

# ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN  
MARS 2024



# Härmed presenteras ett nytt nummer av Livsmedelsföretagens arbetsrättsliga nyhetsbrev

Tidigare har nyhetsbrevet benämnts ArbetsgivarNytt men från och med nu kallas det Arbetsrättsligt Nyhetsbrev. I och med namnbytet har vi också uppdaterat såväl layout som innehåll, exempelvis genom fler nyheter från olika områden.

I nyhetsbrevet redogör vi för utvalda domstolsavgöranden från Arbetsdomstolen och andra domstolar, nyheter ur ett internationellt arbetsrättsligt perspektiv, senaste nytt på arbetsmiljöområdet samt övriga arbetsrättsliga nyheter av intresse.

Har du som läsare synpunkter eller förslag rörande nyhetsbrevet så kontakta gärna undertecknad på e-post [henrik.van.rijswijk@li.se](mailto:henrik.van.rijswijk@li.se) eller telefon 08-762 65 40.

Trevlig läsning!

Henrik van Rijswijk, förhandlingschef

# Aktuella domar från Arbetsdomstolen

## AD 2024 nr 12 – Uppsägning av polis som till följd av stroke fått sin arbetsförmåga nedsatt

En polis som arbetade i yttre tjänst drabbades år 2009 av en stroke. Efter fyra års frånvaro började polisen arbeta 75 procent med enklare uppgifter i en utredningsgrupp, då han inte längre kunde arbeta i yttre tjänst. Det arbete som polisen utförde motsvarande inte en ordinarie utredares, i stället utgjorde arbetsuppgifterna endast enstaka moment i en brottsutredning. Två arbetsförmågebedömningar gjordes vilka visade att polisen saknade arbetsförmåga i ordinarie arbetsuppgifter som utredare. Däremot hade polisen enligt bedömningarna arbetsförmåga för de anpassade arbetsuppgifter som han utförde vid utredningsgruppen. Dessa uppgifter kunde dock inte erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla hans arbetstid. Därtill visade arbetsförmågebedömningarna att polisens nedsättning av arbetsförmågan till följd av stroken var bestående. Mot bakgrund av bedömningarna fick polisen två tillfälliga placeringar i syfte att pröva olika arbetsuppgifter hos Polismyndigheten och sedan arbetsträning genom Försäkringskassan. Därefter sade Polismyndigheten upp polisen från hans anställning. Tvisten vid Arbetsdomstolen gällde i huvudsak om uppsägningen var sakligt grundad.

Arbetsdomstolen underströk inledningsvis att det som regel inte utgör saklig grund för uppsägning att en arbetstagares arbetsförmåga till följd av sjukdom är nedsatt, såvida inte nedsättningen varaktigt är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Enligt Arbetsdomstolen var det utrett i målet att polisens arbetsförmåga var nedsatt i så väsentlig mån att han inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse för Polismyndigheten och att denna nedsättning var varaktig. Arbetsdomstolen konstaterade vidare att Polismyndigheten hade uppfyllt sin skyldighet när det gällde att utreda möjligheterna till anpassning, rehabilitering och omplacering, och att några möjligheter att ordna en fortsatt anställning till polisen inte hade framkommit. Därmed var uppsägningen, enligt Arbetsdomstolen, sakligt grundad.

### Livsmedelsföretagens kommentar

Rättsfallet visar vikten av att arbetsgivare noggrant utreder och vidtar rehabiliterings- och anpassningsåtgärder om en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. En arbetsgivare måste även noggrant utreda möjligheterna till omplacering i syfte att ordna en fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Det kan noteras att arbetsgivaren i rättsfallet hade gjort en omfattande utredning av arbetstagarens arbetsförmåga, i form av bland annat två arbetsförmågebedömningar via företagshälsovård.

## **AD 2024 nr 11 – Bolag dömdes att betala 750 000 kronor i skadestånd mot begärda 26 100 000 kronor**

Ett lettiskt byggbolag anlätades under flera år som underentreprenör i flera byggprojekt i Sverige. Bolaget utförde byggnadsarbeten med arbetstagare från Lettland och som därmed var utstationerade i Sverige. Bolaget var bundet av byggavtalet men Svenska Byggnadsarbetareförbundet ("Byggnads") hade inte några medlemmar hos bolaget. I samband med att bolaget anlätades som underentreprenör för att utföra arbeten i entreprenad i Skåne inledde Byggnads ett granskningsärende avseende de anställningsvillkor som bolaget tillämpade på sina arbetstagare. Granskningsärendet resulterade i att Byggnads stämde bolaget för flera fall av brott mot byggavtalet. Byggnads begärde allmänt skadestånd till förbundet med 26 100 000 miljoner kronor, vilket enligt förbundet motsvarande den vinst som bolaget gjort genom att inte följa byggavtalets regler.

