

# ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN  
NUMMER 2, 2023



# INNEHÅLL

## FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- **AD 2023 NR 2**
- **AD 2023 NR 11**
- **AD 2023 NR 18**
- **AD 2023 NR 20**
- **AD 2023 NR 24**

## NYA KOLLEKTIVAVTAL

## ARBETSMILJÖ

- **Kemiska arbetsmiljörisker – ändringar träder i kraft den 24 aug 2023**
- **Regelförnyelsen – träder i kraft först den 1 jan 2025**
- **Visselblåsarlagen**

## Från Arbetsdomstolen

### AD 2023 nr 2

En anställd vid en livsmedelsbutik avskedades ifrån sin anställning. Som grund för avskedandet har arbetsgivaren angivit ett stort antal punkter enligt vilka de anser att arbetstagaren misskött sig. Det ska ha varit fråga om att hantera datumboken – ett digitalt hjälpmedel för att administrera det löpande lagersaldot – i strid med gällande rutin, brister i frukt- och grönthandlingen, underlåtenhet att städa personalutrymmen, rökning iförd arbetskläder, maskning, samarbetsproblem och underlåtenhet att följa instruktioner, mobilanvändning i kassan samt dåligt kundbemötande. Vad gäller de hittills nämnda förseelserna kommer arbetsdomstolen fram till att de antingen inte kunnat bevisas av arbetsgivaren eller att det i vart fall inte är att betrakta som misskötsamhet. Vissa delar anses även ha varit accepterade av arbetsgivare i andra sammanhang. Vad gäller underlåtenheten att städa personalutrymmet var det inte visat att detta ingick i arbetstagarens arbetsuppgifter.

Vidare så lades arbetstagaren till last att ha stängt butiken och låst nödutgången i förtid. Sammantaget anser Arbetsdomstolen avseende detta att den anställde vid tre gjort så och att det rent objektivt framstår som mycket allvarliga förseelser. Men domstolen kommer även fram till att detta tycks ha varit vanligt förekommande i butiken och inte tidigare ha föranlett några reaktioner från arbetsgivarens sida. Arbetstagaren ansågs även ha gått hem i förtid vid flera tillfällen. Arbetsdomstolen kommer fram till att det fanns viss acceptans för detta från arbetsgivarens sida och att det enstaka tillfälle som är bevisat var av så ringa omfattning, 9 minuter, att det inte kan läggas arbetstagaren till last som någon allvarligare misskötsamhet.

Sammantaget finner således arbetsdomstolen att det vare sig funnits skäl för ett avskedande eller grund för en uppsägning. Arbetsdomstolen kommer även fram till att avräkning från det ekonomiska skadeståndet ska göras med de inkomster som arbetstagaren haft från en annan anställning efter avskedandet.

### AD 2023 nr 11

En person med romskt ursprung som var anställd i en klädesbutik sa upp sig själv efter ungefär ett års anställning. Den anställde och hennes fackförbund hävdade att det funnits en antiromsk jargong i butiken. Den anställdes närmaste chefer i butiken ska enligt hennes uppfattning har utsatt henne för nedsättande och kränkande kommentarer, varit kritiska mot henne inför kunder, skapat konflikter mellan henne och arbetskamrater samt ställt henne utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Trots att hon flera gånger påtalat allvarliga brister gällande arbetsförhållandena som lett till att hon mått dåligt, har arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder. Genom arbetsgivarens agerande menade hon därför att hon drivits till att säga upp sig själv, så kallad provocerad uppsägning. Arbetsgivaren bestrider att det ska ha gått till på det sättet och att uppsägningen därmed inte heller går att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Arbetsdomstolen börjar med att konstatera att utgångspunkten när en anställd säger upp sig själv är att detta är bindande för den anställde och att anställningen upphör. Vissa undantag från denna huvudregel finns dock. Till exempel om arbetsgivaren handlat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller annars måste anses ha handlat otillbörligt och att detta provocerat den anställde att säga upp sig själv. Frågan blir därför om så har skett i det aktuella fallet.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att de uppgifter parterna lämnat är motstridiga. Det finns visserligen ingen anledning att betvivla att den anställde inte trivts på sin arbetsplats och att det funnits konflikter på arbetsplatsen. Det är däremot inte visat att bolaget före uppsägningen handlat otillbörligt och i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Därmed är det inte heller visat att arbetsgivarens agerande föranlett uppsägningen.

