



Välkommen på våra kurser i höst!

Under hösten håller vi kurser på följande orter och dagar:

13 - 22 november

Arbetsgivarträffar - Skövde, Örebro, Göteborg, Malmö, Örnsköldsvik, Stockholm, Luleå och Växjö

27 november

Kurs Arbetsrätt - Stockholm

29 november

Grundkurs Arbetsmiljö - Stockholm

[Anmäl dig här](#)

Via länken ovan finner du även höstens övriga kursutbud och vilka som är kursledare. Anmäl dig redan idag. Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Saklig grund för avskedande (AD 2018 nr 54)

En polisman som under lång tid visat prov på mycket olämpligt beteende samt även dömts i tingsrätten för dels hot mot tjänsteman då han hotat sin dåvarande chef, dels olovlig körning då han kört bil trots att hans körkort var indraget och dels ofredande efter att ha hotat sin före detta sambo med att skicka lättklädda bilder av henne till hennes arbetsgivare och även hotat att publicera bilderna på internet. Utöver detta har han dessutom försökt få ut sekretessbelagda uppgif-

ter från polisens register för privat bruk.

Polisförbundet har argumenterat för att den berörda arbetstagarens agerande haft ett nära samband med hans alkoholberoende och hans psykiska ohälsa och att det därmed ska anses ursäktligt. Vidare anför de att Polismyndigheten inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och att det därför inte har funnits tillräckliga skäl för vare sig avsked eller uppsägning på grund av personliga skäl. Vidare framförs att personen numera varit nykter under en längre tid samt har en fungerande kontakt med sin före detta sambo och regelbunden kontakt med sina barn. Arbetsdomstolen är emellertid av

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2018 nr 54. Saklig grund för avskedande

AD 2018 nr 66. Olovlig frånvaro/arbetsvägran

AD 2018 nr 65. Lönegranskning

ÖVRIGT

Arbetsgivarträffar i november

Inför juledigheterna

Information till dina anställda

uppfattningen att arbetstagaren inte förmått leva upp till de krav på integritet och oförvitlighet som måste ställas på en polis för att få kvarstå i en sådan anställning. Det saknar därför betydelse att gärningarna kan ha haft sin bakgrund i sjukdom eller att den före detta arbetstagarens psykiska hälsa numer förbättrats och att han synes ha kommit tillrätta med sitt alkoholberoende. Avskedet ska därför anses vara sakligt grundat.

Kommentar: Av Arbetsdomstolens praxis framgår att brottsliga handlingar som begås av poliser, i större utsträckning än för andra anställda kan anses innefatta ett grovt åsidosättande av den anställdes åligganden mot arbetsgivaren. Detta måste hållas i minnet för det fall en jämförelse görs mellan det ovan refererade rättsfallet och situationer som kan uppkomma i våra branscher.

Olovlig frånvaro/arbetsvägran (AD 2018 nr 66)

En arbetstagare var oense med sin arbetsgivare om semesterförläggningen. Arbetsgivaren ansåg att semesterledigheten skulle ta sin början en vecka senare än vad arbetstagaren hade önskemål om. Arbetstagaren var dock frånvarande från arbetet under den aktuella veckan i strid med arbetsgivarens uttryckliga besked. Under denna period försökte arbetsgivaren nå arbetstagaren brevledes vid två tillfällen utan framgång.

Arbetsdomstolen börjar med att titta på frågan om arbetstagaren genom detta agerande kan anses ha sagt upp sig själv. I den delen konstateras att en uppsägning från arbetstagarens sida visserligen inte måste vara skriftlig och att den även kan vara konkludent (alltså uppstå genom sättet arbetstagaren handlat på). Dock så framhåller Arbetsdomstolen att avgörande för att yttranden eller handlanden ska uppfattas som en uppsägning är att dessa ger uttryck för att anställningen ska upphöra. Det måste vara helt klarlagt att arbetstagaren verkligen avser att lämna sin anställning eller att arbetsgivaren i vart fall har haft grundad anledning att anta att arbetstagaren hade sådana avsikter. Någon egen uppsägning kan det därför inte vara fråga om i detta fall utan anställningen får anses ha upphört genom arbetsgivarens agerande.

Arbetsdomstolen övergår därför till att pröva om ett avsked skulle ha varit sakligt grundat. Då det är uppenbart att arbetstagaren valt att inte komma till arbetet trots arbetsgivarens uttryckliga krav på detta får utvevaron närmast liknas vid arbets- eller ordervägran. Arbetstagarens passivitet då han ignorerade de två breven arbetsgivaren skickade under frånavaron är även den anmärkningsvärd enligt Arbetsdomstolen. Sammantaget bedöms sakligt grund för avsked ha förelegat.

Lönegranskning (AD 2018 nr 65)

Mellan företaget PEAB och Service- och kommunikationsfacket (SEKO) gäller kollektivavtal benämnt "väg och banavtalet". I detta kollektivavtal finns en regel om lönegranskning med innebörden att företaget måste lämna ut löneuppgifter till den lokala fackliga organisationen. Parterna är även överens om att kollektivavtalet dessutom innebär att uppgifter för identifierbara personer som inte är medlemmar i facket ska lämnas ut. Frågan i målet är därmed om ett utlämnande av uppgifterna skulle ha stridit emot då gällande PUL (Personuppgiftslagen).

Arbetsdomstolen kommer fram till att personuppgiftsbehandlingen varit nödvändig för att tillgodose ett berättigat intresse hos facket samt att detta intresse väger tyngre än de ut-
anförstående arbetstagarnas intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten.

Kommentar: Eftersom Livsmedelsföretagen inte i något av sina kollektivavtal har motsvarande regler om lönegranskning kan domen inte heller läggas till grund för likadan hantering gentemot våra medlemsföretag. Det ska även hållas i minnet att prövningen i aktuellt fall gjordes utifrån PUL och inte den nu gällande GDPR.

Varmt välkomna till arbetsgivarträffar i november!

I november arrangerar vi nästa omgång av våra arbetsgivarträffar för dig som arbetar med personalfrågor inom livsmedelsföretag, till exempel i HR-funktionen eller som chef i produktionen. Temat denna gång är Ledighet för facklig verksamhet samt uppstart inför Avtal 2020. Utöver detta kommer vi även att ta upp andra aktuella frågor inom arbetsrätt, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Mer information om orter, tider samt anmälan hittar ni här:

<https://www.livsmedelsforetagen.se/valkommen-pa-arbetsgivartraffar-med-fokus-pa-personalfragor/>

Inför julleddigheterna

Hösten har kommit en bra bit nu och det börjar bli hög tid att planera för kommande ledigheter. I samband med detta kan det vara en klok idé att fräscha upp sina kunskaper om semester och helglön. Vi har på vår hemsida material som hjälper er att göra rätt:

<https://www.livsmedelsforetagen.se/information-om-semester-och-helglon/>

Om ni har frågor är ni som vanligt varmt välkomna att kontakta rådgivningen på tel. +46-8 762 65 50

Information till dina anställda

FINFA har tagit fram ett verktyg ni som arbetsgivare kan använda er av när ni ska informera era anställda om vad som ingår i det kollektivavtalade försäkringsskyddet, till exempel avseende pensioner.

Deras verktyg för information till anställda består av en film och informationsblad som ni kan ladda ner eller skriva ut:

<https://www.finfa.se/verktyg-stod/Material-och-filmer/Information-till-dina-anstallda/>



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [livsmedelsforetagen.se](https://www.livsmedelsforetagen.se)