



FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2020 nr 15 (Undantag av familjemedlem)

En anställd på ett företag sades upp på grund av arbetsbrist i samband med en omorganisation. Den uppsagda arbetstagaren hade dock tidigare varit gift men företagets ägare men de var nu skilda sedan tio månader tillbaka. Frågan i målet är därför i första hand ifall LAS ens är tillämplig på den anställda eller om hon undantas på grund av att hon tillhör arbetsgivarens familj.

Det som främst talar emot att LAS skulle vara tillämplig är den långa tid som förflutit från skilsmässan till uppsägningen. Emot detta ska dock vägas att arbetstagaren varit sjukskriven större delen av perioden samt att frånvaron i viss mån kan kopplas till familjsituationen. Dessutom bedömer Arbetsdomstolen att omorganisationen och arbetsbristen även hade ett visst samband till de före detta makarnas familjrelation. Vid en sammanvägd bedömning kommer Arbetsdomstolen därför till slutsatsen att uppsägningen skett i anslutning till (och delvis med anledning av) att arbetstagaren upphört att tillhöra arbetsgivarens familj. LAS blir därmed inte tillämplig.

AD 2020 nr 23 (Provocerad uppsägning)

Efter en längre tids konflikt med sin arbetsgivare väljer en arbetstagare att säga upp sig själv. Dock så väcks frågan ifall uppsägningen har sin grund i att bolaget agerat i strid mot god sed på arbetsmarknaden och i förlängningen på ett sätt som förmått arbetstagaren att säga upp sig själv, så kallad provocerad uppsägning.

Arbetsdomstolen konstaterar visserligen att såväl företrädare för bolaget som den anställde själv bidrog till att situationen blev så infekterad som den blev. Däremot finns ett antal punkter enligt vilka Arbetsdomstolen anser att bolaget brustit särskilt. Bland annat har man inte vidtagit åtgärder enligt gällande arbetsmiljöregler, till exempel hade en oberoende utredning kunnat till sättas vilket även tidigare föreslagits av den fackliga motparten. Bolaget har även skickat en oprecis varning och allvarliga anklagelser till den anställde hem, samtidigt som den anställde var sjukskriven för psykisk ohälsa, detta agerande kritiserar Arbetsdomstolen.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att bolaget måste ha insett att det genom sitt handlande framkallat en svår situation för den anställde och därmed en risk för att han skulle lämna sin anställning. Då det inte heller funnits saklig grund för uppsägning bedömer Arbetsdomstolen det inträffade som en otillåten uppsägning.

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2020 nr 15

AD 2020 nr 23

AD 2020 nr 30

ÖVRIGT

Coronainformation

Underlag till FORA

Rehabverktyg

Finfapodden

AD 2020 nr 30 (Avskedande)

En underhållsreparatör använde i sin anställning regelmässigt arbetsgivarens truckar och personbilar inom industriområdet och även i viss omfattning utanför industriområdet. Enligt företagets säkerhetsregler krävs giltigt körkort för att få framföra fordon på industriområdet, något som den anställde kände till. Den anställde fick senare körkort återkallat i tolv månader på grund av rattfylleri på fritiden men berättade inte detta för sin arbetsgivare utan fortsatte köra företagets fordon i arbetet. Han körde även sin egen bil till och från arbetet under perioden då han inte hade giltigt körkort och parkerade den på industriområdet. Detta var den främsta orsaken till att han avskedades. Facket invände bland annat att den anställde lider av alkoholsjukdom.

Twisten handlar om ifall avskedandet varit lagligt grundat. Enligt Arbetsdomstolens mening är de olovliga körningarna på arbetsplatsen och det faktum att arbetstagaren undanhållit informationen från arbetsgivaren mycket allvarligt. Vad gäller alkoholsjukdom så menar Arbetsdomstolen att den olovliga körningen i nyktert tillstånd som förekommit i arbetet samt lögnen om omfattningen av densamma inte kan ses som ett uttryck för alkoholsjukdom. Avskedandet anses därför lagligen grundat.

ÖVRIGT

Coronainformation

Med anledning av coronakrisen har vi samlat all nödvändig information i arbetsgivarhänseende på [vår hemsida](#). Informationen uppdateras löpande för att vara så rättvisande som möjligt. Under sommaren kommer vi ha extra bemannat i rådgivningen för att säkerställa att ni kan nå oss precis som vanligt.

Rätt löneunderlag till Fora

Om ert företag betalar ut lägre lönesummor till följd av coronakrisen bör de preliminära lönesummorna som ni anger hos Fora justeras. Mer information om hur ni går tillväga hittar ni på [Finfas hemsida](#).

Rehabverktyget från Prevent

Vem gör vad i rehabiliteringsprocessen när en anställd är sjukskriven? Rehabverktyget beskriver ansvar, roller och regler. När en anställd är delvis eller helt sjukskriven ansvarar arbetsgivaren bland annat för att organisera och ha rutiner för rehabiliteringsprocessen.

Prevents verktyg ger både arbetsgivare och anställda kunskap om regler, ansvar och roller när det gäller arbetsplatsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning. Det ger även tips på förebyggande arbete.

Läs mer om Rehabverktyget [hos Prevent](#).

Finfapodden

I Finfapodden pratar försäkringskonsulter från Finfa på ett lättsamt och övergripande sätt om kollektivavtalad försäkring och pension. De tar också upp det allmänna försäkringsskyddet och pensionen. Vad ska arbetsgivaren göra och tänka på vid olika händelser?

Podden hittar du på [Finfas hemsida](#).



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga Arbetsgivarnytt finns på [livsmedelsforetagen.se](https://www.livsmedelsforetagen.se)