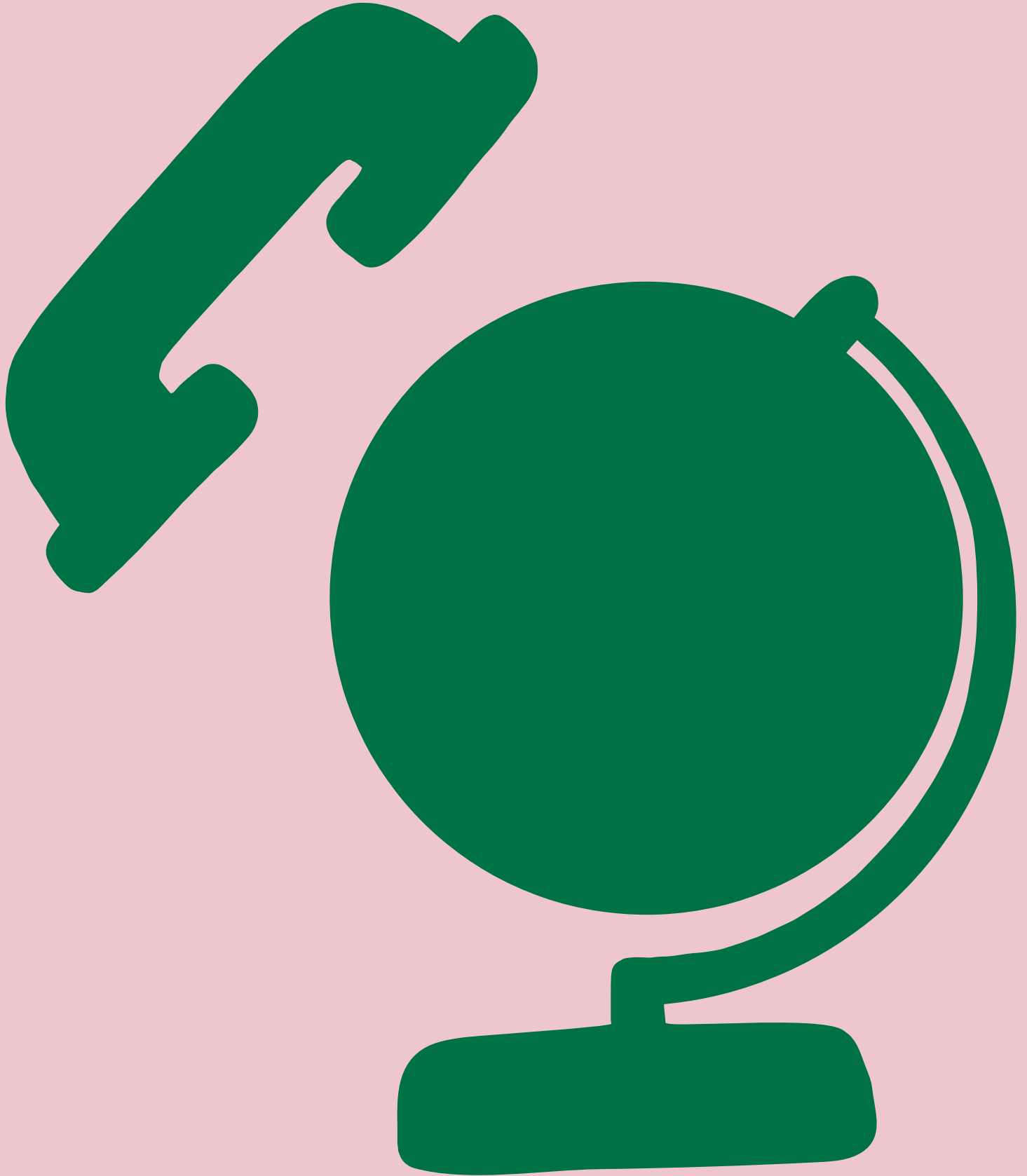


ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 3, 2023



INNEHÅLL

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- AD 2023 NR 29
- AD 2023 NR 34
- AD 2023 NR 39

AVTAL 2023

KURSER OCH ARBETSGIVARTRÄFFAR

Från Arbetsdomstolen

AD 2023 nr 29

Ett bussföretag som på entreprenad bedrev busstrafik i Uppsala förlorade sitt kontrakt efter en upphandling. Med anledning av detta sades personalen upp ca ett halvår innan den nya entreprenören skulle ta över. Tvisten rör huruvida uppsägningarna skett i strid med uppsägningsförbudet i 7 § st. 3 LAS. Uppsägningsförbudet innebär att vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren.

