

ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
MARS 2026



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 88 – Försäljning av aktier utgjorde inte viktigare förändring

Arbetsdomstolen har i detta avgörande prövat frågan om brott mot förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL mot bakgrund av att ett dotterbolag inte påkallat förhandling inför moderbolagets försäljning av aktierna i dotterbolaget. Facket hävdade att dotterbolaget hade brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL vid tre tillfällen; när moderbolaget sålde aktierna i dotterbolaget, när dotterbolaget sålde aktier i ett polskt dotterbolag, samt när dotterbolaget ingick ett leverantörsavtal med det polska dotterbolaget efter aktieöverlåtelsen. Arbetsdomstolen prövade dock endast den första frågan, eftersom de senare frågorna inte hade varit föremål för tvisteförhandling i enlighet med gällande förhandlingsordning varför talan avvisades i dessa delar.

Facket gjorde gällande att försäljningen av moderbolagets aktier i det svenska dotterbolaget utgjorde en viktigare förändring av det svenska dotterbolagets verksamhet med direkta effekter för bolaget och de anställda, och att dotterbolaget därför borde ha förhandlat enligt 11 § MBL. Arbetsgivarpartens invändning var att beslut om överlåtelsen av dotterbolagets aktier fattades av moderbolaget, inte av det svenska dotterbolaget, och att åtgärden inte innebar någon viktigare förändring på det sätt som avses i 11 § MBL.

Arbetsdomstolen konstaterade att när ett moderbolag säljer sina aktier i ett dotterbolag utgör det i princip ingen förhandlingsfråga i dotterbolaget, även om förändrade ägarförhållanden kan få betydelse för de anställda. Domstolen förtydligade dock att ett beslut som fattas i ett moderbolag kan föranleda förhandlingsskyldighet i dotterbolaget om bolaget behöver agera eller fatta egna beslut för att verkställa moderbolagets beslut, vilket dock Arbetsdomstolen inte ansåg var fallet i detta avgörande. Förhandlingsskyldighet förelåg därför inte och dotterbolaget bröt inte mot 11 § MBL.

Livsmedelsföretagens kommentar

Avgörandet tydliggör att ägarförändringar på koncernnivå, som regel, inte är förhandlingspliktiga frågor i dotterbolag, förutom när dotterbolag behöver fatta beslut som påverkar verksamheten. Avgörandet belyser även vikten av att följa förhandlingsordningen eftersom frågor kan komma att avvisas utan föregående tvisteförhandling.

AD 2025 nr 99 – Uppsägning vid svåra samarbetsproblem och illojalitet samt medvetenhetskriteriet

Avgörandet handlar om ogiltigförklaring av en uppsägning. Personen i fråga arbetade som utbildningskoordinator och verksamhetsutvecklare i ett mindre utbildningsbolag och blev uppsagd på grund av illojalitet och svåra samarbetsproblem. Frågan om ogiltighet prövades först i tingsrätt och tingsrätten konstaterade att det fanns saklig grund för uppsägning. I samband med överklagan till Arbetsdomstolen åberopade den anställda att han inte hade medvetandegjorts före uppsägningen.

Arbetsdomstolen redogjorde för att sakliga skäl för uppsägning består av tre kriterier och att samtliga av dessa kriterier måste uppfyllas; misskötsel, medvetenhet och skada. I detta fall stod det enligt domstolen klart att den anställda hade brutit mot sitt anställningsavtal på ett allvarligt sätt och att skadan var påtaglig.

När det gäller frågan om medvetenhetskriterier så betonade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren bär ett stort ansvar i att göra arbetstagaren medveten om att han eller hon löper risken att förlora sin anställning om beteendet inte ändras. Arbetsgivaren hade, enligt domstolen, inte uppfyllt detta medvetenhetskriterium. Däremot konstaterade domstolen att den anställdes agerande var så pass allvarligt att arbetsgivaren till och med haft laga grund för avsked och vid avskedanden finns det inte något krav på medvetandegörande handling. I och med att arbetsgivaren haft laga grund för avsked, hade arbetsgivaren, i den situationen, också sakliga skäl för uppsägning, även om denne inte hade genomfört något korrigeringssamtal.

AD 2026 nr 2 – Felaktig tidrapportering var laga grund för avsked

Avgörandet handlar om i fall Försäkringskassan hade laglig grund att avskeda en anställd. Den anställda var facklig förtroendeman på heltid, för facklig verksamhet på sin arbetsplats, och med stöd av 6 och 7 §§ i förtroendemannalagen (FML) var hon ledig från sitt ordinarie arbete med full lön.

Staten menade att den anställda felaktigt redovisat frånvaro och arbetstid till Försäkringskassan och att den anställda missbrukat sin arbetsgivares flextidssystem. Mot bakgrund av det menade Staten att den anställda åsidosatt sina åligganden mot sin arbetsgivare på ett sätt som allvarligt skadat Försäkringskassans förtroende för den anställda.

Arbetsdomstolen konstaterade att en förtroendevald arbetstagare som arbetar fackligt på arbetsplatsen gör det inom ramen för sin tjänst och sin anställning vilket innebär en skyldighet att iakttä samma regler som alla andra anställda, exempelvis vad gäller tidrapportering, semesterförläggning och sjukanmälan. Mot bakgrund av det ansåg Arbetsdomstolen att den anställda hade samma skyldighet att även följa bestämmelserna i Försäkringskassans flextidsavtal och redovisa sin faktiskt arbetade tid. Den fackliga organisationen kunde inte styrka att den anställda skulle vara undantagen från skyldigheten att redovisa tid på samma sätt som alla andra.

Arbetsdomstolen fann att den anställda, vid upprepade tillfällen under en förhållandevis kort period, felaktigt redovisat sin arbetstid och frånvaro. Detta påverkade såväl den anställdes rätt till lön från Försäkringskassan och Försäkringskassans möjlighet att kontrollera hennes redovisade arbetstider. Sammanfattningsvis menade Arbetsdomstolen att den anställda grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och att Försäkringskassan hade laglig grund att avskeda henne.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolens avgörande belyser att en facklig förtroendeman har samma skyldigheter som alla andra arbetstagare på en arbetsplats, exempelvis när det gäller tidrapportering. Ledighet från ordinarie tjänst med full lön enligt FML innebär således ingen förändring i denna skyldighet.

Internationella arbetsrättsliga nyheter

EU-domstolen ogiltigförklarar delar av minimilöne-direktivet

Som vi tidigare skrivit om har Danmark med stöd av Sverige väckt talan om att minimilönedirektivet ska ogiltigförklaras. Nu har EU domstolen meddelat dom i målet och ogiltigförklarar inte direktivet i sin helhet utan vissa delar av det. Domstolen kommer fram till att EU delvis har överskridit sin lagstiftningskompetens.

EU-domstolen ogiltigförklarar centrala delar av artikel 5 som rör länder med lagstadgade minimilöner. Domstolen anser att reglerna i artikeln innebär ett otillåtet ingrepp i fastställande av löner vilket är ett område som EU saknar lagstiftningskompetens på. EU har alltså gått utöver sin befogenhet på flera punkter eftersom löneförhållanden är undantagna från EU:s lagstiftningsområde.

Däremot ogiltigförklaras inte artikel 4 som uppmuntrar till kollektivavtalsförhandlingar och att främja hög kollektivavtalsäckning som ett sätt att säkerställa skäliga löner. I Sverige har vi redan en hög kollektivavtalsäckning och artikeln riktar sig särskilt till medlemsstater där kollektivavtalsäckningen är lägre än vår och där förutsättningarna behöver förbättras. Domstolen menar att artikeln inte direkt påverkar vare sig löneförhållanden eller föreningsrätten, och att bestämmelsen inte tvingar utan bara uppmuntrar medlemsstaterna att uppnå 80 procents kollektivavtalsäckning eller att välja en viss modell för lönebildning.

Livsmedelsföretagens kommentar

Sverige berörs inte av de ogiltigförklarade delarna eftersom vi inte har lagstadgad minimilön. Domen är ändå principiellt viktig eftersom den tydligt markerar gränserna för EU:s befogenhet på lönesättningsområdet. Därmed ses den också som en framgång då den minskar risken för framtida EU reglering som kan påverka den svenska modellen.

Propositionen för implementering av lönetransparens-direktivet dröjer

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 förväntades komma i januari 2026. Regeringen har ännu inte lämnat någon proposition dvs färdigt lagförslag till riksdagen och nytt beräknat datum är den 17 mars. Däremot presenterade regeringen lagrådsremissen "Genomförande av lönetransparensdirektivet" den 14 januari. Detta är steget före en proposition.

Livsmedelsföretagens kommentar

Lagrådsremissen har i stora drag liknande innehåll som det tidigare utredningsförslaget, men i vissa delar skedde förändringar och förtydliganden. I avvaktan på propositionen analyserar vi lagrådsremissen och följer den fortsatta utvecklingen. 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, cirkulär, hemsida och nyhetsbrev.

Nyheter om arbetsmiljö

Risker vid vissa typer av arbeten – ändringsföreskrift AFS 2025:8

Den 19 december 2025 började Arbetsmiljöverkets (AV) ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2025 :8](#)) och kommer att införas i Risker vid vissa typer av arbeten ([AFS 2023 :13](#)). Ändringen innebär att arbetsgivare ska prioritera rivning eller sanering före andra former av hantering av asbest eller asbesthaltigt material.

Här informerar AV om vad [ändringarna](#) innebär. Se mer hos AV om hur man förebygger risker med [Asbest](#). Se även Prevents [hemsida](#) om vad som kan vara bra att känna till vid exempelvis renoveringsarbete och asbestrisker.

Tidigare ändringsföreskrifter

I det förra nyhetsbrevet informerade vi om ändringsföreskrifterna AFS 2025:1 – 2025:7. Här finns samlad information hos AV om [kommande och gällande ändringar](#).

Kemikalieinspektionen – nya regler

Även Kemikalieinspektionen har informerat om nya regler inom kemikalielagstiftningen som börjar gälla under 2026. Det är bland annat nya regler för material i kontakt med dricksvatten, förpackningar och mikroplast. Läs sammanställningen [här](#).

Transportstyrelsen - uppdaterade regler om körkort och alkoholbruk

Transportstyrelsen har informerat om uppdaterade regler från och med den 15 januari 2026 angående återkallande av körkort i samband med alkoholbruk. Efter att kritik har riktats mot att reglerna drabbat personer som inte har en alkoholproblematik kommer Sverige att följa de EU-gemensamma reglerna som innebär att körkort ska återkallas endast i de fall där det finns en alkoholberoendediagnos ställd av en läkare. Läs informationen [här](#).

Sök stöd för arbetsmiljöutbildningar

Från den 1 januari i år till sista juni 2027 går det att söka stöd hos AFA för vissa arbetsmiljöutbildningar. Prioriterade utbildningsinsatser är där chefer och skydds- eller arbetsmiljöombud deltar tillsammans. Läs mer om [stödet hos AFA](#).

Övriga nyheter

Kollektivavtal har ingåtts om SAO-jobb

Arbetsmarknadens huvudparter, Svenskt Näringsliv, LO och PTK har tecknat kollektivavtal som möjliggör för användandet av en ny anställningsform, SAO-jobb.

SAO-jobb (studiemotiverande arbetslivsorientering) är en ny anställningsform där elever på högstadiet i socialt utsatta område, inom ramen för skolundervisningen, får arbeta två timmar per vecka, med lön, under ett år. Syftet med SAO-jobb är att främja elevers motivation att slutföra grundskolan, stärka anknytningen till arbetslivet och erbjuda insikter om de krav och möjligheter som yrkeslivet innebär. Anställningsformen är ett initiativ från den ideella organisationen Nästa generation Sverige.

Livsmedelsföretagen har med de fackliga motparterna Livsmedelsarbetareförbundet och Unionen antagit kollektivavtalet och således kan anställningsformen användas på dessa kollektivavtalsområden av arbetsgivare som är medlemmar i Livsmedelsföretagen. Mer information om anställningsformen och villkoren för den finns att ta del av i Arbetsgivarguiden på Livsmedelsföretagens hemsida, där finns också avtalet i sin helhet samt en anställningsavtalsmall att ta del av.

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Riksdagen har beslutat om vissa förändringar i socialförsäkringsbalken. Beslutet innebär i korthet att en anställd som uppbär hel sjukpenning, ska under vissa förutsättningar kunna genomföra arbetsprövning hos sin nuvarande arbetsgivare. Arbetsprövning kräver en överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren. Denna arbetsprövning får pågå i två perioder om vardera 14 sammanhängande dagar, under en ramtid om 365 dagar. Arbetstagaren får behålla sjukpenningen under arbetsprövningsperioden. Lagändringarna träder i kraft den 1 mars 2026.

Nya regler om uttag av tjänstepension

Den 1 januari 2025 trädde regler om flexibla uttag från pensionsförsäkring och pensionssparkonto i kraft vilket innebär bland annat att det är tillåtet att göra uppehåll med utbetalning från tjänstepension eller pensionsförsäkring under de fem första uttagsåren. Reglerna som trädde i kraft förra året innehåller även en regel som innebär att det belopp som betalas ut efter ett uppehåll behöver vara på minst samma nivå som före uppehållet. Denna sistnämnda regel kan ha en negativ och oönskad effekt för försäkringstagaren varför Riksdagen har fattat beslut om att ändra befintlig regel, från och med den 1 januari 2026, avseende vilket pensionsbelopp som ska utbetalas efter ett uppehåll med utbetalningarna. Den nya regeln innebär att det blir tillåtet att sänka utbetalningsbeloppet efter uppehåll i tre olika situationer enligt följande; om sänkningen av beloppet beror på ändringar av försäkringstekniska antaganden som tillämpas vid bedömningen av utbetalningens storlek, om sänkningen av beloppet beror på uttag av avgifter som följer av försäkringsavtalet eller om sänkningen av beloppet beror på ändring av antalet utbetalningar per år. Huvudregeln är dock alltså att utbetalningen efter ett uppehåll ska vara minst lika stor som före uppehållet.

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 750 LIVSMEDELSPRODUCENTER SOM
TILLSAMMANS SYSSELSÄTTER 45 000 PERSONER.**

LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE



LIVSMEDELSFÖRETAGEN