Arbetsdomstolen konstaterade att bolaget i viss utsträckning inte hade betalat rätt övertidsersättning och helglön, underlåtit att betala ersättning för arbetstidsförkortning, samt inte följt byggavtalets regler om arbetstid och övertid. Arbetsdomstolen framhöll att det allmänna skadeståndets uppgift är att effektivt avhålla från avsteg från lag respektive kollektivavtal. Vidare framhölls att domstolen i några fall dömt ut allmänt skadestånd beräknad på den vinst arbetsgivaren gjort genom att inte betala avtalsenlig ersättning. Även i dessa situationer måste dock enligt domstolen skadeståndet bestämmas efter en helhetsbedömning av alla omständigheter.

Enligt Arbetsdomstolen var det svårt att säga vilken vinst bolaget hade gjort genom att bryta mot byggavtalet och bestämde det allmänna skadeståndet, i form av ersättning för den ideella skada som Byggnads orsakats, till 750 000 kronor.

## **Livsmedelsföretagens kommentar**

Rättsfallet utmärker sig på så sätt att nivån på det begärda allmänna skadeståndet, som Arbetsdomstolen uttrycker det, vida överstiger de skadeståndsnivåer som framgår av tidigare rättspraxis från Arbetsdomstolen.

## **AD 2023 nr 75 Vårdbolagets vaccinationspolicy för anställda var tillåten**

Ett vårdbolag införde under covid-19-pandemin en vaccinationspolicy som innebar ett krav på vaccination mot covid-19 för bolagets anställda som arbetade patientnära. Tre av dessa anställda valde att inte vaccinera sig mot covid-19 i enlighet med den införda policyn. Som en följd av beslutet att inte vaccinera sig blev de tre anställda hemskickade från arbetet utan lön, då bolaget bedömde att de inte stod till förfogande för arbete i den verksamhet som bolaget bedriver. Tvisten i målet gällde i huvudsak om bolaget haft rätt att införa vaccinationspolicyn och som en följd av policyn skicka hem de tre anställda utan lön på grund av att de inte vaccinerade sig.

I domen underströk Arbetsdomstolen inledningsvis att en arbetsgivare med stöd av sin arbetsledningsrätt bestämmer över sin verksamhet, vilket inbegriper en rätt att införa såväl gynnande som betungande policyer och riktlinjer för de anställda. Arbetsledningsrätten måste dock, framhöll domstolen, utövas i enlighet med lag och god sed på arbetsmarknaden. För att avgöra om vaccinationspolicyn var förenlig med lag och god sed på arbetsmarknaden, konstaterade Arbetsdomstolen att det behövde göras en intresseavvägning mellan det intresse som bolaget vill tillgodose och de anställdas intresse av skydd för den personliga integriteten. Vid intresseavvägningen måste intrånget i de anställdas integritet bedömas stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose; i detta fall att minimera risken för smittspridning och allvarlig sjukdom i verksamheten.

Arbetsdomstolen konstaterade att vårdbolaget i detta fall haft starka skäl för att införa vaccinationspolicyn, vilken tillkommit efter noggranna överväganden och låg i linje med då gällande riktlinjer och rekommendationer från Folkhälsomyndigheten och Region Stockholm. Arbetsdomstolen noterade att det inte fanns något tvång för anställda att vaccinera sig. Däremot kunde ett beslut att avstå få svåra ekonomiska konsekvenser eftersom det inte fanns några omplaceringsmöjligheter till icke-patientnära arbetsuppgifter, vilket innebar att bolaget slutade att betala lön. Enligt Arbetsdomstolen skulle dock mindre ingripande åtgärder ha inneburit en större risk för spridning av covid-19. Arbetsdomstolen kom därmed fram till att arbetsgivarens intresse vägde tyngre än de anställdas intresse av inte behöva vaccinera sig och att det var proportionerligt att införa policyn.

Sammantaget fann Arbetsdomstolen att bolaget hade haft rätt att med stöd av arbetsledningsrätten införa vaccinationspolicyn. Eftersom det inte fanns några omplaceringsmöjligheter till arbetsuppgifter som inte var patientnära hade de anställda inte stått till bolagets förfogande för arbete. Därmed hade bolaget rätt att till följd av policyn sluta betala ut lön till de anställda i fråga.

### **Livsmedelsföretagens kommentar**

Rättsfallet är speciellt på så sätt att det avser ett vårdbolags rätt att under den då pågående covid-19-pandemin införa krav på vaccination för anställd vårdpersonal. Med andra ord ska domen därför inte anses öppna för en generell rätt för arbetsgivare att införa vaccinationskrav. Rättsfallet belyser däremot den intresseavvägning som arbetsgivare behöver göra inför beslut om åtgärder som kan innebära ett intrång i de anställdas personliga integritet.

# Internationella arbetsrättsliga nyheter

## Inget avtal om rätt till distansarbete

I slutet av förra året blev det klart att det inte kommer ingås något europeiskt avtal om distansarbete och rätt att "koppla ner" ("right to disconnect"). De branschövergripande organisationerna för arbetsgivare och fackförbund på EU-nivå avbröt i november helt sonika förhandlingarna som hade som ambition att skapa ett europeiskt avtal om detta. Avsikten var att en eventuell överenskommelse skulle leda till ett bindande direktiv i EU:s medlemsländer, men så blir nu alltså inte fallet. Det har framkommit att Europafacket i stället hoppas på att EU-kommissionen själva ska arbeta fram ett direktivförslag men det är ännu osäkert.

# Nyheter om arbetsmiljö

## Remiss angående pannoperatörer – nytt regelförslag har kommit

Arbetsmiljöverket (AV) har tidigare informerat om att de drar tillbaka sina regler gällande krav på certifierad pannoperatör. Nya regler gick ut på remiss i december men drogs därefter tillbaka. [Läs mer här](#).

Nu har ett nytt förslag på regler gått ut på remiss och eventuella synpunkter ska lämnas före den 31 maj 2024. Enligt förslaget så kommer reglerna att ändras i [AFS 2023:11](#) (om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning) kapitel 10 om kontrollavtrycksattaanordningar, och träda i kraft den 1 januari 2025. För mer information kontakta [Livsmedelsföretagen](#).

## Preciserade krav om andningsskydd – gäller från 1 januari 2025

AV har informerat om preciserade krav avseende andningsskydd, inför att nya regler börjar gälla den 1 januari 2025:

- Varje andningsskydd ska vara särskilt utprovat för den som ska använda skyddet.
- För tätsittande andningsskydd, ska tätheten provas individuellt med en lämplig kvantitativ eller kvalitativ metod.

Reglerna som gäller från den 1 januari 2025 finns i AFS 2023:11 (om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning) [kapitel 15](#) om val och användning av personlig skyddsutrustning. [Läs AV:s information här](#).

## Kommande tillsyn 15 mars – 31 december 2024 – användning av truckar

AV har informerat om att de kommer att genomföra inspektioner avseende företag som använder truckar i sin verksamhet. Hos oss är det följande verksamheter som är berörda och kan förbereda sig för inspektion mellan den 15 mars – 31 december:

- Tillverkning av mejerivaror och glassprodukter
- Tillverkning av oljor och fetter
- Tillverkning av drycker – alla former av drycker

Har man fått ett informationsbrev ifrån AV så kan man förvänta sig en föransökan med bokning av tid eller en oanmäld inspektion. I brevet finns information om vad inspektionen fokuserar på. [Se AV:s checklistor om truckar](#). Se även [mall för trucktillstånd hos Prevent](#).

## Kommande tillsyn 1 maj – 31 december 2024 – fall från samma nivå

AV har informerat om att de kommer att genomföra inspektioner avseende risker på grund av att arbetstagare snubblar eller halkar på samma nivå. Hos oss är det följande verksamheter som är berörda och kan förbereda sig på inspektion mellan den 1 maj – 31 december i år:

- Beredning och hållbarhetshantering av fjäderfä
- Tillverkning av lagad mat och färdigrätter

Vid samverkansmötet den 27 februari med AV framkom att man kan förvänta sig oanmälda inspektioner likväl som föransömda. Något tillsynsunderlag var inte fastställt, men normalt tas systematiskt arbetsmiljöarbete upp vid inspektioner. Tillsynen fortsätter nästa år.

# Övriga nyheter

## Månadsvis rapportering av Avtalspension SAF-LO från 1 januari 2024

Så som ni som företag har blivit informerade om, både via Fora och via cirkulär från oss, har Fora från och med 1 januari 2024 infört månadsvis hantering av Avtalspension SAF-LO för arbetare. Månadshanteringen innebär att ni som arbetsgivare ska rapportera utbetald kontant bruttolön till Fora varje månad. Hanteringen gäller för löner som utbetalas från den 1 januari 2024. Fora kommer även att beräkna pensionspremier och fakturera er arbetsgivare månadsvis. Detta innebär i sin tur att pensionspremier kommer att överföras till de anställdas valda pensionsförsäkringar månadsvis.

För mer detaljerad information se vårt cirkulär från februari 2024 "Avtalspension SAF-LO övergång till månadsvis hantering" eller kontakta Fora på [www.fora.se](http://www.fora.se).

Avseende frågor angående pension och försäkring kan ni även kontakta Avtalat på telefon 0770-16 10 00 eller [www.avtalat.se](http://www.avtalat.se).



# Kontakt

För rådgivning i arbetsrättsliga frågor vänligen kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning på telefon **08-762 65 50** helgfria måndagar-fredagar 09.00-12.00 och 13.00-16.30 eller e-post [radgivning@li.se](mailto:radgivning@li.se). (Vänligen uppge vilket företag som representeras samt kontaktuppgifter till frågeställaren).

Önskar du anmäla dig som mottagare av detta och andra av Livsmedelsföretagens nyhetsbrev, vänligen skicka e-post till [info@li.se](mailto:info@li.se).

Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN, Arbetsgivarservice

**LIVSMEDELSFÖRETAGEN ÄR EN BRANSCH- OCH ARBETS-  
GIVARORGANISATION FÖR ALLA SOM TILLVERKAR MAT  
OCH DRYCK I SVERIGE.**

**VI FÖRETRÄDER 800 LIVSMEDELSPRODUCENTER SOM  
TILLSAMMANS SYSSELSÄTTER 55 000 PERSONER.**

**LÄS MER PÅ [LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE](http://LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE)**



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**