Frågan blir därför om det vid uppsägnings-tillfällena, med beaktande av sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömmande med säkerhet kunde överblickas, åtminstone stod klart att det skulle komma att bli fråga om en verksamhetsövergång. Vad gäller materiella tillgångar i form av bussar skulle endast en liten del tas över, närmare bestämt 22 av 196 bussar. Enligt Arbetsdomstolens bedömning krävdes det i det aktuella fallet att huvuddelen av arbetstagarna i verksamheten skulle tas över i samband med entreprenörsbytet för att det ska kunna vara fråga om en övergång av en del av en verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen.

Prövningen blir då vad som med säkerhet kunnat överblickas vid uppsägningstillfällena avseende övertagandet av personal. Vid uppsägningstillfällena hade det övertagande företaget inte träffat anställningsavtal med någon av de anställda. Däremot var det känt att det övertagande bolaget var intresserade av att anställa busschaufförer. Det gick emellertid inte, enligt Arbetsdomstolens bedömning, att dra några

slutsatser om hur många som i slutändan skulle kunna komma att anställas i det övertagande bolaget efter entreprenörsbytet. Det fanns sammantaget alltför många osäkerhetsfaktorer för att med säkerhet kunna överblicka om huvuddelen av arbetstagarna i verksamheten skulle tas över. Detta innebar att uppsägningsförbudet i 7 § st. 3 LAS inte var tillämpligt vid uppsägningarna och att dessa således hade saklig grund i form av arbetsbrist.

AD 2023 nr 34

På ett företag pågick ett projekt med självkörande truckar. I samband med det projektet genomförde arbetsgivaren vissa förändringar vid två tillfällen. Frågan är om huvudskyddsombudet har involverats på ett korrekt sätt eller om förändringarna genomförts i strid med arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen och att huvudskyddsombud därmed har hindrats från att fullgöra sina uppgifter.

Vi det första tillfället hade företaget anställt en ny projektledare och denne tog fram ett förslag till en reviderad riskbedömning. Detta förslag skickades sedan ut till bland annat andra berörda fackliga organisationer men inte till huvudskyddsombudet i fråga. Denne fick förslaget ungefär tre månader senare. Detta ska enligt företaget ha varit av misstag, en förklaring som godtogs av Arbetsdomstolen. Vidare framför Arbetsdomstolen att huvudskyddsombudet givetvis borde ha fått förslaget samtidigt som övriga men att det, i det aktuella fallet, i sig inte innebar att han kunde anses ha blivit hindrad från att delta i bedömningen och kunna lämna synpunkter på eventuella tillkommande risker i projektet. Detta eftersom projektet inte var i operationell drift och eftersom han fick delta när det planerades att återupptas.

Vid det andra tillfället handlade det om nedmontering av vissa stängsel som avgränsade det område inom vilket projektet med de självkörande truckarna bedrevs. Nedmonteringen skedde utan att underrätta och utan att låta huvudskyddsombudet delta i planeringen inför nedmonteringen. Efter nedmonteringen placerades bland annat betongsuggor och vissa staket ut. Parterna är oense om dessa åtgärder varit tillräckliga. Arbetsdomstolen konstaterar emellertid att oaktat om åtgärderna varit tillräckliga eller inte så borde huvudskyddsombudet ha underrättats om förändringarna. I det fallet ansågs han därför ha hindrats i sin uppgift som skyddsombud.

AD 2023 nr 39

En anställd på ett företag hade under flera års tid varit tjänstledig för studier på deltid. Detta innebar att den anställde var ledig varje helgfri fredag. Under sin ledighet skulle han lära sig bland annat bokföring, administration och datakunskap. Utbildningen innebar att han skulle lära sig detta av en tidigare kollegas fru som arbetade med redovisning. Arbetsgivaren ifrågasatte till slut vad utbildningen egentligen innebar och ansåg sig få så vaga och oprecisa svar att man valde att avskeda den anställde. Frågan blir då först om den anställde hade rätt att vara ledig enligt Studieleighetslagen och, om så inte är fallet, om han genom sitt agerande vilselett bolaget på ett sådant sätt att grund för avsked förelegat.

Vad gäller frågan om utbildningen ger rätt till ledighet enligt studieleighetslagen så konstaterar Arbetsdomstolen att i stort sett alla utbildningar ger arbetstagare en rätt till ledighet. Dock så måste det, för att vara fråga om en utbildning, innehålla ett visst mått av planmässighet och att utbildningens upplägg och organisation ska vara på förhand bestämd samt ha ett kunskapsförmedlande syfte. Studierna bedrevs i stort sett på så vis att personen i fråga infann sig varje fredag och satt med för att lära sig, samt genom att läsa böcker inom ämnena tillgodogöra sig kunskaper. Ett kunskapsförmedlande syfte hade således funnits men någon planmässighet eller på förhand bestämt upplägg kunde det inte anses ha varit fråga om. Sammantaget kom därför Arbetsdomstolen fram till att det inte varit fråga om studier i Studieleighetslagens mening.

Vad sedan gäller frågan om arbetstagaren vilselett bolaget på ett sådant sätt att grund för avsked förelegat så gör Arbetsdomstolen följande bedömning. I samband med att bolaget började ifrågasätta utbildningen kan det konstateras att den anställde hållit fast vid att han ägnade sig åt studier samt undanhållit det faktum att något

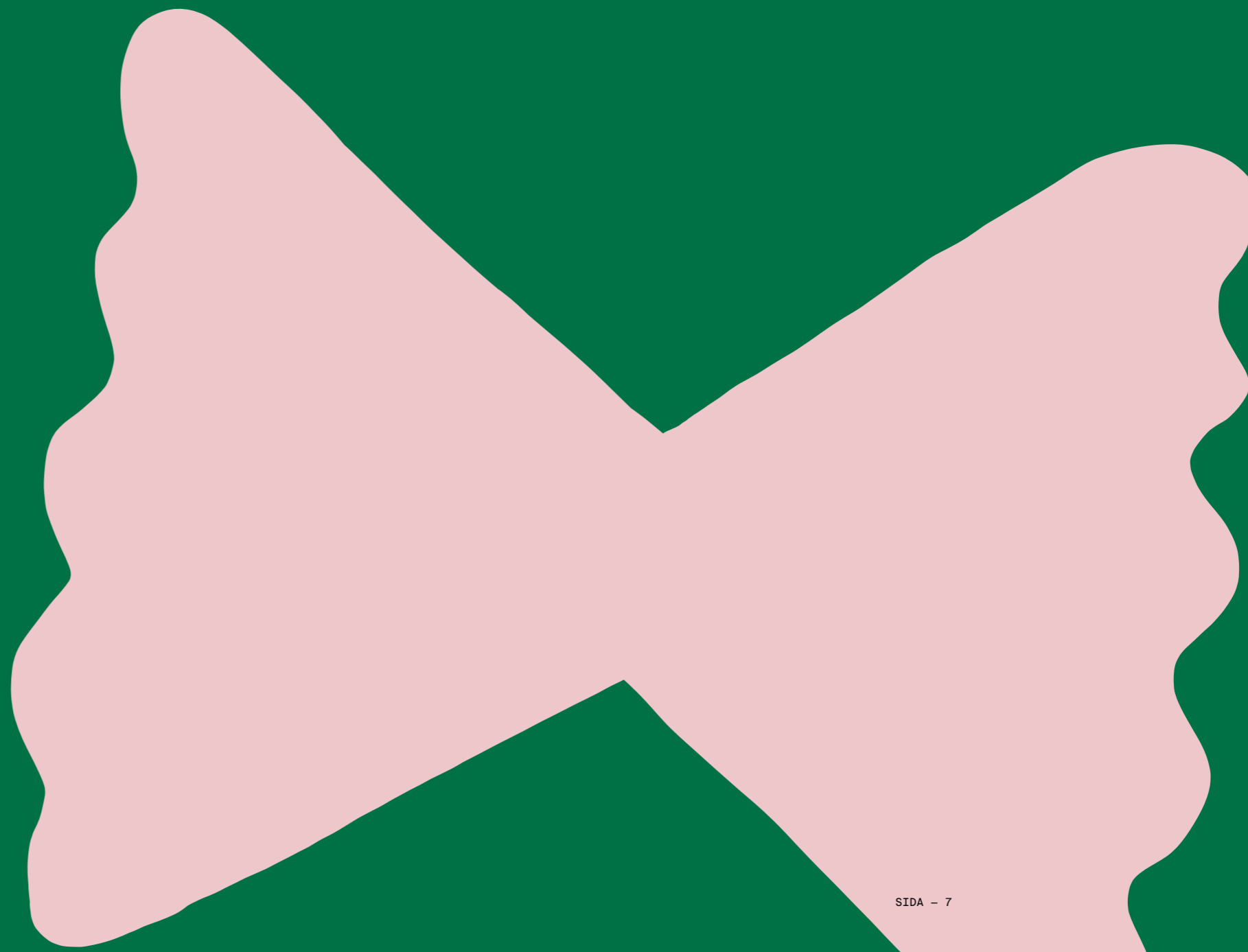
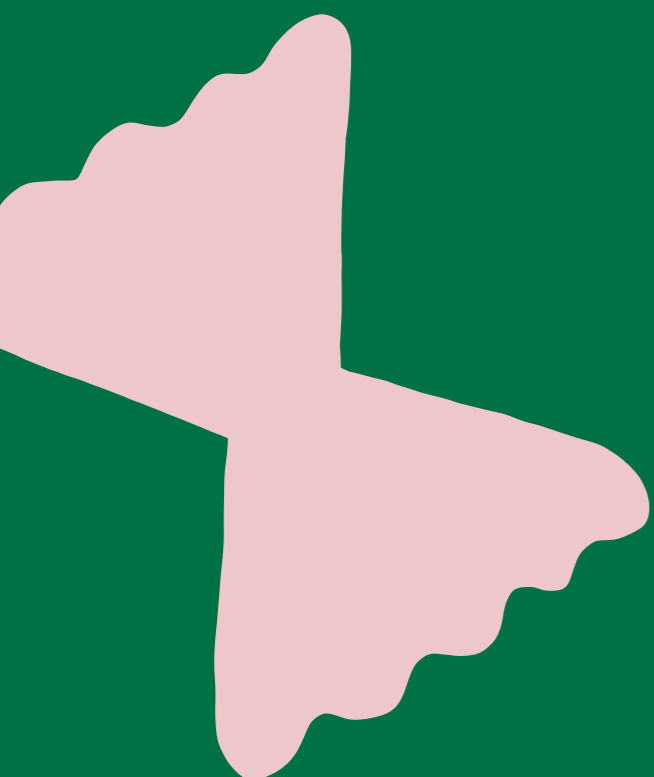
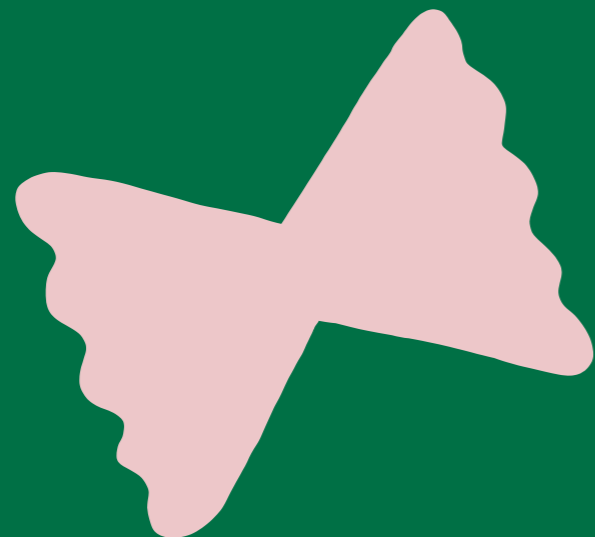
