

ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NOVEMBER 2025



Härmed presenteras ett nytt nummer av Livsmedelsföretagens arbetsrättsliga nyhetsbrev.

I nyhetsbrevet redogör vi för några 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 kajsa.ferno.thomsson@li.se eller telefon 08 762 65 60.

Trevlig läsning!

Kajsa Fernö Thomsson
Arbetsrättsjurist och förhandlare

Aktuella domar från Arbetsdomstolen

AD 2025 nr 50 - Anställdes underskrift ifrågasatt – prövning av beviskrav

En frisör hade varit anställd hos en frisörsalong sedan augusti 2023 och tvisten kom att gälla vad som inträffade under våren 2024. Arbetsgivaren menade att frisören på egen begäran sagt upp sin anställning den 28 mars 2024 och i samband med det ska arbetsgivaren tagit initiativ till att parterna skulle signera en uppsägningshandling med penna på en Ipad på plats i salongen. Två kunder var vittne till denna händelse. Frisören menade däremot att den uppsägningshandling som arbetsgivaren syftade på var förfalskad och att det var arbetsgivaren som bett den anställda att gå hem och ta semester. I själva verket var det, enligt frisören, ett avskedande utan grund. Arbetsdomstolen konstaterade att i sådana här situationer har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta, men att det finns en lättnad i beviskravet genom att arbetsgivaren behöver göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta. Domstolen fann att det var övervägande sannolikt att frisören sagt upp sig själv och undertecknat uppsägningshandlingen och därmed förelåg inget avskedande.

Livsmedelsföretagens kommentar

I tidigare avgörande från Arbetsdomstolen har domstolen konstaterat att i de fall en arbetsgivare hävdar att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling som kan uppvisas i original, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta ifall det invänds att handlingen är förfalskad. Arbetsgivaren behöver således göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta och härrör från arbetstagaren. Det står klart att denna lättnad i beviskravet även bör gälla i en situation när undertecknandet har skett med penna på en Ipad och den elektroniska handlingen med arbetstagarens underskrift kan visas upp.

AD 2025 nr 53 – Omplacering efter föräldraledig stred mot föräldraledighetslagen

Enligt 16 § föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. AD 2025 nr 53 handlade just om detta och i aktuellt fall gällde det en biståndshandläggare som arbetade inom en kommun med att handlägga äldreomsorgsärenden till 90 % av sin arbetstid och med att handlägga socialpsykiatriärenden till 10 % av sin arbetstid. När biståndshandläggaren kom tillbaka från sin föräldraledighet blev den anställda tilldelad, till större del, andra kategorier av ärenden och prövningar enligt andra regelverk än de hon tidigare hade arbetat med före sin föräldraledighet. Arbetsdomstolen ansåg att det var fråga om nya arbetsuppgifter för henne. Biståndshandläggaren ville dock ha kvar sina tidigare arbetsuppgifter vilket arbetsgivaren var medveten om. Arbetsdomstolen konstaterade också att biståndshandläggarna på enheten hade blivit specialiserade på olika ärendekategorier och att dessa kategorier utgjorde olika arbetsuppgifter, även om de övergripande arbetsmetoderna var likartade. Vidare konstaterade Arbetsdomstolen att det även fanns ett samband mellan avslutandet av ledigheten och missgynnandet då förändringen av arbetsuppgifter skedde i samband med återgång till arbete samtidigt som de tidigare arbetsuppgifterna fortfarande fanns kvar. Domstolen fann således att förändringen av arbetsuppgifter utgjorde ett missgynnande enligt 16 § föräldraledighetslagen.

Livsmedelsföretagens kommentar

I Arbetsdomstolens bedömning vägs arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet mot arbetstagarens rätt att inte missgynnas på grund av föräldraledighet.

AD 2025 nr 55 - Arbetstagarbegreppet och förhandlingsskyldighet enligt 10 § MBL

Svensk Pilotförening påkallade förhandling gentemot ett flygbolag enligt 10 § MBL. Flygbolaget menade dock att de två piloterna som förhandlingen skulle handla om inte var anställda av flygbolaget utan hos ett bemanningsföretag. Med anledning av det avstod flygbolaget från att förhandla. Flygbolagets invändning var att man saknade anställda, att man köpte in bemanningstjänster från ett annat koncernbolag och att det koncernbolaget i sin tur hyrde in besättningar från ett tredje koncernbolag, i vilket bolag piloterna var anställda. Svensk Pilotförening menade att detta upplägg syftade till att kringgå lagstiftning om arbetstagarinflytande och lagstiftning till skydd för arbetstagare. Arbetsdomstolen konstaterade att Svensk Pilotförening inte hade visat att flygbolaget utövade kontroll och ledning över piloterna när de arbetade i flygbolagets verksamhet. Arbetsdomstolen menade att Svensk Pilotförening inte heller visat att den hade någon medlem som var arbetstagare hos flygbolaget vilket innebar att flygbolaget inte hade någon förhandlingsskyldighet gentemot Svensk Pilotförening. Därför ansåg domstolen att flygbolaget inte hade kringgått bestämmelsen om förhandlingsskyldighet.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen tydliggör att medarbetare är anställda i det bolag som de har ett skriftligt anställningsavtal med och får lön av och då Arbetsdomstolen fann att piloterna inte var anställda hos flygbolaget hade således flygbolaget inte brutit mot förhandlingsskyldigheten i MBL 10 §. Det går att utläsa ur domen att bemanningsföretag ska erkännas som arbetsgivare och att det är ett naturligt inslag att det är någon annan än arbetsgivaren som utövar kontroll och ledning av utan att det innebär att kunden är arbetskraftens arbetsgivare.

AD 2025 nr 57

Två gravida lärare, som var anställda i olika kommuner, förbjöds från och med vecka 20 att under pandemin arbeta på grund av hälsorisker. Under denna period fick lärarna inte lön från kommunerna utan graviditetspenning från Försäkringskassan, vilket resulterade i en lägre ersättning. Enligt EU:s mödraskyddsdirektiv ska gravida arbetstagare som förbjuds att arbeta på grund av risk för hennes eller barnets säkerhet eller hälsa garanteras bibehållna rättigheter. Arbetsdomstolen kom fram till att direktivet har direkt effekt mot kommunerna i deras egenskap av offentliga arbetsgivare och att EU:s regler har företräde i förhållande till svensk lag. Arbetsdomstolen kom även fram till att kommunerna diskriminerat lärarna och kommunerna dömdes därför att betala såväl kompletterande lön, motsvarande inkomstbortfallet, som diskrimineringsersättning till lärarna.

Livsmedelsföretagens kommentar

Notera att domen endast gällde skyldigheten för offentliga arbetsgivare och att EU-direktiv endast kan ha direkt effekt gentemot offentliga subjekt, i detta fall offentliga arbetsgivare, inte privata subjekt/arbetsgivare.

Internationella arbetsrättsliga nyheter

Diskriminering av visstidsanställda

På sistone har EU-domstolen avkunnat flera domar på temat diskriminering av visstidsanställda. En av dessa är Mål C-268/24. Inledningsvis kan konstateras att klausul 4 i visstidsdirektivet (1999/70/EG) innebär att visstidsanställda inte får behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda vad gäller anställningsvillkor, om detta inte kan motiveras på "objektiva grunder". I Sverige har direktivet implementerats genom lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I Mål C-268/24 prövade EU-domstolen om en italiensk regel strider mot nu nämnda klausul i visstidsdirektivet. Den italienska regeln innebär att endast lärare som är tillsvidareanställda eller har ett vikariat på ett helt läsår omfattas av en förmån. Anställda på kortare vikariat än ett helt läsår har alltså inte rätt till förmånen. Förmånen består av ett elektroniskt kort som ger den anställde en rätt att disponera 500 euro per år för fortbildning och förbättrad yrkeskompetens. EU-domstolen kommer fram till att vikarierande lärare med kortare vikariat än ett läsår behandlas sämre än de tillsvidareanställda lärarna. Därmed innebär den italienska regeln ett missgynnande som i princip strider mot visstidsdirektivet. Det blir också EU-domstolens slutsats i målet. Nästa steg är nu att det är nu upp till den nationella domstolen att bedöma om det finns "objektiva grunder" i detta fall som skulle kunna motivera ett missgynnande, vilket således skulle innebära att regeln ändå inte är i strid med visstidsdirektivet.

På gång

Minimilönedirektivet

Minimilönedirektivet antogs i september 2022 i syfte att säkerställa att alla arbetstagare inom Europeiska unionen erhåller en minimilön som det går att leva på. Direktivet har mött starkt motstånd bland annat i Sverige och Danmark som anser att EU saknar lagstiftningskompetens på området och därmed har gått utöver sin befogenhet. Danmark har initierat en rättslig prövning i EU-domstolen och dom väntas komma i november 2025. Då får vi reda på om direktivet ogiltigförklaras eller inte. Vi kan vänta oss en principiellt viktig dom som förhoppningsvis tydliggör gränserna för EU:s befogenheter på lönesättningsområdet.

Lönetransparensdirektivet

Lönetransparensdirektivet antogs i maj 2023 i syfte att säkerställa likalöneprincipen för män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete och motverka diskriminering på grund av kön genom införandet av ökad transparens och insyn i lönerelaterade frågor hos företagen. Direktivet ska vara implementerat i EU:s samtliga medlemsstater senast i juni 2026. Det svenska lagförslaget för implementeringen förväntas komma i januari 2026. Vi bevakar löpande lagstiftningsprocessen och när det finns ett fattat beslut om hur implementeringen definitivt kommer att ske i Sverige kommer vi att gå ut med fördjupad information i våra sedvanliga kanaler såsom cirkulär, hemsida och nyhetsbrev.

Digital arbetsgivarträff - Tema lönetransparens

Den 9 december kl. 09.00-10.30 bjuder Livsmedelsföretagen in till en digital arbetsgivarträff, på temat Lönetransparens, där Livsmedelsföretagen i samarbete med Svenskt Näringsliv presenterar de föreslagna lagändringarna kopplat till lönetransparensdirektivet.

[Länk till anmälan](#)

Nyheter om arbetsmiljö

Risker i arbetsmiljön – ändringsföreskrift AFS 2025:1

Den 9 april 2026 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:1](#)) och kommer att införas i Risker i arbetsmiljön ([AFS 2023:10](#)).

Ändringen avser förtydligande i 8 kap. 13 § att arbeten och verksamheter där det bildas exempelvis trädamm, kvartsdamm och dieselavgaser inte får bedrivas om det är tekniskt möjligt för arbetsgivaren att eliminera exponeringen för dessa ämnen.

Den 1 augusti 2025 började del av ändringsföreskriften att gälla, och som avser en språklig ändring i 7 kap. 25 §. [Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Gränsvärden för luftvägsexponering - ändringsföreskrift AFS 2025:2

Den 9 april 2026 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:2](#)) och kommer att införas i Gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön ([AFS 2023:14](#)).

Ändringen innebär sänkta gränsvärden för inandning av bly, diisocyanater och krom (VI)-föreningar.

[Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Medicinska kontroller – ändringsföreskrift AFS 2025:3

Den 9 april 2026 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:3](#)) och kommer att införas i Medicinska kontroller i arbetslivet ([AFS 2025:15](#)).

Ändringen avser ett sänkt gränsvärde för hur mycket bly som får finnas i blodet hos kvinnor som har fyllt 50 år och män.

Den 1 augusti 2025 började del av ändringsföreskrifterna att gälla, som avser bilaga 7 om mindre ändring i punkt B 5, och punkt F att enheten för att mäta blyhalten i blodet ändras, samt ändring i bilaga 11.

[Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Medicinska kontroller – ändringsföreskrift AFS 2025:4

Den 1 januari 2029 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:4](#)) och kommer att införas i Medicinska kontroller i arbetslivet ([AFS 2023:15](#)).

Ändringen avser sänkta gränsvärden för hur mycket bly som får finnas i blodet hos kvinnor som har fyllt 50 år och män, samt hos kvinnor under 50 år.

Gränsvärden för luftvägsexponering - ändringsföreskrift AFS 2025:5

Den 19 december 2025 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:5](#)) och kommer att införas i Gränsvärden för luftvägsexponering i arbetsmiljön ([AFS 2023:14](#)).

Ändringen innebär ett sänkt gränsvärde för inandning av asbest.

[Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Risker vid vissa typer av arbeten – ändringsföreskrift AFS 2025:6

Den 19 december 2025 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:6](#)) och kommer att införas i Risker vid vissa typer av arbeten ([AFS 2023:13](#)).

Ändringarna avser att arbetstagare som inte hanterar asbest men som sannolikt kommer att exponeras för asbest i sitt arbete ska gå en utbildning om asbest som avslutas med ett kunskapsprov. Vidare att utbildningsbeviset för dem som gått en utbildning om asbest behöver innehålla fler uppgifter.

[Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Medicinska kontroller – ändringsföreskrift AFS 2025:7

Den 19 december 2025 börjar AV:s ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025:7](#)) och kommer att införas i Medicinska kontroller i arbetslivet ([AFS 2023:15](#)).

Ändringen avser att fler arbetstagare behöver genomgå medicinska kontroller.

[Här informerar AV om flera av ändringarna.](#)

Ny arbetsmarknadsminister

Den 28 juni meddelades ny arbetsmarknadsminister, [Johan Britz](#). Samtidigt ändrades vissa ansvarsområden och Nina Larsson, tidigare ansvarig för både arbetsmiljö – och jämställdhetsfrågor, är nu jämställdhetsminister.

Övriga nyheter

Utredningen om hur LAS-åldern kan anpassas till riktåldern för pension

Enligt lagen om anställningsskydd har en arbetstagare idag rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad när han eller hon fyller 69 år, den så kallade las-åldern. Medellivslängden i Sverige ökar för både män och kvinnor. Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse i vilken det bland annat ingick att införa en riktålder för pension samt att koppla pensionsrelaterade åldersgränser till riktåldersbegreppet. Regeringen kom sedan att tillsätta en utredning om anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till riktåldern för pension. I juni 2025 tog Jämställdhets- och arbetslivsminister Nina Larsson emot utredningsbetänkandet och utredningen föreslår bland annat att las-åldern ska införas som begrepp i lagstiftningen samt att las-åldern definieras i lagen om anställningsskydd som riktåldern plus två år.

Avseende frågor angående pension och försäkring kan ni även kontakta Avtalat på telefon 0770-16 10 00 eller www.avtalat.se.

Ny lönenivå för arbetskraftsinvandring

Regeringen och Sverigedemokraterna presenterade den 6 oktober 2025 en ny överenskommelse där lönenivån för arbetskraftsinvandring justeras till 90 procent av medianlönen. Det skulle i år, 2025, motsvara en månadslön på 33 900 kronor. Regeringen kommer ges mandat att vid behov meddela undantag från lönekravet, samt ges möjlighet att exkludera enskilda yrken från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

Förslag till ändringar i företagshemlighetslagen

Regeringens proposition med förslag till ändringar i företagshemlighetslagen innebär att två nya brott, i en gemensam brottsrubricering, föreslås införas i lagen. Den nya brottsrubriceringen innebär att någon uppsåtligt och olovligt utnyttjar eller röjer en s.k. teknisk företagshemlighet (26 a § företagshemlighetslagen). Utgångspunkten i förslaget är att någon lovligen har fått del av en företagshemlighet i ett anställningsförhållande (eller därmed jämförligt deltagande i en näringsidkares verksamhet, t.ex. som inhyrd eller konsult) eller i en affärsförbindelse. Det är värt att notera att regeln endast föreslås gälla s.k. teknisk företagshemlighet, vilket avses information som är tänkt att användas i produktion av en vara, utförande av en tjänst eller utveckling av en vara eller tjänst. Enligt propositionen ska detta utvidgade straffansvar av företagshemlighetslagen träda i kraft den 1 januari 2026.

Förslag om ny tidsgräns för ansökan om uttag av tillfällig föräldrapenning

I budgetpropositionen (prop. 2025/26:1) föreslås att tiden för ansökan om tillfällig föräldrapenning förkortas. I nuvarande reglering krävs att den förälder som vill erhålla tillfällig föräldrapenning, ansöker om tillfällig föräldrapenning hos Försäkringskassan inom 90 dagar. Av propositionen framgår att Regeringen, som ett led i att försöka minska och förhindra fusk, vill förkorta denna tid. Den nu gällande regeln om 90 dagar föreslås därför bli 30 dagar. I likhet med nuvarande reglering föreslås att även den nya regeln ska innehålla ett undantag om det finns synnerliga skäl, till exempel om barnet lider av en allvarlig sjukdom. Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 april 2026.

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. (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.

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



LIVSMEDELSFÖRETAGEN