

ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 1, 2023



INNEHÅLL

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- [AD 2021 NR 53](#)
- [AD 2021 NR 55](#)
- [AD 2022 NR 56](#)
- [AD 2022 NR 57](#)

INFORMATION FRÅN FÖRHANDLINGSCHEFEN

- [AVTALSFÖRHANDLINGARNA IGÅNG](#)
- [VÅRENS ARBETSGIVARTRÄFFAR](#)
- [KURSER I ARBETSRÄTT OCH ARBETSMILJÖ](#)

Från Arbetsdomstolen

AD 2022 nr 53

En intensivvårdssjuksköterska som hade varit föräldraledig i stort sett hela året före 2021 års lönerevision ansåg sig ha blivit diskriminerad enligt 16 § Föräldraledighetslagen då hon vid lönerevisionen fick en löneökning om 2,8 %. Det genomsnittliga lönepåslaget var 2,95 % och arbetsgivaren tillämpade individuell och differentierad lönesättning. Under den föregående lönerevisionen 2020, då den anställde hade arbetat, hade omdömena varit betydligt bättre och hon hade fått en löneökning 3,7 % när snittet var 2,8 %.

För att det ska kunna anses vara ett missgynnande som utgör diskriminering måste först arbetstagaren kunna visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledigheten. DO, som förde arbetstagarens talan, menade att arbetsgivaren bedömt arbetstagarens prestationer utifrån lönekriterierna på ett sådant sätt att det krävt närvaro på arbetsplatsen. Detta godtogs dock inte av Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen fann det utrett att det tillämpades nya lönekriterier vid 2020 och att det rått en osäkerhet kring tillämpningen av dessa vilket fått till följd att flera anställda bedömts för högt. Flera intensivvårdssjuksköterskor hade därför reviderats ner till 2021 års lönerevision. Det han även noteras att av de fyra intensivvårdssjuksköterskor som vid 2020 års lönerevision fått 3,7 % eller högre var det bara en som fått över genomsnittet vid 2021 års lönerevision. Den anställde behandlades således på ett likartat sätt som flera av de andra intensivvårdssjuksköterskorna och någon diskriminering enligt föräldraledighetslagen hade därmed inte förekommit.

AD 2022 nr 55

Efter en middag som arrangerats och bekostats av arbetsgivaren fortsatte vissa kollegor till en sportbar och sedan vidare hem till en kollega på efterfest. På sportbaren hotade en anställd I.O en annan anställd P.S. Hotet ska enligt arbetsgivaren ha gått ut på att I.O skulle köra över P.S med sin bil och elda upp hans hus med hans föräldrar i. I.O bestred att något hot uttalats.

Till att börja med konstaterar Arbetsdomstolen att det enligt praxis gäller att beviskravet i fall som i praktiken avser påståenden om brott inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål. Det innebär att det i och med den utredning som läggs fram är ställt utom rimligt tvivel att ett brott har begåtts, i detta fall ett hot. P.S hade enligt Arbetsdomstolen kunnat redogöra för händelseförloppet och hotet på ett mycket detaljerat sätt. Han kunde även redogöra för tiden därefter och hur hotet påverkat honom. I.O å andra sidan uttryckte sig mycket kortfattat. Vidare får P.S version stöd av hans vän och kollega som också hörde hotet. Inget annat framkom i målet som motsäger att hotet ska ha uttalats. Arbetsdomstolen kom därför fram till att det var ställt bortom rimligt tvivel att så skett. Nästa fråga blev då om det i och med detta fanns laga skäl för att avskeda I.O. Arbetsdomstolen konstaterade i den delen att våld och hot om våld inte hör hemma i en arbetsmiljö. Vidare kom arbetsdomstolen fram till att händelsen, trots att den inte skedde på arbetsplatsen, hade sådan anknytning till arbetsplatsen och riskerade att innebära sådana allvarliga störningar på arbetsplatsen att I.O genom hotet får anses ha grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. I och med att det aktuella hotet var så allvarligt bedömdes laga skäl för avsked föreligga.

