



Arbetsgivarträffar – tema sociala medier

Den 19 oktober kommer Livsmedelsföretagen att ha ett längre medlemsmöte i Malmö där vi, förutom arbetsgivarfrågor, lyfter aktuella ämnen för livsmedelsföretag ur ett bredare perspektiv.

Denna bransch- och arbetsgivar dag ersätter den arbetsgivarträff som tidigare ägt rum i Malmö. Informationen motsvarar dock det som ges under arbetsgivarträffarna. Tider och anmälan hittar du [här](#).

Huvudtemat för arbetsgivarträffarna är arbetsrätten och sociala medier. Livsmedelsföretagen går även igenom nyheter inom arbetsmiljön och läget inför de kommande kollektivavtalsförhandlingarna och ger möjlighet för medlemsföretagen att lämna synpunkter.

TIDEN FÖR TRÄFFARNA ÄR KL. 13.00 – 16.30 PÅ FÖLJANDE ORTER:

Stockholm 8 november, Näringslivets Hus, Storgatan 19

Skövde 8 november, Scandic Billingen, Trädgårdsgatan 10

Örebro 9 november, Elite Stora Hotellet, Drottninggatan 1

Luleå 9 november, Elite Stadshotellet, Storgatan 15

Göteborg 10 november, Elite Park Avenue, Kungssportsavenyn 36

Växjö 10 november, Elite Park Hotell, Västra Esplanaden 10-14

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Rätt att avskeda mäklaren för otillåten ändring i det interna försäljningsregistret

(AD 2016 nr 40)

Bakgrunden till tvisten var att företaget skulle anställa en ny fastighetsmäklare, och i samband med detta gjordes en omfördelning av möjliga kommande försäljningsuppdrag som företaget hade i sitt internregister. En av företagets mäklare passade på att registrera sig själv på totalt tolv objekt, tillhörande andra mäklare. Arbetsgivaren upptäckte registreringen och gav mäklaren en varning. När mäklaren nio månader senare, trots varningen, gjorde samma sak igen och dessutom försökte dölja ändringen beslutade företaget att avskeda honom.

Mäklaren vände sig till tingsrätten och yrkade att avskedandet alternativt uppsägningen skulle ogiltigförklaras samt att han skulle tillerkännas skadestånd. Tingsrätten fann att mäklarens agerande inte utgjort saklig grund för avskedande men väl för uppsägning, och tilldömde honom en del av det yrkade skadeståndet.

Företaget överklagade. Arbetsdomstolen (AD) konstaterade att mäklaren agerat i syfte att tillskansa sig ekonomisk vinning på en kollegas bekostnad och att han försökt dölja sitt handlande. Domstolen fann vidare att mäklaren var medveten att det han gjort var otillåtet.

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2016 nr 40:

Rätt att avskeda mäklaren för otillåten ändring i internt register Sid 1

AD 2016 nr 47:

Livsmedelsföretaget visade att laglig grund för avskedande fanns Sid 2

AD 2016 nr 53:

Tjänsteman hade inte rätt till sin gamla lön efter omplacering Sid 2

AD 2016 nr 54:

Vd:s yttrande på personalmötet var inte föreningsrättskränkande Sid 3

AD 2016 nr 56:

Bolaget fick betala när kassabiträdet blev sexuellt trakasserat Sid 3

LAGÄNDRINGAR

Lönekartläggning ska fr.o.m. 1 januari 2017 ske årligen, Sid 4

Ny lag för "visselblåsare" fr.o.m. 1 januari 2017 Sid 4

ARBETSMILJÖ

Arbetsgivarens samordningsansvar:

Svea Hovrätt dömde företag och ansvariga chefer för arbetsmiljöbrott när under-entreprenör förolyckades under uppdrag Sid 4

Arbetsförmåga ska tas tillvara trots sjukdom Sid 5

Sjukfrånvarostatistik kan förbättras genom ändrade rutiner Sid 6

ÖVRIGT

Regeringen backar på förslaget om hälsovaxling Sid 6

Platser kvar på vår avtalskurs!

Det finns fortfarande platser kvar till Livsmedelsföretagens avtalskurs den 29 november i Stockholm. [Anmälan gör ni här](#).

AD ansåg att förfarandet i så hög grad rubbat det förtroende som arbetsgivaren ska kunna känna för en arbetstagare, att mäklaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Mot den bakgrunden konstaterade AD att avskedandet varit sakligt grundat.

Livsmedelsföretagen och medlemsföretagen bevisade att laglig grund för avskedande fanns

(AD 2016 nr 47)

Twisten rörde huvudsakligen om arbetsgivaren kunde bevisa att en arbetstagare vid sex tillfällen hade levererat dubbla leveranser av öl om vardera ca 1 000 liter till kunder, trots att arbetstagaren ostridigt hade makulerat den ena av två ordrar vid varje leverans. Makuleringarna fick till följd att kunden inte fakturerades, och därför inte heller betalade för ölen. Arbetstagaren hade även vid ett tillfälle levererat 1 000 liter öl utan att upprätta en order, vilket också fått till följd att kunder inte fakturerades och inte betalade för den levererade ölen. Arbetsgivaren avskedade arbetstagaren.

Efter tvisteförhandlingar och efterföljande domstolsprocess där företaget presenterade en omfattande teknisk bevisning samt åberopade ett antal vittnen kunde AD konstatera att företaget visat laga grund för avskedandet.

KOMMENTAR: När ogiltigförklaring av avskedande eller uppsägning sker, är det företaget som har bevisbördan att bevisa sitt påstående om vad arbetstagaren har gjort. Målet visar vikten av att arbetsgivare nogt utreder de omständigheter som grundar avskedandet, eller uppsägningen på grund av personliga skäl, av en arbetstagare.

Tjänsteman hade inte rätt till sin gamla lön efter omplacering

(AD 2016 nr 53)

Twisten var om ett omplaceringserbjudande enligt 7 § LAS, som accepterades av tjänstemannen men under protest eftersom lönen var lägre, var att likställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Tjänstemannafacket menade att förfarandet var att likställa med en uppsägning från bolagets sida och att tjänstemannen därför hade rätt till en uppsägningstid från sin gamla tjänst med rätt att behålla sin högre lön under uppsägningstiden.

Arbetsgivaren menade att det var på grund av verksamhets-skäl som de gamla arbetsuppgifterna togs bort, och att omplaceringserbjudandet följde LAS regler. När omplacerings-



erbjudandet accepterades, trots att arbetstagararen ansåg att lönen var för låg, behövde aldrig uppsägning vidtas och då hade inte tjänstemannen rätt till uppsägningslön.

AD inledde med att redogöra för LAS regler att en uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad, vilket enligt LAS innebär att arbetsgivaren i första hand ska försöka omplacera arbetstagaren. AD påminde om flera avgöranden där AD uttalat att varken LAS som helhet eller omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket i LAS utgör något skydd för arbetstagarens befattning. Bestämmelserna syftar i stället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. Arbetstagaren kan inte på LAS grunda något krav på att få behålla samma slags befattning eller samma anställningsvillkor som tidigare. En arbetstagare kan därför behöva acceptera en lönesänkning vid en omplacering till annan befattning. Ett omplaceringserbjudande måste emellertid vara skäligt. Inom ramen för skälighetsbedömningen prövas de anställningsvillkor som följer med den erbjudna befattningen. Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare utan godtagbara skäl avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande, får arbetsgivaren normalt anses ha uppfyllt sin omplacerings-skyldighet och ha saklig grund för uppsägning av arbetstagararen. Accepterar arbetstagaren erbjudandet sker ingen uppsägning.

AD konstaterade sammanfattningsvis att det händelse-förlopp i det aktuella fallet som åberopats inte kan jämföras med uppsägning då arbetstagararen faktiskt accepterade omplaceringen. Detta innebär att uppsägning inte skedde och därför ska inte uppsägningslön utgå.

Vd:s yttrande på personalmötet var inte föreningsrättskränkande

(2016 nr 54)

Twisten i målet gällde om ett bolag kränkt en anställds föreningsrätt när bolagets vd vid ett personalmöte, bemött och kommenterat en förhandlingsframställan. Denna rörde två anställda som kontaktat Unionen då de upplevde sig ha utsatts för kränkande särbehandling av bolagets vd. Vid personalmötet delade vd:n ut förhandlingsframställan och Unionens beskrivning av de kränkande uttalanden och de åtgärder som de två anställda ansåg sig ha blivit utsatta för. Han gick igenom och kommenterade uppgifterna inför övriga anställda.

AD var kritisk till att vd på personalmötet tog upp integritetskänsliga uppgifter. Hans agerande medförde ett påtagligt obehag för den anställda. AD uttalade att bolagets agerande var så anmärkningsvärt att det kunde ifrågasättas om det var förenligt med den ömsesidiga skyldighet för arbetsgivare och arbetstagare att visa varandra förtroende och lojalitet som anses följa av anställningsavtalet.

AD konstaterade att om uttalanden från arbetsgivarens sida ska kunna vara en föreningsrättskränkning krävs att dessa innefattar ett mer eller mindre direkt uttalat hot om att vidta en åtgärd mot någon eller några enskilda arbetstagaren. Det hade inte framkommit några uppgifter om att vd:n angrep den anställdes rätt att vara med i Unionen eller den anställdes rätt att ha kontakt med och begära stöd från sin organisation. Syftet med informationen på mötet var istället att förklara varför den anställda inte längre kom till sitt arbete och att bemöta samt dementera Unionens påståenden, som vd:n ansåg var felaktiga. Mot den bakgrunden var det enligt AD visat att vd:n genom sitt agerande ville övertyga övriga arbetstagare om att bolaget inte agerat felaktigt i den fråga som Unionen begärt förhandling om. AD fann därför att bolagets vd inte kränkt föreningsrätten för Unionens medlem.

KOMMENTAR: För att en föreningsrättskränkning enligt 8 § MBL ska anses föreligga ska en arbetsgivare vidta en åtgärd till skada för en arbetstagare för att denne utnyttjat sin föreningsrätt. Föreningsrättskränkning kan också vara om en arbetsgivare vidtar en åtgärd mot en arbetstagare i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. En åtgärd, innebär att det ska vara fråga om något slag av konkret och avgränsad aktivitet av mer direkt slag än att enbart uttrycka en åsikt. Enligt rättspraxis framgår att det inte utgör en föreningsrättskränkande åtgärd att kritisera en viss facklig organisation eller en viss facklig förtroendemans sätt att bedriva facklig verksamhet.

Bolaget fick betala diskrimineringsersättning när kassabiträde blev sexuellt trakasserad av bagare

(AD 2016 nr 56)

Twisten gällde om en bagare hade utsatt ett kassabiträde för sexuella trakasserier samt om bagaren kunde likställas med arbetsgivaren. Därigenom skulle arbetsgivaren ses som ansvarig och vara skyldig att betala diskrimineringsersättning till kassabiträdet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) gjorde gällande att det kvinnliga kassabiträdet under fem månader hade utsatts för sexuella trakasserier genom att bagaren gett henne ovälkomna blickar, kommentarer och förslag av sexuell natur, vilket kränkt hennes värdighet. Hon blev även utsatt för sexuella trakasserier i form av grova sexuella skämt på arbetsplatsen. Kvinnan polisanmälde de sexuella trakasserierna, samt informerade arbetsgivaren.

Efter att DO väckt talan i AD invände arbetsgivaren att bagarens stirrande på kvinnans kropp inte utgjort sexuella trakasserier men vitsordade att hans övriga beteende utgjorde det i diskrimineringslagens mening. AD fann att både bagarens stirrande på kvinnans kropp och hans grova sexuella skämt och inviter var ett sådant oönskat beteende av sexuell natur som innebar att kvinnan hade utsatts för sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. AD likställde även bagaren med bolaget mot bakgrund av att han varit högst ansvarig på det aktuella bageriet, och dömde bolaget att betala kvinnan diskrimineringsersättning med 50 000 kronor.



ÄNDRINGAR I DISKRIMINERINGSLAGEN AVSEENDE LÖNEKARTLÄGGNING:

Årlig lönekartläggning från och med 1 januari 2017

Från och med 1 januari 2017 ska alla företag med minst 10 anställda genomföra en lönekartläggning varje år istället för vart tredje år. Arbetsgivare med minst 10 anställda ska också dokumentera arbetet med lönekartläggning samt bifoga lönekartläggningen till sin jämställdhetsplan.

Syftet med lönekartläggningen och analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen sker genom att arbetsgivaren gör en sammanställning av de faktorer som påverkar lön och förmåner. Det kan exempelvis vara riktlinjer, policys, kollektivavtal, bonus eller premi modeller som tillämpas på företaget.

Därefter ska en analys göras om faktorerna tillämpas "könsneutralt". Det görs genom att arbetsgivaren delar in arbetstagarna i grupper utifrån arbetsuppgifterna samt gör en arbetsvärdering av vilka arbeten som är likvärda. Arbetsgivaren ska därefter undersöka om det förekommer löneskillnader mellan män och kvinnor inom varje grupp, såväl som mellan grupper. Slutligen ska arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för det fall att det föreligger osakliga löneskillnader.

Livsmedelsföretaget tillsammans med Ikem erbjuder kurser i praktisk lönekartläggning. Höstens tillfälle är den 20 oktober och är fullteknad. På Livsmedelsföretagets hemsida kommer inom kort nästa tillfälle, [se här](#).

Ny lag för "visselblåsare" f.r.o.m. 1 januari 2017

Den nya lagen innehåller bestämmelser som förstärker skyddet mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, så kallade visseblåsare, i arbetsgivarens verksamhet. Den nya lagen gäller utöver vad som stadgas i annan lagstiftning till exempel LAS, diskrimineringslagstiftning etc. En anställd som larmar ska ha fog för sitt påstående och även dessförinnan försökt få till stånd en rättelse internt. Genom den nya lagen förstärks skyddet till att omfatta också mindre ingripande åtgärder under anställningen, till exempel omplaceringar, fråntagande av arbetsuppgifter, orimligt hög arbetsbelastning, utfrysning på arbetsplatsen och trakasserier. Det ska finnas ett tydligt orsakssamband mellan larmet och repressalien för att skadestånd ska kunna utdömas. Lagen

som gäller samtliga arbetsgivare i både offentlig och privat sektor, omfattar även inhyrda arbetstagare.

Företag som inrättar ett så kallat visseblåsarsystem, det vill säga en form av en rapporteringskanal, kan underlätta för anställda att anmäla eventuella oegentligheter eller allvarliga missförhållanden. Det kan vara en särskild e-postadress, telefon tjänst eller webbplats genom vilka uppgifter om brottsmisstankar samlas in och behandlas. Företaget kan för visseblåsarsystemet välja vilka anställda som har tillgång till systemet samt beskriva vilken information som avses. Systemet, måste även följa personuppgiftslagen och de särskilda föreskrifter för visseblåsarsystem som Datainspektionen utfärdar.

Länk till Datainspektionens föreskrifter för utformning, [se här](#).

ARBETSMILJÖ

ARBETSGIVARENS SAMORDNINGSANSVAR

Dom i Svea hovrätt: Företagen och ansvariga chefer fälldes för arbetsmiljöbrott när underentreprenör förolyckades under uppdrag (B 6713-15)

Den 15 november 2010 inträffade en dödsolycka på Scania i Södertälje. En anställd på servicebolaget DIS, som var underentreprenör, arbetade med att installera några datakablar i taket på anläggning från en skylift. Liften fastnade i det rörliga transportbandet för lastbilsaxlar som gick i taket och arbetstagaren klämdes till döds. Både Scania CV och servicebolaget DIS samt cheferna, två från vardera företagen, frikändes i tingsrätten.

I hovrätten dömdes båda företagen till företagsbot á 2 miljoner per företag samt en chef från vardera företaget för arbetsmiljöbrott till villkorlig dom för vållande till annans död.

Enligt arbetsmiljölagen (AML) har den som råder över ett fast driftställe ett samordningsansvar om det är ett gemensamt arbetsställe för flera arbetsgivare/verksamheter, AML kap 3, 7d §. Vad den som är samordningsansvarig ska göra framgår av kap 3, 7e § punkterna 1-5. Den som råder över ett fast driftställe har också ett ansvar för fasta anordningar, se vidare kap 3, 12 §.

I Scania-domen noterades av hovrätten att om Scania-chefen, dels hade sett till att det funnits fungerande rutiner för riskbedömning av service och underhållsarbeten, dels



samrått med serviceföretaget i samband med planeringen av arbetet så skulle arbetet sannolikt inte bedrivits med transportbandet i drift och arbetstagaren skulle inte ha omkommit. Genom att rutiner saknades och samråd inte skett ansågs underlåtenheten så klandervärd att det innefattar en straffbar oaktsamhet.

För serviceföretagets chef låg oaktsamheten i att rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet inte varit på plats, att arbetet inte riskbedömts tillräckligt och att samråd mellan företagen inte skett för att åstadkomma tillfredställande skyddsförhållanden.

Viktigt att tänka på för Livsmedelsföretagens medlemsföretag som har städentreprenörer

Inom livsmedelsbranschen är det relativt vanligt att städentreprenörer kommer in och gör rent maskiner, utrustning och lokaler efter dagens slut. Situationen kan i mycket likställas med det som beskrivits ovan på Scania. Maskiner och utrustning som den externa personalen kan komma i kontakt med och som de eventuellt inte fått tillräcklig information om. Det kan vara risker av skilda slag (lagrade tryck, rörliga maskindelar) bruksanvisningar som skall gås igenom, skydd och förseglingar som måste plockas bort för att rengöring skall kunna ske. Det är den som "råder över" arbetsstället som har samordningsansvaret och ska informera och säkerställa att underhåll och service kan ske på ett säkert sätt och vid behov upprätta skyddsregler för hur arbetet ska utföras.

I Scaniafallet nämndes att det inte i det fallet gick att förlita sig på att serviceföretaget skulle kunna göra en komplett

och korrekt riskbedömning för det arbete som skulle utföras säkert. Ansvarig chef har underlåtit att se till att det inom hans ansvarsområde fanns fungerande rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbete som rörde riskbedömning vid service och underhållsarbeten.

HJÄLPMEDEL OCH STÖDMATERIAL FÖR MEDLEMSFÖRETAG

Arbetsmiljöverket har utarbetat en gratisbroschyr med tips och råd. Se [Samordningsansvaret för arbetsmiljön – ADI 203](#).

Även Prevent har informativt material med checklistor kring vad som bör beaktas, som kan hämtas hem, se [Samordningsansvar](#).

För ytterligare information – kontakta Livsmedelsföretagen.

Arbetsförmåga ska tas tillvara trots sjukdom – försäkringskassan informerar!

Försäkringskassan har lanserat en ny kampanj där budskapet är att arbetsförmågan ska tas tillvara trots sjukdom. Genom att arbetsgivare har tydliga rutiner för sjukanmälan och i ett tidigt skede kontaktar sjuka medarbetare, läkare och försäkringskassan vill försäkringskassan underlätta att en sjukskriven person återkommer tillbaka till arbetet.

MER INFORMATION OM KAMPANJERNA HITTAR NI HÄR:

<https://www.forsakringskassan.se/lagetsverige/om>
<https://www.forsakringskassan.se/lagetsverige>

Hur får vi bättre sjukfrånvarostatistik för Livsmedelsbranschen?

Livsmedelsföretagen får ofta frågan om sjukfrånvaron i branschen och en önskan om jämförelsesiffror med hur det ser ut i andra sektorer och verksamheter.

Med hjälp av tidsanvändningsstatistiken som Svenskt Näringsliv, via företaget Aon Hewitt, sammanställer kan företag undersöka hur stor del av den ordinarie arbetstiden som dess anställda arbetar. Den tiden som de anställda är frånvarande kan vara sjukfrånvaro, lagstadgad ledighet, semester och så vidare. Hur frånvarostatistiken ser ut kan de deltagande företagen få i olika former av tabeller som återrapporteras från tidsanvändningsstatistiken.

Det har visat sig att endast tre företag från livsmedelsbranschen finns med, omfattande totalt 2 357 individer.

För att statistiken vad gäller livsmedelsbranschen bättre ska visa förhållanden vad gäller sjukfrånvaro skulle fler företag behöva delta i tidsanvändningsstatistiken.

Deltagande är gratis för medlemmar i Svenskt Näringsliv. Inrapportering sker med hjälp av en fil från företagens lönesystem eller genom en excelmall efter varje kvartal.

De företag som deltar i insamlingen får återrapportering av tidsanvändning och personalomsättning (oftast inom en vecka) för hela företaget, för varje enskild arbetsplats och, om så önskas, per tjänsteställe eller motsvarande. Dessutom bifogas jämförelsetal dvs. genomsnittsresultat av olika slag.

Förutom tidsanvändningen redovisas även uppgifter om antal sjukfrånvarotillfällen och personalomsättning.

Företagen kan också frivilligt inrapportera och erhålla statistik över inskolning, vidareutbildning, intern rörlighet mm.

Aon Hewitt sköter tidsanvändningsstatistiken åt Svenskt Näringsliv och kontaktpersoner är:

Hannes Grunnesjö, hannes.grunnesjo@aon.se, 08-697 42 68
Lauren Duff, lauren.duff@aon.se, 08-697 40 56

ÖVRIGT

Efter kraftig kritik backar regeringen kring hälsoväxling

I ArbetsgivarNytt nr 3 som kom ut i juni beskrevs regeringens förslag på hälsoväxling för arbetsgivaren samt den kraftiga kritik som arbetsgivarorganisationerna genom Svenskt Näringsliv framfört. Enligt förslaget från regeringen skulle arbetsgivaren ha stått för 25 procent av kostnaden för en anställd som är sjukskriven i mer än 90 dagar. Den 23 augusti meddelade regeringen att de tar tillbaka sitt förslag att låta arbetsgivarna betala mer av kostnaderna för långtidssjukskrivna.

Beskedet kommer efter att Svenskt Näringsliv, LO och PTK presenterat ett gemensamt åtgärds paket där företagen bättre ska kunna ta till vara de ekonomiska stöd som finns för rehabiliteringsåtgärder, utveckla en effektivare hjälp i samband med sjukfrånvaro, öka kunskapen av de bakomliggande faktorerna till sjukskrivning samt att tillsätta en utredning som ser över i vilken omfattning företagen använder företagshälsovård. Parterna föreslår också att regeringen inrättar ett kunskapscentrum för arbetsmiljöforskning och ser till att kunskapen om sjukförsäkringens tillämpning blir bättre.

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 med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

På Facebook: 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