhandling enligt förhandlingsordningen löpte fortfarande när de aktuella arbetstagarna gick ur facket. Att företaget inte hade förhandlat utgjorde därför inte hinder mot att domstolen prövade frågan.

Evelyn och Måns var anställda hos ett teknikbolag till oktober 2010. Teknikbolaget misstänkte att Evelyn och Måns olovligen hade tagit med sig upphovsrättsligt skyddat material samt företagshemligheter från bolaget när de avslutade sina anställningar. Bolaget polisanmälde Evelyn och Måns i januari 2011 och fick september 2012 del av förundersökningen. Bolaget väckte i juli 2013 talan mot Evelyn och Måns vid tingsrätten för brott mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen.

Evelyn och Måns var medlemmar i Unionen till juni 2011 och bolaget var bundet av tjänstemannaavtalet inom industrin till den 30 september 2011. Enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet ska part påkalla förhandling inom fyra månader från att parten fick kännedom om det förhållande som rättsanspråket hänför sig till eller i vart fall senast två år efter att förhållandena ägt rum.

Kollektivavtalsparterna hade samstämmt förklarat att fullgjord förhandling utgör en processförutsättning för tvister som omfattas av förhandlingsordningen. Förhandlingsordningen ska tillämpas på "rättsanspråk på grund av kollektivt eller enskilt avtal". Kollektivavtalsparterna hade bekräftat att förhandlingsordningen omfattar alla rättstvister som härrör från anställningsförhållandet,

även anspråk enligt upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen.

Så länge Evelyn och Måns var medlemmar i Unionen var bolaget skyldigt att förhandla med Unionen i frågan innan talan väcktes i domstol. Detta ansåg Arbetsdomstolen betydde att talan skulle avvisas om fristen att påkalla förhandling hade löpt ut under den tid Evelyn och Måns var medlemmar i Unionen. Om däremot fristen för att påkalla förhandling fortfarande löpte när Evelyn och Måns utträdde ur Unionen kunde en utebliven förhandling inte utgöra processhinder.

Det var inte visat att bolaget fick kännedom om de förhållanden som låg till grund för bolagets talan förrän bolaget fick del av förundersökningen i september 2012. Eftersom bolagets frist att påkalla förhandling fortfarande löpte när Evelyn och Måns utträdde ur Unionen (i juni 2011) hade utebliven förhandling inte utgjort processhinder. Bolagets talan skulle därför inte avvisas till följd av att bolaget inte hade påkallat förhandling i tvisten.

Kommentar: Vid förhandling på både tjänstemannaområdet och arbetarområdet gäller vid rättstvister särskilda förhandlingsordningar, enligt respektive områdes s.k. Huvudavtal. Huvudavtalen innehåller bland annat tidsfrister för inom vilka förhandling ska påkallas. Syftet med förhandlingsordningarna och dess tidsfrister är att anspråk ska tas upp till behandling snabbt och även att främja lösningar förhandlingsvägen så att rättsliga förfaranden kan undvikas i största möjliga mån. Kort uttryckt ska förhandling enligt Huvudavtalen ha påkallats inom fyra månader från parten fått kännedom om omständigheterna till grund för frågan, och - oavsett om part känt till omständigheterna eller ej - är en fråga är preskriberad efter två år från händelsen inträffat.

Huvudavtalen är kollektivavtal och finns tillgängliga på vår hemsida: <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/dokument/dokumenttyp/kollektivavtal/>





Ny förhandling vid ändrat beslut

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 71)

Vid MBL-förhandling i fråga om chefstillsättning hade arbetsgivaren och fackförbund kommit överens om att inte anställa en viss person och att utlysa tjänsten igen. Sedan beslutade arbetsgivaren att ändå anställa personen. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren innan dess borde ha begärt en ny förhandling i frågan.

En arbetsgivare (ett pastorat) var bunden av kollektivavtal med två fackförbund. Inför anställningen av en ny chef (kyrkoherde), David, påkallade arbetsgivaren en förhandling med de två fackförbunden. Vid förhandlingen enades parterna om att David inte skulle anställas och att pastoratet skulle utlysa tjänsten på nytt. Kyrkonämnden, som var beslutande organ när det gällde sådana anställningar, beslöt dock att anställa David.

Twisten gällde om pastoratet borde ha begärt förhandling på nytt innan David anställdes.



Som en allmän riktlinje har i rättspraxis ansetts att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen omfattar alla frågor som har den omfattningen och innebörden att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling. Man får typiskt sett räkna med att arbetstagarorganisationer vill förhandla med arbetsgivaren om denne önskar fatta ett beslut som påtagligt avviker från vad parterna enats om vid en förhandling.

Pastoratet hade fattat ett helt annat beslut än det parterna enades om vid förhandlingen. Vid den förhandling som hade hållits enades parterna snabbt och fackförbunden framförde inte de invändningar de hade mot att anställa David som kyrkoherde. Förhandlingsfrågan blev därmed inte allsidigt belyst. Pastoratet borde därför på nytt ha begärt förhandling med de två fackförbunden innan kyrkonämnden fattade beslut i anställningsfrågan. Pastoratet bröt därmed mot 11 § medbestämmandelagen och dömdes att betala 40 000 kronor i allmänt skadestånd till vart och ett av fackförbunden.

Ingen ersättning för parkeringsavgifter

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 57)

En målare hade betalat parkeringsavgifter i samband med resor som han fått milersättning för enligt kollektivavtalet. Frågan var om arbetsgivaren var skyldig att ersätta målaren för parkeringsavgifterna. Domstolen fann att varken kollektivavtalet eller anställningsavtalet innefattade en rätt till ersättning för parkeringsavgifterna.

Twisten gällde om bolaget var skyldigt att ersätta Jörgen för parkeringsavgifter som Jörgen ådragit sig i samband med resor med egen bil från bostaden till arbetsplatser utom arbetstid och mellan olika arbetsplatser under arbetstid.

Någon rätt till ersättning för parkeringsavgifter finns inte uttryckligen reglerad i kollektivavtalet. Förbundet menade dock att det fanns en tyst reglering i kollektivavtalet med sådant innehåll. Under alla förhållanden innehöll Jörgen enskilda anställningsavtal en sådan rätt. Enligt förbundet är det en grundläggande arbetsrättslig princip att arbetsgivaren ska ersätta utlägg som arbetstagaren har i tjänsten.

Arbetsgivarsidan förnekade att frågan var tyst reglerad och att det finns en sådan allmän arbetsrättslig princip som förbundet gjort gällande.

👉 Tyst reglering?

Vad gällde påståendet om en tyst reglering i kollektivavtalet konstaterade Arbetsdomstolen att de faktiska förhållandena och avtalsregleringen på skilda områden är så olika att det inte går att fastslå att det föreligger en generell princip om rätt till ersättning för faktiska kostnader vid tjänsteresor. Kollektivavtalet byggde således inte på en sådan tyst förutsättning.

Rätt enligt anställningsavtalet?

Det förelåg ingen branschpraxis eller praxis från bolaget som innebar rätt till ersättning. Domstolen konstaterade att kollektivavtalet innehöll regler om rätt till milersättning vid färd med egen bil. Denna reglering innebar i sig dock inte att arbetstagaren enligt anställningsavtalet också hade rätt till ersättning för parkeringsavgifter. Jörgen var heller inte skyldig att använda egen bil.

Frågan om ersättning för parkeringsavgifter hade inte varit föremål för diskussion mellan kollektivavtalsparterna vid avtalsförhandlingarna. Det förhållandet att många målare använde egen bil för att transportera handverktyg innebar inte att arbetsgivaren hade åsamkat arbetstagarna parkeringskostnaderna. Slutsatsen var att inte heller Jörgens anställningsavtal grundade någon skyldighet för bolaget att betala parkeringsavgifterna.

Kommentar: I likhet med kollektivavtalet i det aktuella fallet innehåller varken Livsmedelsavtalet eller Tjänstemannaavtalet bestämmelser om ersättning för eventuella parkeringsavgifter i samband med resor under arbetstid. Mot bakgrund av domstolens resonemang i detta fall är utgångspunkten således, även på vårt område, att en arbetsgivare som huvudregel inte har någon skyldighet att ersätta parkeringsavgifter. Detta förutsätter dock att det inte är praxis på företaget att parkeringsavgifter ersätts, och det inte har avtalats mellan de lokala parterna eller individuellt direkt med den anställde att företaget ersätter dessa utgifter.



Ogiltigt avsked

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 62)

En kyrkoherde hade avskedats. Då församlingen inte kunde visa att kyrkoherden medvetet lämnat vilseledande uppgifter eller undanhållit information om sina bisysslor, samt inte heller kunde styrka vad församlingen i övrigt lagt kyrkoherden till last fanns inte grund för vare sig avskedande eller uppsägning. Vidare hade församlingen brutit mot semesterlagen, kvittningslagen och medbestämmandelagen.

Kyrkoherden Leif avskedades 2012. Tvisten gällde huvudsakligen om församlingen haft laglig grund för avskedandet.

Utredningen visade att Leif ringt ett stort antal samtal rörande de företag han haft intressen i men då han haft oreglerad arbetstid var det svårt att avgöra vilka samtal som skett under arbetstid. Det gick därför inte att dra slutsatsen att Leif ägnat större delen av sin arbetstid åt privat verksamhet. Det var heller inte visat att telefonsamtalen avsett affärskontakter, och alltså inte var hänförliga till Leifs arbete som kyrkoherde, i den omfattning församlingen gjort gällande.

Församlingen hade inte heller visat att Leif medvetet lämnat vilseledande uppgifter eller undanhållit information om sina bisysslor. Han hade haft tillstånd att utöva de bisysslor han hade när han anställdes och det hade legat närmare till hands att kyrkorådet hade förbjudit honom att fortsätta med bisysslorna om dessa hindrat Leif att utföra sina arbetsuppgifter i stället för att skilja honom från anställningen.

Domstolen fann att församlingen inte styrkt vad församlingen i övrigt lagt Leif till last. Därmed fanns inte grund för vare sig avskedande eller uppsägning. Avskedandet förklarades ogiltigt och Leif tilldömdes 125 000 kronor i allmänt skadestånd.

Då församlingen betalade ut semesterersättning till Leif

först ett år efter det att anställningen upphört i strid mot 30 § semesterlagen och pga en otillåten kvittning ålades församlingen att betala 30 000 kronor i allmänt skadestånd. Församlingen hade även åtagit sig att skriva protokoll från den lokala tvisteförhandlingen, vilket inte hade blivit gjort, vilket även medförde allmänt skadestånd till förbundet med 20 000 kronor.

Kommentar: I samband med att en anställning upphör är det inte helt ovanligt att det uppkommer frågor om utbetalning av intjänad semester, vilket även aktualiserades i detta fall. Huvudregeln enligt semesterlagen är att intjänad semester betalas ut vid semesterledighet, så som semesterlön, och det är bara i vissa undantagsfall som en arbetsgivare har rätt att, utan att ledighet läggs ut, betala ut semesterersättning till den anställda. Ett av dessa tillfällen är då arbetstagarens anställning upphör. Enligt 30 § semesterlagen ska semesterersättning betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Om det inte går att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde.

I förarbetena till semesterlagen anges som exempel på **hinder** att det t.ex. av datatekniska skäl är svårt att inom angiven tid betala ut slutlönen. I det aktuella fallet hade semesterersättningen betalats ut först drygt ett år efter att anställningen upphörde. Enligt företaget berodde dröjsmålet på att det, vid tiden för avskedandet, hade uppdagats att Leif enligt företaget hade varit olovligen frånvarande och sparat semesterdagar som han egentligen skulle tagit ut. Företaget försökte under en tid utreda frågan men betalade ett år senare det belopp Leif krävde. Enligt domstolen var det skäl - att utreda beloppets storlek - som företaget åberopade inte sådant hinder som avses i semesterlagen och betalningen ett år senare var i strid med bestämmelsen.

ARBETSRÄTT

Ledighet för facklig utbildning: Gula boken inte längre gällande

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet har under ett antal år tagit fram en vägledning för hantering av fackliga utbildningar, den så kallade Gula boken. Parterna kommer inte längre att ha en sådan gemensam produkt. I Gula boken har de centrala parterna i gemensamma texter beskrivit under vilka förutsättningar fackliga förtroendemän har rätt till ledighet för fackliga utbildningar och hur den lokala samverkan bör se ut i dessa frågor. Parterna har också gemensamt gått igenom vilka delar av kurserna som kan berättiga till ledighet med bibehållen lön. Livsmedelsarbetareförbundet har nu klargjort att de anser att Gula boken inte längre ska användas.

De gemensamma texter som de centrala parterna tagit fram till Gula boken har inte utgjort avtalstexter, utan det har varit fråga om en nedtecknad gemensam uppfattning om hur frågorna om fackliga utbildningar bör hanteras. Hela tiden har förtroendemannalagens regler om rätt till ledighet för fackliga förtroendemän formellt sett gällt och så är det naturligtvis också fortsättningsvis.

För ytterligare information om vad som gäller för ledighet vid facklig utbildning enligt förtroendemannalagen se '**Cirkulär nr 7, 2014 – Ledighet för facklig utbildning**'. För de som inte har tagit del av cirkulärutskicket finns det att ladda ner på vår hemsida <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/dokument/dokumenttyp/cirkular/>





ARBETSMILJÖ

Nollvision för arbetsplatsolyckor

Vi människor tar risker även om vi vet att risktagande kan orsaka olyckor som i värsta fall till och med kan leda till dödsfall. Mot bakgrund av detta är en av våra viktigaste arbetsmiljöfrågor hur vi kan skapa en bra säkerhetskultur på våra arbetsplatser? Ämnet lyfts också i Livsmedelsindustrins hållbarhetsmanifest, framtaget av Livsmedelsföretagen och dess styrelse. Där framgår att livsmedelsbranschen aktivt ska arbeta med att nå en nollvision för olyckor på arbetsplatserna samt att minska sjukfrånvaron.

Säkerhet är i mångt och mycket en **beteendefråga** där beteendet upprätthåller säkerheten. Arbetet med säkerhetskultur handlar många gånger om att fokusera på vilka värderingar

och attityder, enskilt och i grupp, som styr hur vi handskar med den fysiska arbetsmiljön i produktionen. För att öka engagemang och motivationen till att förbättra säkerheten bör fokus, uppmärksamhet och beröm – för aktiviteter och resultat kopplat till förbättrad säkerhet – öka. Det gynnar en lärande organisation.

Orsaker till tillbud och olyckor bör sökas brett i organisationen och inte bara i individens beteende. Har exempelvis ett systemfel orsakat en felhandling och/eller en olycka/tillbud så kommer en annan anställd i samma situation med stor sannolikhet att begå samma sorts misstag. Det är således viktigt att göra något åt eventuella grundläggande orsaker till ett fel.

Vidare måste vi arbeta med våra rapporteringssystem för inträffade olyckor och tillbud, samt med säkerhetsrutiner och instruktioner som syftar till att olyckor minimeras.

För att lyckas uppnå visionen med noll olyckor på arbetsplatserna samt att minska sjukfrånvaron krävs det även att vi gemensamt arbetar för att optimera säkerhetskulturen inom livsmedelsindustrin.

Vilka förutsättningar krävs då för att skapa en god säkerhetskultur?

De förutsättningar som krävs är många, men nedan följer sammanfattat några organisatoriska faktorer som är associerade med säkerhetskultur och som återkommer i forskningsstudiers resultatdel.

- Engagemang från ledning bidrar till motivation på ett högre plan och engagemang genom hela organisationen. Ledningen behöver synas, vara ett föredöme och leda med ett gott exempel när det gäller säkerhet för att minimera olyckor och tillbud.
- Synligt ledarskap, vilket innebär att ledare vistas ute i produktionen eller processen för att diskutera säkerhet, hälsa och visa engagemang, skapar förtroende hos de anställda. Anställda behöver känna engagemang för säkerhet från sina chefer.
- I en god säkerhetskultur bör frågor kring säkerhet vara en del av den vardagliga konversationen på företaget. Ansvar och delaktighet bör finnas hos alla anställda oavsett nivå.
- I en positiv kultur är hälsa och säkerhet ansedda som viktiga faktorer. Dessa faktorer är där belönande, och inte på något sätt kompromissade.

Livsmedelsindustrins hållbarhetsmanifest hittar du på vår webbplats: <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/dokument/livsmedelsforetagens-hallbarhetsmanifest/>



Faktorer för en frisk arbetsplats

Den 24 oktober hölls Arbetsmiljöricksdag på Nalen i Stockholm. Resultatet från EU-kampanjen 2014-2015 – Friska arbetsplatser förebygger stress, redovisades. Presentationerna, i form av Powerpoint presentationer eller filmer, finns att ladda ner från Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se (sökord:Arbetsmiljöricksdag).

Bland annat presenterade professor emeritus Eva Vingård vid Arbets- och miljömedicin, Uppsala universitet "Hemligheten bakom friska företag och organisationer" som hon sammanfattade i följande punkter:

- Struktur i organisationen
- Tydlighet kring arbetsuppgifter och roller
- Möjligheter att samarbeta
- Minskad arbetsmängd genom att arbeta med de rätta arbetsuppgifterna
- Tid för reflektion
- Balans mellan krav och resurser – stöd
- Känner att man gör ett bra jobb
- Förebyggande arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete, inbyggt i verksamheten

Inte något nytt och inte så svårt att förstå – utmaningen ligger i det praktiska arbetet.

Vid arbetsmiljörelaterade frågor, tveka inte att kontakta vår arbetsmiljörådgivare Gunilla Wallin.

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 kommer hållas 22-23 april 2015. Plats för kursen kommer bestämmas inom kort.

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. Kursen kommer hållas 5-6 maj 2015. Plats för kursen kommer att bestämmas inom kort.

Ytterligare information om kurserna, anmälningsformulär och kontakt- och prisuppgifter finns på vår hemsida: <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/seminarier-och-utbildningar/>



*Trevlig advent önskar vi på
Livsmedelsföretagen!*

ARBETSGIVARNYTT

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

ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 7 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](https://twitter.com/livsmedel)



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm

Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm

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