AD 2022 nr 56

En arbetstagare bad under sommaren 2019 sin arbetsgivare om en längre semester den kommande vintern. Anledningen till ledigheten var att arbetstagaren skulle åka med sin familj till Nigeria för att visa dem deras ursprung. Semestern beviljades inte. I november 2019 ansökte, och beviljades, arbetstagaren semester mellan den 19-24 december. Den 11 december 2019 påstod arbetstagaren att han blivit sjuk och reste på inrådan av sin son till Nigeria för att få vård. Därefter kunde han inte infinna sig till arbete den 28 december då han påstod sig fortfarande vara sjuk på plats i Nigeria, gällande detta finns ett läkarintyg utfärdat. Till saken hör även att resan varit bokad sedan sommaren 2019 med avresedatum 11 december 2019 och hemkomstdatum den 28 januari 2020.

Arbetsdomstolen börjar med att pröva om arbetstagaren varit sjuk och därmed oförmögen att utföra arbete före den beviljade semestern, alltså 12 december och 14-18 december. Arbetsdomstolen anser sig inte kunna dra några säkra slutsatser i den delen men finner fler omständigheter anmärkningsvärda. Bland annat att resan från början var bokad till den 11 december med motiveringen att den var billigare och kunde ombokas, något försök att omboka resan tycks dock inte ha gjorts.

Därefter prövar Arbetsdomstolen om arbetstagaren varit arbetsoförmögen efter den beviljade semestern, alltså 28 december 2019 till 28 januari 2020. Detta styrks enligt arbetstagarsidan främst med ett läkarintyg ifrån Nigeria. Arbetsgiversidan har dock ifrågasatt äktheten i detta bland annat på grund av att det angivna sjukhuset vid efterforskningar inte tycks existera, att den angivna läkaren inte finns registrerad hos behöriga Nigerianska myndigheter och att det är ett allmänt erkänt problem i Nigeria med falska läkarintyg. Även arbetsdomstolen finner att läkarintyget är behäftat med sådana oklarheter att det inte kan läggas till grund för bedömningen i målet. Det ovan anförda sammantaget med att resan varit bokad sedan långt tidigare leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att det inte blivit visat att den anställde varit arbetsoförmögen. Då denna typ av olovlig frånvaro är mycket allvarlig finner Arbetsdomstolen att laga skäl för avskedandet förelegat.

AD 2022 nr 57

I samband med en intern rekrytering anmälde tre anställda intresse för en tjänst som "teamekonom". Två av de sökande var kvinnor och en var man. Mannen tilldelades tjänsten och frågan är om tilldelningen av tjänsten inneburit en könsdiskriminering enligt diskrimineringslagen. En av kvinnorna var även föräldraledig så i det fallet är även frågan om hon missgynnats i strid med föräldraledighetslagen.

Båda parter är överens om att det utgör ett missgynnande att inte tilldelas tjänsten. Däremot är det tvistigt om kvinnorna varit i en jämförbar situation samt om tillsättningen hade något samband med deras könstillhörighet och om de således utsatts för könsdiskriminering. Vad gäller den jämförbara situationen så konstaterar Arbetsdomstolen att de båda kvinnorna hade mer omfattande utbildning inom det relevanta området och även vad gäller kravet på yrkeserfarenhet ansågs kvinnorna uppfylla detta. Vad gäller den personliga lämpligheten så menade arbetsgivaren

att mannen var bättre lämpad än kvinnorna. Arbetsdomstolen kom dock fram till att inget talade för att kvinnorna i och med detta skulle sakna den nödvändiga personliga lämpligheten. Det fanns därför anledning att anta att kvinnorna blivit diskriminerade och bevisbördan hamnade därför på arbetsgivaren som hade att bevisa att någon könsdiskriminering inte förekommit. Den personliga lämplighet hos mannen som arbetsgivaren fäst vikt vid framstår dock enligt Arbetsdomstolen som saklig och motiverad och saknar samband med kön. Det anses därmed visat att beslutet grundades på en saklig bedömning av de sökandes lämplighet för befattningen. Det har inte framkommit några andra uppgifter som talar för att beslutet haft något samband med kvinnornas könstillhörighet. Även i fråga om missgynnande enligt föräldraledighetslagen gör Arbetsdomstolen samma bedömning. Sammantaget ansågs därmed vare sig diskriminering enligt diskrimineringslagen eller något missgynnande enligt föräldraledighetslagen ha förekommit.

Information från förhandlingschefen

AVTALSFÖRHANDLINGARNA IGÅNG

Den 31 mars löper våra kollektivavtal ut. Då måste vi ha träffat nya avtal med motparterna för att inte hamna i vad som kallas avtalslöst tillstånd. En sådant tillstånd kan dessvärre innebära att facklig konflikt kan bryta ut inom livsmedelsbranschen. Jag och mina kollegor arbetar mycket intensivt med att få så bra, ändamålsenliga och moderna kollektivavtal på plats i god tid innan de gamla löper ut.

Till vår hjälp har vi det så kallade Förhandlingsrådet, som består av ett antal representativa och erfarna företagsrepresentanter från hela livsmedelsbranschen. Rådet kan sägas fungera som förhandlingschefens rådgivande församling i avtalsfrågor. Det är även Rådet som, tillsammans med Livsmedelsföretagens styrelse, fattar beslut om att anta eller förkasta förslag till nya avtalstexter.

Vad som sker i detalj under avtalsförhandlingarna, som äger rum under de flesta av veckornas dagar under tidsperioden fram till den 1 april, kan vi av förklarliga skäl inte berätta på hemsidan; om det gäller förhandlingssekretess. Men inget är klart förrän allt är klart. Däremot kommer vi så snart vi har nya avtal på plats att snabbt och tydligt informera våra medlemsföretag om de nya avtalens innehåll. Det kommer att ske både genom skriftliga cirkulär samt muntligen vid arbetsgivarträffar.

VÅRENS ARBETSGIVARTRÄFFAR

Det går bra att redan nu anmäla sig till vårens arbetsgivarträffar, som äger rum runt om i Sverige under tidsperioden 17-28 april. Exakt datum för respektive ort framgår av [kalendern på vår hemsida](#). Förutom information om de nya kollektivavtalen kommer också ytterligare ämnen att på sedvanligt sätt behandlas vid arbetsgivarträffarna, såsom aktuella frågor inom arbetsrättens och arbetsmiljöns områden. Deltagandet är helt kostnadsfritt för våra medlemmar.

KURSER I ARBETSRÄTT OCH ARBETSMILJÖ

Jag vill även passa på att puffa för de kurser och utbildningar i arbetsrätt och arbetsmiljö som Livsmedelsföretagen anordnar under våren. Även dessa finner du i [kalendern](#), liksom anmälningsformulär. Som vanligt erbjuder vi en endagars grundläggande utbildning i arbetsrätt som utgår från både lagstiftningen och från våra kollektivavtal. I vår äger utbildningen rum i Göteborg.

Den fördjupningskurs i arbetsrätt som vi lanserade i höstas har nu byggts ut och ytterligare förbättrats för att passa lite mer erfarna medarbetare inom HR och företagsledning. I år äger utbildningen rum under två hela dagar i Saltsjöbaden utanför Stockholm; för övrigt på ”klassisk” arbetsgivarmark, där både 1938 års och 2022 års Saltsjöbadsavtal ingicks.

Önskas särskild genomgång av våra två största kollektivavtal – livsmedelsavtalet och tjänstemannaavtalet – erbjuds under en och samma dag en genomgång av dessa. Det går bra att delta en halvdag för endast det ena avtalet eller under hela dagen för en komplett genomlysning.

Vår arbetsmiljöexpert erbjuder för första gången sedan pandemin en heldags fysisk utbildning i arbetsmiljö. Denna är förlagd till björkarnas stad Umeå, som har goda transportförbindelser med hela Sverige.

Varmt välkommen med din anmälan!

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

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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN