

ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 2, 2021



INNEHÅLL

Från Arbetsdomstolen

- [AD 2021 nr 5 \(Preskriptionstid\)](#)
- [AD 2021 nr 10 \(Avskedande\)](#)
- [AD 2021 nr 14 \(Avsked genom arbetsgivarens agerande\)](#)
- [AD 2021 nr 17 \(Extra ledighetsdagar\)](#)

Material från Avtalat

- [Din guide till kollektivavtalad tjänstepension och försäkring](#)
- [Premiebladet](#)
- [Handbok om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring 2021](#)

Arbetsmiljö

- [Påminnelse om nya föreskriften om arbetsanpassning](#)
- [Projekt livsmedelsbranschens BAM – nu behöver vi er hjälp!](#)

ANMÄL DIG TILL VÅRA UTBILDNINGAR

Under våren erbjuder vi följande utbildning för arbetsgivare:

16/6

SWEDISH LABOR LAW AND THE COLLECTIVE AGREEMENTS

Livsmedelsföretagens arbetsrätts-utbildning i en engelsk version. Leds av arbetsrättsjurist Alexander Iliev.

Från Arbetsdomstolen

AD 2021 nr 5 (Preskriptionstid)

En tidigare anställd på ett VVS-företag köpte, under pågående anställning och med bolagets godkännande, två värmepumpar från en leverantör. Köpet gjordes i VVS-företagets namn och för eget bruk till en kostnad om 71 929 kr. Leverantören fakturerade VVS-företaget för värmepumparna den 20 december 2012 och den 10 oktober 2013. När den berörda arbetstagarens anställning upphörde i juni 2018 hade han inte betalat för värmepumparna. När den före detta arbetsgivaren krävde att värmepumparna skulle betalas invändes det att det var fråga om ett konsumentköp och att fordran därför skulle anses vara preskriberad. Allmän preskriptionstid enligt preskriptionslagen är tio år men vid konsumentköp är preskriptionstiden tre år.

Arbetsdomstolens bedömning är att den före detta anställda var konsument i preskriptionslagens mening, eftersom han är en fysisk person som köpt värmepumparna för enskilt bruk. Att köpet av värmepumparna skett inom ramen för hans anställning saknar betydelse. Det får, enligt Arbetsdomstolen, anses vanligt att företag inom vissa branscher har personalrabatter. En personalrabatt är en anställningsförmån som är knuten till det faktum att en person är anställd hos ett visst företag. Det måste antas att en näringsidkares beslut att tillåta förmånliga personalköp grundas på övervä-

ganden om att personalköpen gynnar den egna rörelsen, till exempel genom att öka personalens lojalitet med verksamheten. Personalköp får därför vid tillämpningen av preskriptionslagen anses ske i näringsidkares yrkesmässiga verksamhet.

Då det sammantaget anses vara fråga om ett konsumentköp i aktuellt fall ska preskriptionstiden vara tre år. Fordran ansågs således vara preskriberad.

AD 2021 nr 10 (Avskedande)

En anställd hos arbetsförmedlingen avskedades efter att en arbetssökande påstod att personen gjort sexuella närmanden på henne samt utlovat hjälp mot att de inledde en relation. Den tidigare anställde nekade till att något sådant skulle ha ägt rum.

Arbetsdomstolen konstaterar att ett avskedande endast får ske i flagranta och mycket allvarliga fall samt att det är arbetsgivaren som har bevisbördan. I det nu aktuella fallet stod i stort sett ord emot ord. Den arbetssökande lämnade emellertid ett mycket väl sammanhängande och tydligt vittnesmål i Arbetsdomstolen, detta vittnesmål styrktes även av vad den arbetssökande sagt till en socialsekreterare i anslutning till händelserna. Sammantaget fann därför Arbetsdomstolen det styrkt att den före detta anställde i vart fall hade kommenterat den arbetssökandes utseende, att han sagt till henne att han kunde hjälpa henne med

olika förmåner som körkortsundervisning, praktikplats och undervisning i svenska i utbyte mot en sexuell relation och att han tog på hennes kropp och försökte kyssa henne.

Detta i sig ansågs mycket allvarligt av Arbetsdomstolen. Att därutöver i egenskap av anställd hos Arbetsförmedlingen utlova förmåner från Arbetsförmedlingens sida i utbyte mot en sexuell relation innebär att han på ett högst klandervärt sätt utnyttjat sin ställning. Sammantaget finner arbetsdomstolen därför att laga skäl för ett avskedande förelegat.

AD 2021 nr 14 (Avsked genom arbetsgivarens agerande)

Efter ett möte med ett företags VD slutade en anställd att komma till arbetet. Det råder delade meningar angående ifall den anställde blev avskedad vid mötet eller inte. Arbetsdomstolen fann det inte utrett att den anställde vid mötet skulle ha blivit tillsagd att inte återvända till bolaget så något uttryckligt avskedande var det inte fråga om. Frågan är dock ifall bolaget ändå kan anses ha avskedat den anställde i ljuset av vad som hände efter mötet.

