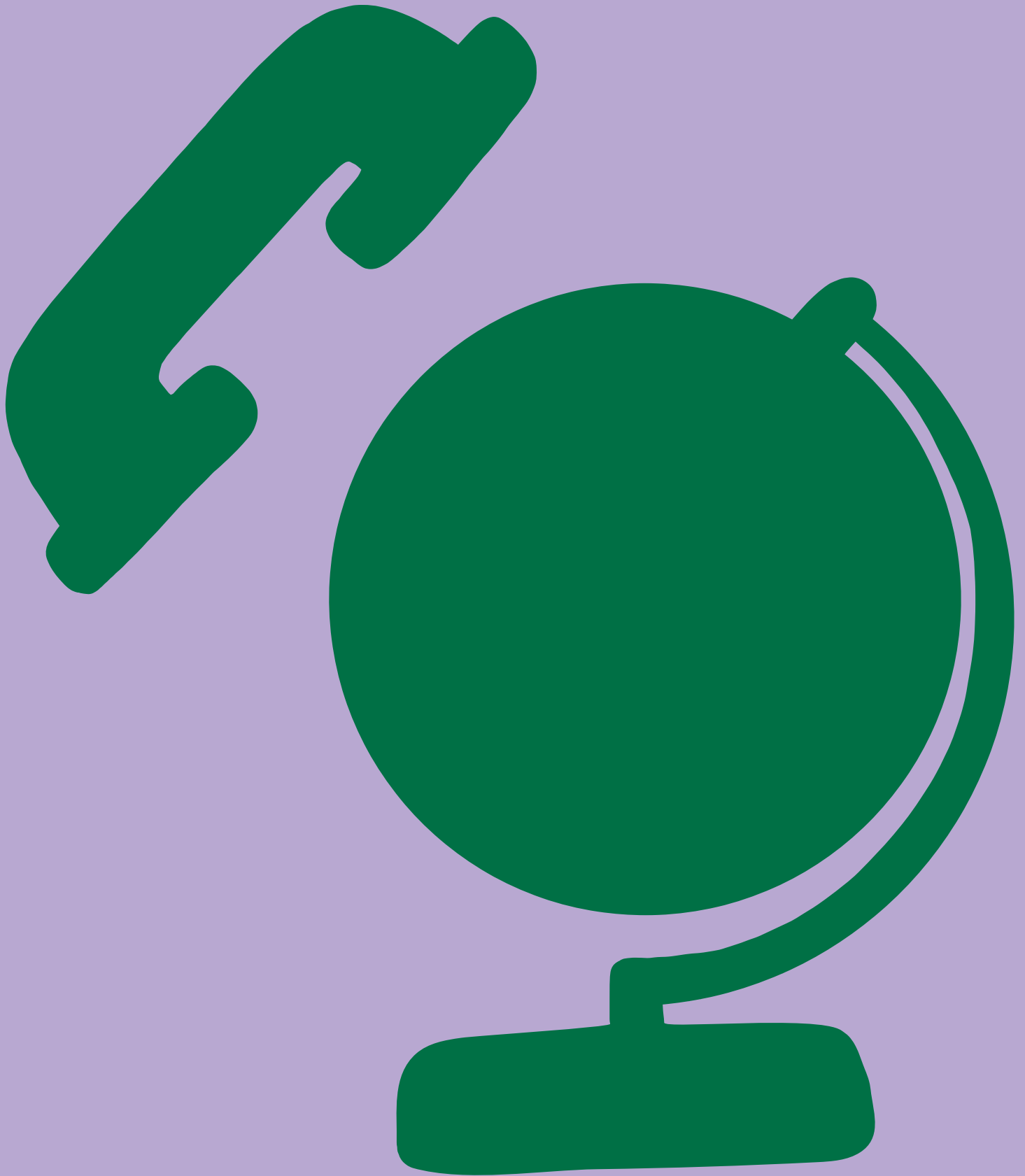


ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 2, 2022



INNEHÅLL

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- [AD 2022 NR 29](#)
- [AD NR 2022 NR 34](#)

NYA LAS OCH HUVUDAVTALET

ARBETSVILLKORSDIREKTIVET

ARBETSMILJÖ

- [ANVÄNDNING OCH KONTROLL AV TRYCKSATTA ANORDNINGAR – ÄNDRINGSFÖRESKRIFTER](#)

