



## Välkommen på Livsmedelsföretagens Arbetsgivarträffar i april!

### Tema: Avtalsinformation

I vår tecknar vi på Livsmedelsföretagen nya kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer. På våra arbetsgivarträffar i april går vi igenom förändringar i de nya kollektivavtalen och ni som deltar kommer också ha möjlighet att ställa frågor.

Träffarna anordnas på sju orter runt om i landet på följande datum:

#### Stockholm 25 april

Näringslivets Hus, Storgatan 19

#### Skövde 25 april

Scandic Billingen, Trädgårdsgatan 10

#### Örebro 26 april

Elite Stora Hotellet, Drottninggatan 1

#### Göteborg 27 april

Elite Park Avenue, Kungssportsavenyn 36

#### Växjö 27 april

Elite Park Hotell, Västra Esplanaden 10-14

Samtliga träffar hålls klockan 13.00 – 16.30.

[Anmälan görs här](#), senast tre dagar innan respektive tillfälle. Deltagandet är kostnadsfritt.

### FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

## Otydligheter i 11§ MBL förhandling var till arbetsgivarens nackdel

(AD 2016 nr 76)

Målet handlade om staten hade fullgjort sin skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL i samband med att 21 polismyndigheter och Rikspolisstyrelsen ombildades till en sammanhållen myndighet.

Under 2014 påbörjades förhandlingar mellan arbetsgivaren och polisförbundet kring den nya organisation som skulle träda i kraft den 1 januari 2015. 28 500 anställda inom polisen behövde omplaceras i den nya organisationen. En partsgemensam arbetsgrupp kallad "genomförandekommittén" gjorde en preliminär omplacering av de 28 500 anställda inom de 21 polismyndigheterna samt Rikspolisstyrelsen. I augusti 2014 förhandlades den preliminära omplaceringen och avslutades i enighet. Under arbetet med omplaceringen hade dock missförstånd när det gällde begreppet "preliminär" uppstått inom genomförandekommittén. Detta framkom när alla förhandlingarna var avslutade. Arbetsgivarrepresentanterna i kommittén uppfattade förhandlingarna kring den nya organisation som avslutade i enighet såtillvida att beslut om verkställighet var möjligt den 1 januari 2015. Arbetsgivarparten däremot hade uppfattat förhandlingen kring omplaceringen som om den enbart var preliminär såtillvida att det senare skulle ske en ny förhandling där individerna och tjänsterna mer specifikt förhandlades.

Polisförbundet menade att arbetsgivaren brustit i förhandlingsskyldigheten och väckte talan i AD för brott mot MBL. AD kom fram till att arbetsgivaren borde

### INNEHÅLL

#### ARBETSDOMSTOLEN

AD 2016 nr 76 – Otydligheter i 11§ MBL förhandling var till arbetsgivarens nackdel

AD 2016 nr 75 – Felaktigt lagt tolkningsföreträde men ingen ekonomiskt skada för arbetsgivaren

AD 2016 nr 69 – Omplaceringserbjudande accepterat "under protest" var inte uppsägning

AD 2016 nr 63 – Frånvaro p.g.a. "dödshot" ledde till avskedande

#### KURSER 2017

Nytt för i år – Livsmedelsföretagens blockutbildning

#### KAMMARRÄTTEN I STOCKHOLM

Kompetenshöjande åtgärd i form av betald körkortsutbildning var inte avgångsvederlag

#### LAGÄNDRINGAR

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder.

#### KOMMANDE NY LAG

EU:s dataskyddsförordning ersätter personuppgiftslagen den 25 maj 2018.

#### NY FÖRESKRIFT

Nya föreskrifter från Kronofogdemyndigheten om skyddat belopp vid arbetsgivares kvittning.

#### ARBETSMILJÖ

2016 års Arbetsmiljöstipendium gick till produktionsledare på HK Scan.

#### KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Gymnasiala Lärlingar.

#### ÖVRIGT

FINFA – Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation hjälper dig som har frågor om avtalsförsäkringarna

varit tydligare i vissa delar av förhandlingsarbetet, men att arbetstagarparten hade varit medvållande då de inte efterfrågat mer information kring de otydliga delarna, se specifikt sidorna 37-38 i domen.

**KOMMENTAR:** AD:s uttalande gäller 11 § MBL som reglerar arbetsgivarens förhandlingskyldighet vilket gör rättsfallet relevant. AD tydliggör förhandlingskyldigheten för de företag där en partsgemensam grupp (t ex i moderbolaget i en koncern, arbetsmiljökommitté, arbetsgrupp, utredningsgrupp) ersätter arbetsgivaren att utreda och förhandla förändringar i verksamheten. Eftersom arbetsgivaren har ansvaret för att förhandlingskyldigheten är uppfylld, är det viktigt att arbetsgivaren tydliggjort att förhandlingarna inom den partsgemensamma gruppen ersätter förhandlingskyldigheten enligt 11 § MBL samt är tydlig med vad som är en pågående förhandlingsfråga och vad som är ett slutgiltigt beslut.

Ladda hem domen här: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2016/76-16.pdf>

## Felaktigt lagt tolkningsföretråde från facket men ingen ekonomiskt skada för arbetsgivaren

(AD 2016 nr 75)

En arbetstagarorganisation genomförde en utbildning i form av en tvådagars lagbaskonferens. Vid konferensen deltog ett antal lagbasar, tillika fackliga förtroendemän. De var anställda vid två olika bolag. Därutöver deltog ytterligare facklig förtroendeman i ett av bolagen som var facklig förtroendeman, men som inte var lagbas. Arbetsgivarna hade förklarat att de beviljade ledighet, men utan betalning. Efter att lagbaskonferensen hade genomförts lade arbetstagarorganisationen tolkningsföreträden enligt 9 § förtroendemannalagen (FML) om att de 21 namngivna arbetstagare hos bolagen hade rätt till betald ledighet för sitt deltagande i konferensen. Bland dem som fanns uppräknade i tolkningsföreträdena fanns fem arbetstagare som inte hade deltagit i konferensen och tre som enbart deltagit en av de två dagarna samt en person som inte längre var anställd i det angivna bolaget.

Twist har uppstått mellan parterna om deltagande i lagbaskonferensen berättigade till betald ledighet enligt förtroendemannalagen (FML) och om de lagda tolkningsföreträdena var felaktiga samt i så fall om förbundet insett eller borde ha insett felaktigheterna. Den huvudsakliga tvistefrågan har avsett om lagbasarna, tillika fackliga förtroendemän, haft rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner enligt 6 och 7 §§ förtroendemannalagen (FML) för att delta i lagbaskonferensen, dvs. om



ledighet för att delta i konferensen har varit erforderlig och av skälig omfattning samt om konferensens innehåll avsett verksamhet på de fackliga förtroendemännens egna arbetsplatser.

### Var ledigheten erforderlig och av skälig omfattning?

AD konstaterade att de aktuella lagbasarna varit utsedda till förtroendemän med fackligt uppdrag att biträda i lönefrågor. Vidare konstaterades att ledigheten varit erforderlig för det fackliga uppdraget då innehållet till större delen var ägnad åt lönefrågor och samtliga av de berörda fackliga förtroendemännen behövde den kunskap som konferensen enligt dagordningen innehöll.

Beträffande frågan om konferensen varit av skälig omfattning i relation till förhållandena på arbetsplatsen konstaterade AD att parterna lämnat knapphändiga uppgifter om förhållandena på arbetsplatsen. Vad som framkommit var dock att av de 30 lagbasar som var förtroendemän, var 21 inbjudna till konferensen och alla hade inte deltagit. Mot denna bakgrund konstaterades att ledigheten inte haft större omfattning än vad som varit skäligt.

Mot bakgrund av vad som framkommit om den fackliga verksamheten som lagbasarna utövade och utbildningens innehåll, konstaterade AD att ledigheten även avsåg den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. De lagbasar som hade deltagit på konferensen hade därmed rätt till betald ledighet. För de övriga lagbasar/fackliga förtroendemän som inte deltagit i konferensen men som tolkningsföreträdet omfattade, ansåg AD att tolkningsföreträdet var felak-

tigt lagt och att förbundet borde insett detta. Agerandet var därför skadeståndsgrundande. Men då bolaget inte hade påstått att det felaktiga tolkningsföreträdet föranlett någon ekonomisk skada eller olägenhet av något slag, blev ADs slutsats att skadeståndet kunde jämkas till noll.

Ladda hem domen här: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2016/75-16.pdf>

## Omplaceringserbjudande accepterat "under protest" jämställdes inte med uppsägning

(AD 2016 nr 69)

På grund av bristande lönsamhet i en butik ville arbetsgivaren förändra sin organisation genom att minska antalet arbetstimmar i butiken. Arbetsgivaren ville sänka sysselsättningsgraden för flera av de anställda. Vid årsskiftet 2014/2015 erbjöds elva anställda skriftliga anställningsbevis med ett lägre arbetstidsmåt. De anställda undertecknade anställningsbevisen men antecknade också att det skedde "under protest". Därefter tillträdde de berörda anställda de nya tjänsterna med de nya arbetstidsmåten.

Handelsanställdas Förbund (Handels) stämde arbetsgivaren, och menade att de anställda inte frivilligt hade accepterat en omreglering av anställningsvillkoren utan likställde åtgärden med att arbetsgivaren sagt upp dem och därefter återanställt dem med den lägre sysselsättningsgraden. Handels menade att detta utgjorde brott mot turordningsreglerna samt brott mot reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön.

Arbetsgivaren menade att de berörda anställda hade fått skäligena omplaceringserbjudanden med lägre sysselsättningsgrad och att de anställda hade accepterat dessa erbjudanden. Någon uppsägning hade därmed aldrig behövt ske.

AD kom fram till att de anställda troligen accepterat erbjudandena under protest eftersom de känt sig tvingade för att inte riskera sina anställningar, vilket bolaget också måste ha förstått. Att man godkände "under protest" kunde däremot inte anses innebära att erbjudandena avböjts och inte heller som ett avböjande i förening med ett nytt erbjudande, en s.k. oren accept. AD ansåg istället att undertecknandet av anställningsbevisen utgjort godkännanden av de erbjudanden som bolaget lämnat.

Vidare konstaterade AD att de anställda inte varit utsatta för något rättsstridigt tvång eller blivit förledda att lämna godkännandena. Det skulle snarare tolkas så att bolaget, innan det blivit aktuellt med några uppsägningar och tillämpning av turordningsreglerna, erbjudit skäligena om-

placeringserbjudanden till de anställda. Dessutom hade parterna varit överens om att inga andra lediga anställningar hade funnits vid tidpunkten.

Mot den bakgrunden fastslog AD att de anställda lämnat godkännanden till erbjudandena om ändrade arbetstidsmåt genom att underteckna anställningsbevisen, trots att dessa skett "under protest". Eftersom bolaget därmed träffat överenskommelser med de anställda kunde förändringen inte anses vara en ensidig rättshandling från bolagets sida och kunde därmed inte heller jämföras med en uppsägning.

**KOMMENTAR:** Avgörandet är intressant mot bakgrund av flera tidigare avgöranden, bl.a. AD 2012 nr 16 som AD även hänvisar till i sina domskäl. I detta mål som har liknande förutsättningar men motsatt utgång, kommer nämligen AD fram till att omplaceringserbjudanden som accepterades "under protest" jämställdes med uppsägning från arbetsgivarens sida.

En avgörande skillnad är att i målet från 2012 hade arbetsgivaren inte gjort en noggrann omplaceringsutredning för att kontrollera om det fanns vakanta heltidsanställningar vilka de anställda kunde omplaceras till. I AD 2016 nr 69 var det däremot ostridigt att det inte fanns några andra lediga anställningar.

Ladda hem domen här: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2016/69-16.pdf>



# Grund fanns för avsked när barnskötare var frånvarande p.g.a. dödshot

(AD 2016 nr 63)

En förskola hade en anställd barnskötare. När hennes make blev beskjuten ansåg familjen sig vara utsatta för dödshot. Förskolan beviljade den anställde ledigt från arbetet på förskolan under två månader. Därefter bekostade kommunen taxiresor till och från arbetet i fem månader. När kommunen beslutade att inte längre bekosta taxiresorna beviljades den anställde ny ledighet under ca sex veckor.

Begäran om fortsatt ledighet avsågs av arbetsgivaren och barnskötaren upplystes om att hon skulle inställa sig på arbetet den 1 juni 2015. Trots detta fortsatte frånvaron, och efter att ha påtalat för den anställde att frånvaron var otillåten meddelade arbetsgivaren slutligen den 22 juni 2015 att man ansåg att den anställde själv avslutat sin anställning.

Den anställdes fackförbund hävdade att förskolan, genom sitt meddelande den 22 juni 2015, skulle anses ha avskedat, eller i vart fall sagt upp den anställde. Fackförbundet menade att det saknades laga skäl för avskedande och saklig grund för uppsägning p.g.a den hotsituation som förelåg.

Under utredningen framkom att arbetsgivaren och den anställde haft kontakt via e-post under maj och juni 2015. Barnskötaren hade då gjort klart att hon, på grund av hotet, ansåg sig vara förhindrad att komma till arbetet om förskolan inte bekostade hennes taxiresor.

AD konstaterade att den anställde konsekvent uttryckt att hon inte själv avsåg att avsluta anställningen och att hon ansåg sig ha godtagbara skäl för sin frånvaro. AD ansåg att förskolan avslutat anställningen genom att i ett e-postmeddelande klargöra att hon inte längre hade någon anställning. Då hon inte fick någon uppsägningstid skulle detta betraktas som ett avskedande.

AD utredde därefter om förskolan haft laga skäl för avskedandet. AD konstaterade att det inte fanns någon rätt enligt lag eller avtal att vara frånvarande av aktuell orsak.

Den anställde hade fått ledigt under en relativt lång period och därefter hade förskolan gjort klart att ytterligare ledighet inte skulle komma i fråga. Utredningen visade också att den anställde hade kunnat ta sig till arbetet med alternativa färdmedel.

Mot den bakgrunden ansåg Arbetsdomstolen att det inte varit fråga om en sådan speciell situation att den anställde, efter redan lång frånvarotid, haft rätt att hålla fast vid sin vägran att komma till arbetet. Grund för avskedande fanns.

Ladda hem domen här: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2016/63-16.pdf>

## KURSER 2017

### Nytt för i år - Livsmedelsföretagens blockutbildning

Under 2017 erbjuder vi en blockutbildning om tre dagar i följd som täcker de viktigaste delarna som du som arbetsgivare behöver ha kunskap om. Varje del är en heldag och kursledare är Livsmedelsföretagens egna jurister/förhandlare och vår arbetsmiljöexpert.

Du kan välja att gå en, eller de delar som passar dig bäst där dag ett är arbetsrätt, dag två kollektivavtal och dag tre är arbetsmiljö. Kostnaden för en kurs är 2 900 kr exkl. moms, två kurser 5 000 kr exkl. moms (ord. pris 5 800 kr exkl. moms) och tre kurser 7 000 kr exkl. moms (ord. pris 8 700 kr exkl. moms).

De rabatterade priserna är endast för en och samma kursdeltagare per företag som går två eller tre kurser under en och samma blockutbildning om tre dagar i följd.

Anmälan görs separat för respektive kurs och priset för kursdeltagandet justeras på fakturan beroende på antal kurser som kursdeltagaren går.

Förutom ovan kurser fortsätter Livsmedelsföretagen att erbjuda tidigare kursutbud i samarbete med flera förbund inom industrin för att möjliggöra ett större utbud av kurser för dig som medlem.

Läs mer och gör anmälan till den kurs som passar dig och ditt företag här: <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/seminarier-och-utbildningar/>

Välkommen!

## KAMMARRÄTTEN I STOCKHOLM

### Kompetenshöjande åtgärd i form av betald körkortsutbildning var inte avgångsvederlag (Mål 4099-15)

Arbetstagaren blev i mars 2013 uppsagd från sin anställning med sista anställningsdag ett år senare. I samband med uppsägningen fick han del av ett utbildningsbidrag som hans arbetsgivare hade avsatt i ett större omställningsprogram för utbildning- och kompetenshöjande åtgärder för tjänstemän och arbetare. Arbetsgivaren betalade en körkortsutbildning på 73 475 kr till arbetstagaren.



IF Metalls arbetslöshetskassa ansåg att körkortsutbildningen var att se som ett avgångsvederlag och menade att arbetstagaren därmed inte hade rätt till arbetslöshetsersättning. Arbetstagaren däremot ansåg inte att det var fråga om ett avgångsvederlag och ansågs sig ha rätt till arbetslöshetsersättning.

Kammarrätten konstaterade att enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring är grundförutsättningen för att få ersättning att den sökande är arbetslös. Enligt lagen framgår det att (tid) till förvärvsarbete anses även tid som den sökande, p.g.a. anställningens upphörande, får avgångsvederlag eller ekonomiskt skadestånd motsvarande lön. Längden av tid med avgångsvederlag beräknas med utgångspunkt i avgångsvederlagets storlek i förhållande till den sökandes genomsnittliga inkomst per månad i anställningen under en viss period.

Enligt förarbetena till nämnda lag framgår att ett avgångsvederlag innebär en ekonomisk kompensation från arbetsgivaren som lämnas utan krav på att arbete utförs. Enligt kammarrätten kan ett avgångsvederlag vara tänkt att kompensera den anställde för en inkomst som personen går miste om.

Kammarrätten konstaterade att i aktuellt fall har arbetstagaren fått körkortsutbildningen betald av arbetsgivaren utan krav på att arbete eller någon annan motprestation

skulle utföras. Vidare har han inte haft möjlighet att omsätta körkortsutbildningen i pengar eller på annat sätt disponera över det ekonomiska värdet av den. Syftet var även att utbildningen skulle vara ett stöd i form av en kompetenshöjande åtgärd och inte en ekonomisk kompensation.

Kammarrätten konstaterade att en körkortsutbildning betald av arbetsgivaren såsom en kompetenshöjande åtgärd i samband med omställning inte ska betraktas som ett avgångsvederlag.

#### LAGÄNDRINGAR

## Ändringar i diskrimineringslagen from 1 januari 2017

### AKTIVA ÅTGÄRDER

Lagändringen innebär att kravet på aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagens tredje kapitel förändras så att de omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder vilka är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I lagen finns även en förklaring av begreppet aktiva åtgärder och ett övergripande ramverk med anvisningar för hur arbetet ska bedrivas. Vilka konkreta

åtgärder som ska genomföras överlämnas till arbetsgivaren att utforma i samverkan med arbetstagare.

Förändringarna innebär att arbetsgivare ska undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier), repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Arbetsgivaren ska även analysera orsakerna till de hinder och risker man upptäckt samt vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Slutligen ska arbetet även följas upp och utvärderas.

## FÖRÄNDRINGAR KRING LÖNEKARTLÄGGNING

Lönekartläggning ska ske årligen och arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet. Arbetsgivare ska även, i lönekartläggningen, analysera löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Ladda hem propositionen här: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/proposition/2016/03/prop.-201516135/>

### KOMMANDE LAG

## EU:s dataskyddsförordning ersätter personuppgiftslagen den 25 maj 2018

Nya regler om personuppgiftsbehandling träder i kraft den 25 maj 2018. Den svenska personuppgiftslagen, PUL, kommer att ersättas av en ny EU-förordning om dataskydd. Alla arbetsgivare kommer att bli berörda av de nya reglerna och en hel del förberedelser kommer att krävas.

En personuppgift enligt PUL är all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet. Även bilder (foton) och ljudupptagningar på individer som behandlas i dator kan vara personuppgifter även om inga namn nämns. Krypterade uppgifter och olika slags elektroniska identiteter, som exempelvis IP-nummer, räknas som personuppgifter om de kan kopplas till fysiska personer.

Konsekvensen av den nya dataskyddsförordningen är att skyldigheterna för den som är personuppgiftsansvarig utökas. Den personuppgiftsansvarige är företaget/arbetsgivaren. De nya reglerna är mer långtgående och detaljerade än de regler som gäller idag. Bland annat innebär reglerna skärpta krav för arbetsgivaren när det gäller informationsgivning till den registrerade/den anställde, krav på att samtycke är aktivt och uttryckligt från den registrerade

samt att samtycke från personer under 16 år kräver målsmans godkännande.

Även skyldigheterna för personuppgiftsansvariga och personuppgiftsbiträden utökas. Det ställs krav på att personuppgiftsbehandlingen ska dokumenteras och att den personuppgiftsansvarige ska kunna visa att denne följer förordningens hanteringsregler.

## "MISSBRUKSREGELN" I PUL TAS BORT

I dagens PUL finns det en s.k. missbruksregeln som kommer försvinna i och med att de nya reglerna träder i kraft. Regeln har inneburit att användning av ostrukturerat material, såsom löpande text på internet och e-post-korrespondens, inte ses som personuppgiftsbehandling. I samband med att denna regel försvinner, måste arbetsgivaren se till att alla IT-system där personuppgifter behandlas uppfyller kraven på s.k. "privacy by design", vilket innebär att ett dataskydd ska integreras i IT-system redan från början, bland annat för att se till att endast nödvändiga personuppgifter behandlas.

## DATAINSPEKTIONEN SKA UNDERRÄTTAS VID DATAINTRÅNG

Vid ett dataintrång ska den personuppgiftsansvarige som huvudregel inom 72 timmar underrätta Datainspektionen. Om intrånget innebär en hög risk för kränkning av den enskildes fri- och rättigheter ska dataintrånget även kommuniceras till denne.



Till skillnad från dagens regler där endast den personuppgiftsansvarige kan bli skadeståndsansvarig kommer även ett personuppgiftsbiträde kunna bli skadeståndsskyldigt för dataintrång.

## RÄTT TILL RADERING

Individen som får sina personuppgifter registrerade har rätt att på begäran få sina personuppgifter raderade från samtliga system som behandlar personuppgifterna om dessa inte är nödvändiga att behålla enligt lag, avtal etc. En registrerad person kommer också att få rätt att få ut sina personuppgifter i maskinläsbart format.

## SKÄRPTE SANKTIONER

Bötesbeloppen vid brott mot förordningen kan uppgå till så mycket som 20 000 000 euro eller 4 procent av bolagets/koncernens globala årsomsättning.

## HUR KOMMER FÖRORDNINGEN PÅVERKA LIVSMEDELSFÖRETAGENS MEDLEMSFÖRETAG?

Redan nu är det bra för medlemsföretagen att fundera över sin personuppgiftsbehandling genom att se över sina rutiner och policys för hur personuppgifter ska hanteras. Personuppgifter kommer framöver vara en fråga som berör många funktioner inom bolaget, såsom ledningen, HR, ekonomi och IT. Att dessa samarbetar för att säkerställa att reglerna följs blir därför viktigt för medlemsföretagen.

### NY FÖRESKRIFT

## Nya föreskrifter från Kronofogdemyndigheten om skyddat belopp vid arbetsgivares kvittning

Den 1 februari börjar nya föreskrifter att gälla om hur stor del av en arbetstagares lönefordran som ska vara skyddad mot arbetsgivarens kvittningsrätt. Samtidigt upphör de nuvarande föreskrifterna om skyddat belopp att gälla.

Förändringen som skett är att språket och strukturen har moderniserats i de nya föreskrifterna. Samtidigt har kopplingen till reglerna om löneutmätning och till föreskrifterna som finns på det området blivit tydligare.

Det skyddade beloppets storlek vid kvittning ska bestämmas med ledning av samma normalbelopp som gäller för att bestämma förbehållsbeloppet vid löneutmätning.

Ladda hem föreskriften här: [https://www.kronofogden.se/download/18.28b9f2671590d52c89b4a0/1482244677859/KFMFS\\_2016\\_1.pdf](https://www.kronofogden.se/download/18.28b9f2671590d52c89b4a0/1482244677859/KFMFS_2016_1.pdf)

### ARBETSMILJÖ

## Produktionsledare på HKScan fick Arbetsmiljöstipendiet 2016

Arbetsmiljöstipendiet delas ut vartannat år av Prevent till personer som aktivt arbetat för att utveckla och förbättra arbetsmiljön. I år gick priset till två personer varav produktionsledaren Christopher Malmqvist på HKScan var en. Intresset för att nominera kandidater var större än någonsin tidigare (omkring 80 bidrag kom in under våren). Bidragen har granskats av en jury bestående av Prevents vd Maria Schönefeld, Anna Bergsten på Svenskt Näringsliv, Christina Järnstedt på LO och Eva Karlsson Aldvin på PTK.

Motiveringen till att Arbetsmiljöstipendiet tilldelades Christopher Malmqvist löd:

”Genom ett genomtänkt och konkret arbetsmiljöarbete fångas allt från små dagliga problem till större frågor upp. För ett gott och inspirerande exempel på hur arbetsmiljöarbete i samverkan kan integreras i företagets verksamhet får Christopher Malmqvist ett stipendium på 15 000 kronor.”

**KOMMENTAR:** Arbetsmiljöarbete är ett ständigt pågående arbete med att förbättra verksamheten i små steg framåt. Ett sådant arbete sker ofta inte i strålkastarljuset men är ändå mycket viktigt för både arbetstagare och arbetsgivare. Det är därför glädjande att goda exempel rörande arbetsmiljöarbete lyfts upp och visas uppskattning i form av ett arbetsmiljöstipendium. Ännu mer glädjande är att detta stipendium i år går till HKScan som visar på bra arbetsmiljöarbete.

### KOMPETENSFÖRSÖRJNING

## Gymnasiala Lärlingar

Skolverket håller, tillsammans med några skolor runt om i landet, på och försöker bidra till att öka antalet gymnasiala lärlingar främst inom industri- och vård- och omsorgssektorerna. Det innebär att industriella livsmedelsföretag kan bli kontaktade av Skolverket med en förfrågan om företaget kan ta emot lärlingar.

Gymnasiala lärlingar är elever som går på ett yrkesprogram och som har minst hälften av sin utbildning förlagd till en eller flera arbetsplatser. Arbetsgivaren får därigenom ansvar både för teoretisk och praktisk yrkesutbildning av eleven. En gymnasial lärling kan, men måste inte, vara anställd av företaget. För närvarande finns det dock inte något tillämpligt kollektivavtal gällande en eventuell anställning. Eftersom gymnasiala lärlingar innebär ett mycket stort



utbildningsåtagande har det, hittills, i princip inte varit aktuellt för företag inom livsmedelsbranschen att ta emot gymnasiala lärlingar. Gymnasieutbildning inom våra områden är istället förlagd till skolan. Våra företag tar emot elever för praktik, s.k. APL, arbetsplatsförlagt lärande, inom ramen för Teknikcollege. För att kunna erbjuda en mer specialiserad utbildning inriktad på det enskilda företaget eller branschen har vi även kommit överens med Livs om s.k. yrkesintroduktionsanställning för ungdomar mellan 15–24 år som saknar erfarenhet av yrke men har en industri- eller teknikutbildning från gymnasiet.

Kontakta gärna [Karin Tapper](#), Livsmedelsföretagens expert på kompetensförsörjning och gymnasiala lärlingar för frågor.

#### ÖVRIGT

## FINFA – Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation hjälper dig som har frågor om avtalsförsäkringarna

Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation för arbetsgivare (Finfa) hjälper bl.a. Livsmedelsföretagens medlemsföretag

med information, stöd och rådgivning kring de kollektivavtalade försäkringarna.

De kollektivavtalade försäkringarna har sin grund i kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK. Försäkringarna är ett komplement till den allmänna pensionen och försäkringarna för de anställda. Det ger en bra trygghet för anställda och i förlängningen även för medlemsföretaget.

På hemsidan [finfa.se](http://finfa.se) finns allt arbetsgivaren behöver. Där får du som arbetsgivare koll på dina åtaganden, och vägledning för att administrera försäkringarna. På hemsidan svarar även Finfas rådgivare på olika frågor kring avtalsförsäkringarna.

Du kan också ringa Finfa Arbetsgivarservice, 010-45 53 800, samt delta i Finfas olika informationsträffar och webinarier för att lära dig mer.

Du hittar Finfas infoträffar här:

<http://www.finfa.se/verktyg-stod/informationstraffar>



## 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: Katia Storm, 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](mailto: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)