Efter mötet mailade den anställde företaget och frågade när hon skulle komma tillbaka men fick inget svar. Hon mailade även och frågade när hennes lön skulle komma och fick då till svar att företaget skulle återkomma. Vidare mailade den anställde fackliga organisation en förhandlingsframställan rörande avskedande. Mot bakgrund av dessa omständigheter finner inte Arbetsdomstolen någon anledning att betvivla att den anställde uppfattat situationen som att hon blivit skild från anställningen. Arbetsgivaren får även anses ha haft anledning att inse detta. Under sådana förhållanden ankommer det på arbetsgivaren att undanröja eventuella oklarheter samt tydliggöra att anställningen består. Så har inte skett och omständigheterna i detta fall leder därför till slutsatsen att arbetstagaren blivit avskedad från sin anställning. Någon grund för avskedandet har heller inte förelegat.

AD 2021 nr 17 (Extra ledighetsdagar)

I kollektivavtalet "Gröna Riksen" mellan HRF och Visita finns en regel om extra ledighetsdagar. Denna innebär i korthet att vissa anställda tjänar in extra ledighetsdagar när de arbetar på en helgdag som infaller måndag till och med lördag. Den intjänade extra ledighetsdagen ska som huvudregel läggas ut senare under året. Intjänade extra ledighetsdagar läggs ut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. I det aktuella fallet var en arbetstagare sjuk i samband med att den extra ledighetsdagen togs ut. Tvisten handlar om ifall detta innebär att den extra ledighetsdagen ska återföras och kunna tas ut vid ett senare tillfälle eller ifall det innebär att den extra ledighetsdagen tas ut trots att arbetstagaren varit sjuk.

Arbetsdomstolen kom fram till att kollektivavtalsregleringen, mot bakgrund av att det är en regel om arbetstidsförkortning där årsarbetstiden inte ska vara längre i besöksnäringen, bör ha den innebörden att arbetstagarna inom kollektivavtalsområdet bör behandlas på samma sätt som de arbetstagare som har arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka och som blir sjuka den röda dagen. Hade arbetstagaren varit sjuk på den "vanliga" ledighetsdagen skulle ju inte den kunna tas ut vid ett senare tillfälle. Det finns heller ingen uttrycklig reglering i kollektivavtalet om att arbetstagarna inom Gröna Riksens avtalsområde ska få spara ledighetsdagen i sjukdomsfall. Sammantaget fick därmed arbetsgivarviden rätt i sin tolkning att den extra ledighetsdagen ska tas ut oavsett om den anställde blir sjuk eller inte.

ANMÄRKNING Denna dom rör de specifika förhållandena som gäller för "Gröna Riksen" mellan HRF och Visita. Det bör dock noteras att vi har en liknande reglering i vårt Serveringsavtal. Ifall ni hamnar i en liknande situation som i fallet ovan eller bara har funderingar på domen bör ni kontakta vår arbetsgivarjour för ett vidare resonemang.

Material från Avtalat

På avtalat.se hittar ni en hel del material som gör det enklare för er som arbetsgivare att förstå, hålla koll och göra rätt:

- Din guide till kollektivavtalad tjänstepension och försäkring – guiden beskriver hur ni ska göra när ni ska teckna tjänstepension och försäkringar för era anställda.
- Premiebladet – bladet ger er en översikt över vad tjänstepensionen och försäkringarna kostar.
- Handbok om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring 2021 – boken ger er fördjupad information och kan användas som en uppslagsbok.

Både guiden och premiebladet finns på svenska och engelska. Materialet hittar ni här: <https://www.avtalat.se/vara-tjanster/informationmaterial/>

Arbetsmiljö

Påminnelse om nya föreskriften om arbetsanpassning

Den 1 juni träder den nya föreskriften om arbetsanpassning i kraft (AFS 2020:5). I samband med detta kommer Arbetsmiljöverket att lägga ut vägledningen. Håll utkik!

Projekt livsmedelsbranschens BAM – nu behöver vi er hjälp!

Livsmedelsbranschens BAM – projektet för att uppdatera utbildningen pågår tillsammans med Livs och Prevent. Carin Hedström, som ska skriva vår tillhörande bok, önskar att få komma på studiebesök i branschen. Nordic Morning, som ska filma grupparbetena i utbildningen, behöver företag som de kan filma hos (troligen till hösten).

Vi behöver därför er hjälp och söker er som har produktionsanläggning i Stockholmsområdet för antingen studiebesöket eller för att filma hos. Hör av er till Heléne Eklöf, arbetsmiljöexpert hos Livsmedelsföretagen.



**KONTAKTA ARBETSGIVARSERVICE:
RADGIVNING@LI.SE ELLER 08-762 65 50**

**LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE
FÖR MER INFORMATION**



LIVSMEDELSFÖRETAGEN