Från Arbetsdomstolen

AD 2022 NR 29

Fyra brandmän anställda på beredskap enligt det särskilda kollektivavtalet för beredskap (RiB) har gjort anspråk på högre sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS. När deras arbetsgivare anställde 16 heltidsbrandmän på det särskilda kollektivavtalet för heltidsbrandmän (HÖK) ansåg dessa att deras företrädesrätt blivit åsidosatt. Parterna är överens om att beredskapsbrandmännen hade tillräckliga kvalifikationer för att ta en anställning som heltidsbrandman men man var oense om huruvida en beredskapsanställning enligt RiB-avtalet över huvud taget var en deltidsanställning och därmed om 25a § LAS ens var tillämplig. Vidare var man oense om huruvida arbetsgivaren behov av arbetskraft skulle tillgodoses ifall beredskapsbrandmännen gavs anställning som heltidsbrandmän.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att RiB-avtalets huvudsakliga syfte är att reglera villkoren för arbetstagare som har en beredskapstjänstgöring som brandman som en bisyssla, vid sidan av en ordinarie anställning eller eget företagande. Någon reglering om sysselsättningsgrad finns inte i RiB-avtalet. Den omständigheten att arbetstagarna inte har någon fastställd sysselsättningsgrad innebär emellertid inte att de därför inte kan anses vara deltidsanställda enligt 25 a § LAS. Vidare konstaterar arbetsdomstolen att företrädesrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen inte är begränsad till ett visst kollektivavtalsområde utan att rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad tar sikte på hela den egna driftsenheten oaktat kollektivavtalsområden. Arbetsgivarens behov av arbetskraft får även anses uppfyllt om denne skulle ha erbjudit beredskapsbrandmännen en heltidsanställning. Sammantaget kommer arbetsdomstolen därför fram till att beredskapsbrandmännens anställningar varit deltidsanställningar och att de därmed haft företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

AD NR 2022 NR 34

En lagerarbetare avskedades mot bakgrund av att han vid flera tillfällen medverkat till en kollegas våld och trakasserier mot en annan kollega. Vid ett flertal av tillfällena stod ord mot ord men vid ett tillfälle är det visat att den avskedade arbetstagaren var närvarande när hans kollega tog strypgrepp på och brottade ner en kvinnlig kollega. Den avskedade arbetstagaren ska inte själv ha trakasserat eller utövat våld utan det som arbetsgivaren lägger honom till last är att han gemensamt och i samförstånd med andra samlas kring personen som gjorde det, att han ska ha hållit utkik efter förbipasserande, att han ska ha stängt av utrymmet där personerna befann sig så att offret inte kunde ta sig från platsen samt med en gest ha visat hur ett strypgrepp ska tas. Arbetsgivarparterna har vidare lagt den avskedade till last att han inte ingrep mot eller slog larm då våldet och trakasserierna pågick.

Arbetsdomstolen inleder med att konstatera att det är mycket allvarligt att på arbetsplatsen utöva våld emot en annan kollega samt att det är allvarligt att främja en sådan gärning. Det är emellertid arbetsgivaren som har att bevisa att så har skett. I det aktuella fallet anser inte arbetsdomstolen det visat att det är så som arbetsgivaren påstår vad gäller personen gemensamt och i samförstånd med andra samlas kring personen som gjorde det, att han ska ha hållit utkik efter förbipasserande, att han ska ha stängt av utrymmet där personerna befann sig så att offret inte kunde ta sig från platsen samt med en gest ha visat hur ett strypgrepp ska tas. Den avskedade anställde hade inte heller i som roll som lagerarbetare någon särskild skyldighet att ingripa eller ansvara för ordningen mellan arbetskamraterna. Det som skedde kunde inte heller uppenbart anses leda till allvarlig skada på person eller egendom. Sammantaget fanns således ingen skyldighet att avvärja det som pågick trots att det tveklöst var olämpligt på en arbetsplats. Skäl för avskedande förelåg därför inte.

Nya LAS och Huvudavtalet

Från och med den första oktober börjar de nya reglerna i LAS och Huvudavtalet att gälla. Mer information om detta och vad det innebär för just er kan ni hitta här [Cirkulär: LAS, omställning och Huvudavtal – Livsmedelsföretagen \(livsmedelsforetagen.se\)](#)

Vi kommer även att ha en ytterligare arbetsgivarträff på detta tema (likt vi hade i våras). Denna är kostnadsfri för våra medlemmar och anmälan görs här [Digital arbetsgivarträff – Livsmedelsföretagen \(livsmedelsforetagen.se\)](#)

Arbetsvillkorsdirektivet

Sedan den 29 juni 2022 gäller nya bestämmelser angående den skriftliga information som arbetsgivare ska lämna till arbetstagare, dessa har bland annat utökats till att omfatta fler anställningsvillkor. De nya bestämmelserna har sin grund i det så kallade arbetsvillkorsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152). Mer information samt mallar för att underlätta er hantering av detta finner ni här [cirkulaxr-juni-2022-arbetsvillkorsdirektivet.pdf \(livsmedelsforetagen.se\)](#)

Arbetsmiljö

Användning och kontroll av trycksatta anordningar – ändringsföreskrifter

Den 30 maj 2022 började Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla (AFS 2022:2) och har införts i Användning och kontroll av trycksatta anordningar (AFS 2017:3). Ändringarna innebär att bestämmelserna om certifiering, i 6 kap. 4 § första stycket för övervakning av pannor i kategori 1 - 4 enligt bilaga 2, börjar gälla 1 december 2025. (Även tidigare har certifieringskraven skjutits fram i tid.) Läs mer om pannor här ([Användning av panna klass A eller B - Arbetsmiljöverket](#))

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

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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN