



## FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

### AD 2020 nr 34 (Anställningsavtal för skens skull)

Ett bolag inom rörbranschen anlitas för att utföra rörarbeten i Norge. Det visade sig emellertid att alla som skulle befinna sig på arbetsplatsen behövde skriftliga anställningsavtal där vissa villkor var fastställda. Av den anledningen upprättades ett tidsbegränsat anställningsavtal på viss tid där bland annat lön, övertid, semesterersättning mm fastställdes. Arbetet som bolaget anlitas att utföra blev dock aldrig av. Den arbetstagare som fått ett tidsbegränsat anställningsavtal krävde likväl full ersättning i enlighet med sitt avtal trots att inget arbete utförts. Frågan blir då om avtalet är giltigt eller om det bara upprättats för skens skull.

Arbetsdomstolen börjar med att konstatera att avtal mycket väl kan upprättas för skens skull så länge båda parterna är fullt införstådda med att så är fallet. Att avtalet bara är för skens skull utgör med andra ord en del av den gemensamma partsavsikten. Utgångspunkten är dock att det som framgår av det skriftliga avtalet är vad parterna kommit överens om och ifall något annat framförs så ankommer på den som är av en annan uppfattning att bevisa att avtalet bara upprättats för skens skull. Så har inte kunnat bevisas i det aktuella fallet och det skriftliga avtalet är därför det som ska anses gälla.

### AD 2020 nr 45 (Grund för avsked)

På ett bussföretag avskedades en anställd då han, enligt arbetsgivarens mening, uppsåtligen förstört arbetsgivarens egendom. Det som ska ha förstörts är bussarnas så kallade "Greenboxar" som syftar till att bussarna ska köras så miljövänligt som möjligt.

Arbetsdomstolen börjar med att konstatera att avsked endast kan komma i fråga i flagranta fall då arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren samt att det är arbetsgivaren som ska bevisa att arbetstagaren gjort sig skyldig till det som påstås. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren vid två tillfällen gjort kontroller vid vilka man kunde dra slutsatsen att Greenboxarna förstörts av den anställda. Det gick även att bevisa via bolagets kartläggning att samma förare förstört Greenboxarna även vid andra tillfällen. Sammantagen fann Arbetsdomstolen att det förelåg laga grund för avskedandet.

### AD 2020 nr 47 (Förhandlingskyldighet)

Ett bolag som bedriver stuveriverksamhet i Göteborgs hamn beslutade om en tillfällig förändring under en veckas tid av hur arbetslagen i hamnen skulle bemannas. Detta beslut förhandlades inte med den berörda fackliga organisationen.

## INNEHÅLL

### ARBETSDOMSTOLEN

AD 2020 nr 34

AD 2020 nr 45

AD 2020 nr 47

### ÖVRIGT

Webinar med FINFA

Nya och ändrade föreskrifter

Stöd för arbetsmiljöutbildning

Coronainformation

Fackets huvudskyddsombud deltog inte heller vid planeringen och fick inte någon underrättelse om den beslutade förändringen. Den beslutade förändringen kom dock aldrig att genomföras. Frågan är om bolaget brutit mot 11 § MBL när de inte förhandlade den tillfälliga förändringen. Frågan är också om bolaget brutit emot förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen då huvudskyddsombudet inte involverats.

### 11§ MBL

Arbetsdomstolen konstaterar först att viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena är förhandlingspliktigt. Utanför förhandlingsskyldigheten faller dock förändringar som är av mer tillfällig karaktär. Då det i det aktuella fallet varit fråga om att testa ett nytt arbets sätt under en kortare tid anser arbetsdomstolen inte att bolaget haft någon skyldighet att förhandla. Skulle beslutet på sikt ha kunnat leda till en varaktig förändring, eller om testet faktiskt genomförts och bolaget därefter valt att fortsätta arbeta på det sättet, skulle sannolikt förhandlingsplikt enligt 11 § MBL ha uppstått.

### *Arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen*

I denna del anser den fackliga organisationen att bolagets agerande hindrat huvudskyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Av arbetsmiljölagen framgår att skyddsombud bland annat ska delta vid planering av nya eller ändrade arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation. Det framgår även att arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område. I dessa avseenden bedömer Arbetsdomstolen att bolaget har brutit och att skadestånd ska utgå.

ÖVRIGT

## Webinar med FINFA

I höst erbjuder FINFA webinarer med olika teman där ni som arbetsgivare får information och stöd för att kunna hantera de kollektivavtalade försäkringarna på ett effektivt sätt. Mer information hittar ni [här](#).

## Nya och ändrade föreskrifter

Den 1 januari 2021 börjar de nya föreskrifterna (AFS 2020:1) om Arbetsplatsens utformning att gälla. Läs dem [här](#).

Nuvarande föreskrifter om Arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2) upphör att gälla den 31 december 2020. Även Arbete i kylda livsmedelslokaler (1998:2) upphör, likaså Arbete i stark värme (AFS 1997:2) samt Skyltar och signaler (AFS 2008:13) som alla ersätts av de nya föreskrifterna AFS 2020:1.

Ändringsföreskrifter (AFS 2020:4) till Användning av arbetsutrustning (AFS 2006:4) träder i kraft den 1 januari 2021. Ändringarna innebär att bilaga A 3.2, som handlar om pallställ och andra lagerställ, ska upphöra att gälla, och reglerna ingår i AFS 2020:1 istället.

## Stöd för arbetsmiljöutbildning

En överenskommelse har träffats mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om stöd för arbetsmiljöutbildning. Överenskommelsen är tidsbegränsad och gäller under 3 år, från den 1 januari 2021 till och med den 31 december 2023. Överenskommelsen innebär att 75 miljoner kronor avsätts för treårsperioden från AFA Trygghetsförsäkring för att finansiera stödet. Läs mer [här](#).

## Coronainformation

Med anledning av coronakrisen har vi samlat all nödvändig information i arbetsgivarhänseende på vår hemsida. Informationen uppdateras även löpande för att vara så rättvisande som möjligt.



## **LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

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