#### **AD 2023 nr 18**

En anställd på ett byggföretag ansågs av arbetsgivaren ha sagt upp sig själv medan arbetstagarens fackförbund menade att så inte var fallet utan att arbetstagaren blivit avskedad i ett senare skede. Till stöd för sin uppfattning lade arbetsgivaren fram en uppsägningshandling som visade att arbetstagaren sagt upp sig själv, arbetstagarens fackförbund menade att den handlingen var förfalskad. Tvisten handlade därför främst om huruvida handlingen var äkta eller inte och om arbetstagaren, i förlängningen, hade sagt upp sig själv eller inte.

Arbetsdomstolen börjar med att framföra att när en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren ska då kunna visa att det är övervägande sannolikt att handlingen är äkta, vilket är en viss bevislättning. Lättnaden i beviskravet beror på den bevisverkan som redan själva uppvisandet av originalhandling har. Dessutom ska arbetsgivaren på sedvanligt sätt styrka att arbetstagaren överlämnat handlingen till arbetsgivaren. På motsvarande sätt har arbetstagsidan, om de påstår att en arbetsgivare brutit mot ett kollektivavtal genom att åberopa en förfalskad undertecknad uppsägningshandling, som uppvisats i original, bevisbördan för att handlingen är en förfalskning, om det invänds att handlingen är äkta. I ett sådant fall är beviskravet att det på sedvanligt sätt ska vara styrkt att handlingen är en förfalskning och att arbetsgivaren med vetskap om det åberopat den.

I det aktuella fallet fanns vittnesuppgifter som talade för att handlingen var äkta och hade överlämnats till arbetsgivaren av den anställda. Något som tydligt motbevisade detta, till exempel en analys av handlingens äkthet, fanns inte. Sammantaget kom därför Arbetsdomstolen fram till att arbetsgivaren gjort det övervägande sannolikt att handlingen är äkta och att detta inte motbevisats av arbetstagsidan. Detta innebär att arbetstagaren ansågs ha sagt upp sig själv.

#### **AD 2023 nr 20**

Ett företag fick ett tillfälligt ökat behov av arbetskraft efter ett utökat behov hos en kund. För att möta detta anställde företaget tre personer på visstid under åtta veckor, de tre arbetstagarna schemalades på eftermiddagar på vardagar. Den fackliga organisationen menade att detta innebar en viktigare förändring av verksamheten, bland annat då arbetet på eftermiddagar bedrevs i större omfattning än tidigare och att det i praktiken skulle ha inneburit att ett nytt ständigt eftermiddagsskift inrättats. Förändringen skulle därför, enligt facket, ha förhandlats enligt 11 § MBL. Parterna var överens om att någon förhandling inte ägt rum.

Arbetsdomstolen kom i sin bedömning fram till att då det endast rörde sig om tre personer under en begränsad tid och att detta får ses som kortvarigt och temporärt. Det kan inte ha anses ha inneburit en viktigare förändring av bolagets verksamhet. Att det skulle komma att innebära att arbete bedrevs i större omfattning under eftermiddagarna under åtta veckors tid framstår inte heller som någon särskilt ingripande organisationsförändring sett i förhållande till verksamhetens omfattning och utformning i övrigt på den aktuella arbetsplatsen. Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att det inte varit fråga om någon viktigare förändring som varit förhandlingspliktig i det aktuella fallet.

#### **AD 2023 nr 24**

Ett företag hade en arbetstagare som dessutom bland annat ägde hälften av företagets aktier och hade firmateckningsrätt. Denna arbetstagare kom sedan att sägas upp. Frågan var då om den anställda haft en företagsledande ställning och som en konsekvens av detta skulle vara undantagen från LAS eller om arbetsgivaren måste ha haft tillräckliga skäl för att avsluta anställningen.

Arbetsdomstolen inleder med att konstatera att undantaget ifrån LAS beträffande företagsledande ställning ska tillämpas restriktivt. Avgörande för bedömningen är hur företagsledningen har organiserats och utövats i praktiken. Företaget i fråga hade omkring 45 anställda. Normalt sett kan inte mer än en person anses ha en företagsledande ställning i ett så litet företag och i det aktuella fallet fanns ännu en anställd i en likartad situation. Arbetsdomstolen konstaterar dock att det inte är uteslutet att även mindre företag kan ha mer än en person i företagsledande ställning. Vad gäller aktieinnehav så medför inte detta per automatik att en anställd har företagsledande ställning men ett så omfattande aktieinnehav som i det aktuella fallet talar ändå för att den anställda därigenom haft betydliga möjligheter att påverka företaget. Den anställda hade dessutom rätt att teckna företagets firma. Sammantaget kom Arbetsdomstolen fram till att företagsledningen i praktiken organiserats och utövats på sådant sätt att de två anställda, varav en blev uppsagd, haft ett väsentligt inflytande över bolagets verksamhet och haft en företagsledande ställning. Uppsägningen har således varit tillåten och någon prövning av grunden för densamma ska inte göras.

## Nya kollektivavtal

Ni har väl inte missat att vi för en tid sedan blev klara med våra kollektivavtal med Livs samt tjänstemannafacken (Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer). De nya avtalen löper över två år från den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Två lönerevisioner ska göras under avtalsperioden; den 1 april 2023 och den 1 april 2024. Vid den första lönerevisionen utgörs lönepotten av 4,1 procent i löneökningar och vid den andra revisionen av 3,3 procent. För livsmedelsarbetare ska en avräkning göras för avsättning till deltidspension den 1 april 2024, varför löneökningarna i praktiken uppgår till 3,1 procent det andra avtalsåret. För Unionens och Sveriges Ingenjörers medlemmar sker en deltidspensionsavsättning båda avtalsåren, vilket innebär löneökningar på 3,9 respektive 3,1 procent.

Utöver lönebiten innehåller inte minst avtalen med Livs dessutom omfattande förändringar i de allmänna villkoren vilket vi starkt uppmanar er att sätta er in i om ni inte redan gjort det.

För er som även omfattas av våra avtal med HRF eller Handels så är dessa fortfarande under förhandling i skrivande stund. Håll utkik i mailen och på vårans hemsida där vi kommer informera mer kring dessa.

Mer omfattande information samt branschspecifika cirkulär hittar ni här: [Cirkulär - Livsmedelsföretagen \(livsmedelsforetagen.se\)](#)

## Arbetsmiljö

### **Kemiska arbetsmiljörisker – ändringar träder i kraft den 24 aug 2023**

Påminnelse! Den 24 augusti 2023 börjar Arbetsmiljöverkets (AV) ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2022:1](#)) och införs i Kemiska arbetsmiljörisker (AFS 2011:19). Ändringen avser utbildning för diisocyanater, till följd av en begräsning i kemikalielagstiftningen Reach. Utbildningskraven för de diisocyanater som omfattats av Reach-förordningen tas då bort i föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker. Övriga krav som gäller för diisocyanater, till exempel medicinska kontroller, finns kvar i föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker.

[Läs mer om utbildningskraven - hantering av diisocyanater](#)

Notera att den diisocyanatutbildning man har idag antagligen kommer att behöva förnyas eller kompletteras före den 24 augusti 2023 då Reachbegränsningen träder i kraft.

En webbutbildning som finns att tillgå är ifrån [ISOPA och ALIPA](#), bland annat på engelska. Svensk version kommer att vara tillgänglig inom kort. Här finns utbildningen (ändra språk vid flaggan) [Safe use of Diisocyanates - Homepage \(safeusediisocyanates.eu\)](#)

### **Regelförnyelsen – träder i kraft först den 1 jan 2025**

Under april månad informerade AV om att de nu fastställt tider för [regelförnyelsen](#). Under september 2023 kommer reglerna i ny struktur att beslutas och vara tillgängliga digitalt. De nya reglerna (föreskrifterna) kommer dock att börja gälla först den 1 januari 2025. Här finns den senaste [översikt bilden](#) av kommande 15 föreskriftshäften, betecknade AFS 2023:1 – 2023:15.

### **Visselblåsarlagen**

Påminnelse! Från och med den 17 december 2023 ska privata arbetsgivare med minst 50 anställda ha en intern visselblåsarfunktion. Sedan den 17 juli 2022 har kravet gällt för offentliga arbetsgivare med minst 50 anställda och privata arbetsgivare med minst 250 anställda. Det är Arbetsmiljöverket som är tillsynsmyndighet. Läs om [visselblåsarlagen](#), se även frågor och svar. Se [Li's cirkulär 2021](#).

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

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



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**