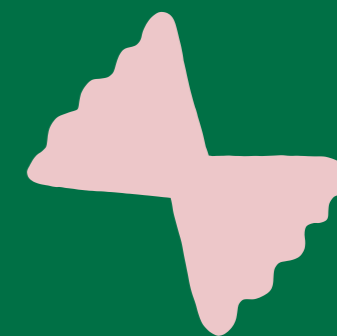
slutdatum saknades och att någon uppföljning av studieresultaten inte gjordes. Han får därför anses ha vilselett sin arbetsgivare. Då den fackliga organisationen heller inte lagt något tolkningsföreträde måste frånvaron betraktas som olovlig. Skäl för avskedande har därmed förelegat.

Avtal 2023

Så här efter sommaren kan vi nu konstatera att samtliga av Livsmedelsföretagens kollektivavtal är klara med våra fackliga motparter. Samtliga våra avtal löper från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025 och har ett samlat avtalsvärde om 7,4 procent. Information om vad avtalen innebär och vilka förändringar som gjorts mer i detalj hittar ni här: [Cirkulär - Livsmedelsföretagen](#) (livsmedelsforetagen.se)

Kurser och arbetsgivarträffar

Som ni kanske känner till så erbjuder vi våra medlemsföretag kurser och utbildningar inom arbetsrätt och arbetsmiljö. Nu finns ett flertal tillfällen som man kan boka upp sig på i höst. Vissa av våra kurser är kostnadsfria medan vi för andra tar ut en reducerad avgift. Mer information och anmälan hittar ni här: [Kalender arkiv - Livsmedelsföretagen](#) (livsmedelsforetagen.se)



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

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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN