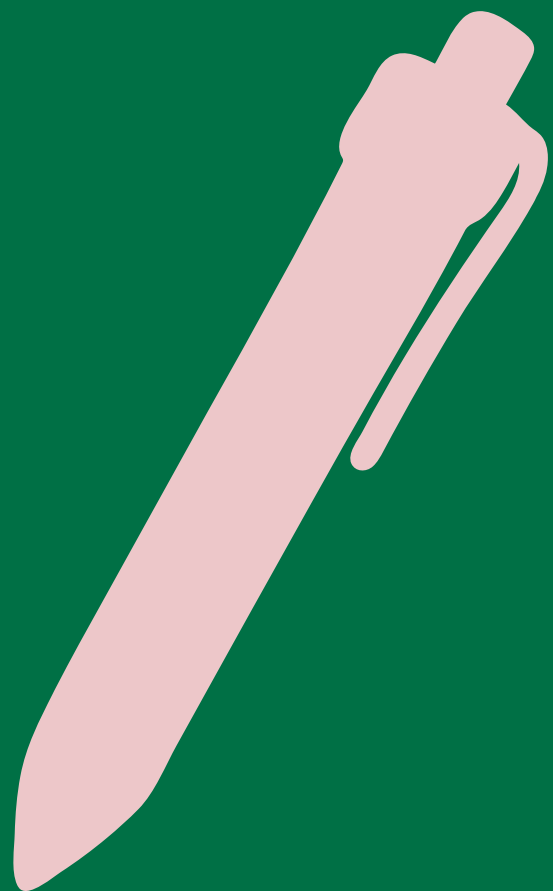


ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
JUNI 2026



Här presenteras ett nytt nummer av Livsmedelsföretagens arbetsrättsliga nyhetsbrev.

I nyhetsbrevet redogör vi för några utvalda domstolsavgöranden från Arbetsdomstolen, 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 2026 nr 19 – Otillåtna slagningar i kundhanteringssystem var inte laga grund för avsked

Avgörandet handlar om en arbetstagare på ett försäkringsbolag, ("arbetsgivaren") som gjort otillåtna slagningar i arbetsgivarens kundhanteringssystem och om arbetsgivaren, till följd av det, haft laglig grund att avskeda arbetstagaren, alternativt om arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning. Arbetsdomstolen prövade även om arbetstagarens privatekonomiska situation utgjorde sakliga skäl för uppsägning.

Arbetstagaren arbetade som utredare vilket innefattade att utreda bedrägerier och oegentligheter mot och inom arbetsgivaren. Under hösten 2024 fick arbetsgivaren kännedom om att arbetstagaren hade utmätningsskulder hos Kronofogdemyndigheten och av den anledningen genomfördes, på arbetsgivarens uppdrag, en extern utredning av arbetstagarens privatekonomiska situation. Utredningen visade att det fanns en påverkansrisk för arbetsgivaren på grund av arbetstagarens privatekonomiska situation. Vidare upptäcktes att arbetstagaren gjort två otillåtna slagningar på sin före detta partner och dennes nya partner i arbetsgivarens kundhanteringssystem. Arbetsgivaren avskedade arbetstagaren i december 2024.

Arbetstagarens fackliga organisation menade att det inte fanns någon upplysningsplikt kring arbetstagarens privatekonomiska situation och att det inte uppställdes några särskilda krav på ekonomisk skötsamhet i samband med arbetstagarens anställning. De två otillåtna slagningarna i arbetsgivarens kundhanteringssystem syftade, enligt arbetstagaren, endast till att få kontaktuppgifter till sonens pappa och dennes partner när sonen inte fick kontakt med sin pappa.

Arbetsgivaren ansåg att agerandet var i strid med anställningsavtalets lojalitetsplikt samt i strid med arbetsgivarens sekretessbestämmelser och uppförandekod vilket var något som arbetstagaren genom information och utbildning fått del av. Vidare menade arbetsgivaren att försäkringsbranschen är en hårt reglerad bransch med tillsyn från Finansinspektionen varför det är av särskild vikt att regler och bestämmelser efterlevs. Arbetsgivaren menade även att de två otillåtna slagningarna utgjorde dataintrång samt att arbetstagarens privatekonomiska situation med utmätningsskulder innebar att arbetstagaren utsatte arbetsgivaren för en påverkansrisk.

Arbetsdomstolen konstaterade att slagningarna i och för sig var otillåtna och ansåg att arbetstagarens agerande utgjorde ett dataintrång enligt 4 kap. 9 c § Brottsbalken. Vidare ansåg Arbetsdomstolen att arbetet som utredare, med uppdrag att bland annat att identifiera och utreda brott mot lagar och regelverk, var försvårande för arbetstagaren vid bedömningen av avtalsbrottets allvar. Arbetsdomstolen framhöll dock att syftet med arbetstagarens agerande var viktigt att beakta och att arbetstagaren inte gjorde de otillåtna slagningarna av ren nyfikenhet och lämnade inte heller vidare uppgifterna till någon annan än sonen. Det fanns inget påstående om att arbetstagaren gjorde slagningarna för att påverka andra ärenden eller bolagets verksamhet. Det var fråga om en engångshändelse som därefter inte upprepats, och som ägde rum relativt lång tid innan avskedandet.

Arbetsdomstolen ogiltigförklarade avskedandet då domstolen ansåg att arbetstagarens agerande inte varit förtroendeförbrukande trots att agerandet var föremål för allvarlig kritik. Arbetsdomstolen prövade därefter om det funnits sakliga skäl för uppsägning och konstaterade att

ett skiljande från anställningen till följd av denna enstaka händelse var alltför ingripande samt även att arbetstagarens privatekonomiska situation i kombination med de otillåtna slagningarna inte heller utgjorde sakliga skäl för uppsägning. Arbetstagarparten hade yrkat skadestånd om 250 000 kronor men Arbetsdomstolen jämkade skadeståndet med anledning av de klandervärda handlingarna och utdömde allmänt skadestånd om 50 000 kr.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen belyser bland annat att ett avsked endast få ske i flagranta fall. Det ska med andra ord vara fråga om ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som rimligen inte ska behöva tålas i några rättsförhållanden. Det är inte bara brott utan även andra klandervärda ageranden från arbetstagarens sida, både i och utanför anställningen, som kan innebära ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren.

Om det däremot är fråga om uppsägning på grund av personliga skäl, menar Arbetsdomstolen, att prövningen ska göras utifrån om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte och om arbetstagaren insett eller borde insett detta. Bedömningen ska göras utifrån en helhetsbedömning av samtliga omständigheter samt bakgrunden och orsaken till det inträffade.

AD 2026 nr 21 – Tillförlitligheten av salivtest och laga grund för avsked

I detta avgörande prövar Arbetsdomstolen laga grund för avsked av en lagermedarbetare som testades positivt för amfetamin i ett slumpmässigt salivtest. Arbetsdomstolen tog även ställning till om salivprov är en testmetod som är tillräckligt tillförlitlig.

Arbetstagaren arbetade som lagermedarbetare och hade främst hand om truckkörning, hämtning av pallar och varuplock. Arbetet var krävande med ett högt tempo och tunga lyft.

Arbetstagarens fackliga organisation, Unionen, hävdade att drogtestet inte var tillförlitligt och att avskedandet av den anledningen skulle ogiltigförklaras. Unionen framförde en rad olika invändningar kring salivtestets tillförlitlighet, bland annat att testmetoden inte var tillräckligt beprövad, att provtagningsföretaget inte var ackrediterat, att de använde en underleverantör för provtagningen, bristande spårbarhetsdokumentation samt att det inte var en undersköterska som var provtagare. Unionen menade således att provresultatet ensamt inte kunde bevisa att arbetstagaren hade amfetamin i kroppen under arbetstid utan krävde ytterligare bevisning i form av till exempel ett positivt blodprov. Slutligen menade Unionen att den uppmätta koncentrationen amfetamin, oavsett var så pass låg, att den i vart fall inte innebar någon reell påverkan eller säkerhetsrisk i arbetet.

Arbetsgivaren hade en drog- och alkoholpolicy vilken innebar att det var förbjudet att vara påverkad av alkohol eller droger och förbjudet att hantera alkohol eller droger på arbetsplatsen. Vidare hade arbetsgivaren lokala trucksäkerhetsbestämmelser i vilka det framgick att det vid truckkörning var strikt förbjudet att vara påverkad av alkohol, droger eller mediciner som inte kunde garantera säker truckkörning. Arbetsgivaren hade anlitat ett externt företag för att genomföra tester och analyserna utfördes av ett Swedac-ackrediterat laboratorium. Arbetsgivarens ståndpunkt var att testmetoden var allmänt accepterad och att samtliga riktlinjer hade efterlevts samt att förekomsten av amfetamin i kroppen innebar en viss grad av påverkan.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att salivtest är en tillförlitlig metod och att det inte finns något test på marknaden som på ett tillförlitligt sätt kan visa att, eller hur mycket, någon är påverkad av en viss koncentration av narkotika i kroppen. Arbetsdomstolen tydliggjorde sedan att drogpåverkan vid arbetsuppgifter som det är påtagligt farligt eller olagligt att utföra under sådan påverkan typiskt sett innebär att arbetstagaren på ett grovt sätt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vidare menade Arbetsdomstolen att ett tillförlitligt provresultat, som visar på narkotika i kroppen, utgör ett starkt bevis för att en person också ha brukat narkotikan med uppsåt. För det fall arbetstagaren hade lämnat en rimlig och godtagbar förklaring till varför narkotikan fanns i kroppen hade bedömningen eventuellt kunnat bli en annan men någon sådan godtagbar förklaring ansåg inte Arbetsdomstolen att arbetstagaren hade. Sammanfattningsvis hade arbetsgivaren haft laglig grund för avskedandet.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen tydliggör inledningsvis att salivprov är en tillförlitlig testmetod för att påvisa narkotikabruk i arbetslivet givet att allmänt godtagbara riktlinjer för testningen har efterlevts. Den faktiska graden av påverkan saknar betydelse hos en arbetstagare med arbetsuppgifter som det är farligt, eller olagligt, att utföra under narkotikapåverkan.

AD 2026 nr 27 – Läs utdrag ur belastningsregister utgör inte ett brott mot dataskyddsförordningen

Avgörandet handlar om arbetsgivarens rätt att ta del av och läsa ett utdrag ur belastningsregistret och om detta var förenligt med dataskyddsförordningen, ("GDPR"). En bilmekaniker ombads av sin arbetsgivare att under pågående anställning visa upp ett utdrag ur belastningsregistret. Arbetstagaren överlämnade ett utdrag i ett förslutet kuvert till arbetsgivaren, som öppnade kuvertet och läste. Därefter förstördes utdraget utan att några uppgifter registrerades eller antecknades. I utdraget framgick det att arbetstagaren hade dömts för brott.

Arbetstagarens fackliga organisation, IF Metall, menade att arbetsgivaren var personuppgiftsansvarig och att arbetsgivaren, genom att ta emot och läsa handlingen, bröt mot GDPR. IF Metalls ståndpunkt var att även manuell behandling av personuppgifter omfattas av GDPR om uppgifterna ingår eller kommer att ingå i ett register. IF Metall yrkade skadestånd för brott mot artikel 10 i GDPR.

Arbetsgivaren hävdade att hanteringen var helt manuell och följaktligen inte utgjorde en sådan behandling som omfattas av GDPR. Vidare framhöll arbetsgivaren att ordalydelsen "ingår i ett register" i aktuell bestämmelse inte innebär register hos någon annan och personuppgifter som har hämtats därifrån.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren, genom att ta emot och läsa ett fysiskt utdrag utan att i sin tur registrera uppgifterna, var en manuell behandling som inte omfattas av GDPR. Arbetsdomstolens bedömning ändrades inte av det faktum att uppgifterna ursprungligen kom från ett register hos Polismyndigheten.

Livsmedelsföretagens kommentar

Avgörandet tydliggör arbetsgivarens rätt att ta del av och läsa ett fysiskt utdrag ur belastningsregistret. Det är dock av vikt att endast ta del av utdraget och inte spara några uppgifter.

AD 2026 nr 29 - Inte laga grund för avsked vid grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik utanför tjänst

Avgörandet handlar om en civilanställd person vid Polismyndigheten som avskedades efter att ha dömts för grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik. Arbetsdomstolen prövade om det funnits laga grund för avsked alternativt sakliga skäl för uppsägning.

Arbetstagaren var anställd som civil handläggare, ambassadhandläggare vid Polismyndigheten sedan 2014. Arbetstagaren arbetade huvudsakligen med att upprätta resehandlingar till personer som skulle avvisas eller utvisas från Sverige. Arbetstagaren hade ingen polisexamen. Arbetet innebar även kontakter med utlandsmyndigheter i Sverige, remissarbete samt hantering av yttranden och underlag. Arbetet innebar dock inte någon myndighetsutövning och innefattade inte heller något personalansvar.

Den 5 maj 2024, cirka kl. 22.00, körde arbetstagaren en personbil med en promillehalt om minst 2,14 och förorsakade vid tillfället en trafikolycka. Några veckor senare dömdes arbetstagaren för grovt rattfylleri och grov vårdslöshet i trafik till två månaders fängelse. I september 2024 avskedades arbetstagaren från Polismyndigheten. Parterna var överens om att arbetstagaren vid tidpunkt för händelsen hade ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär och att arbetstagaren efter händelsen fått möjlighet till rehabilitering vilken avslutades i november 2025.

Arbetstagarens fackliga organisation menade att arbetstagaren visserligen hade gjort sig skyldig till grov vårdslöshet i trafik och grovt rattfylleri men att arbetstagaren, vid tidpunkten för brottsligheten, hade ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Händelsen utgjorde, enligt arbetstagarparten en engångsföreteelse som hade en direkt koppling till sjukdomen samt inträffade utanför arbetstid. Vidare

framförde man att agerandet inte var grovt förtroendeskadligt och att arbetstagarens arbetsuppgifter inte innebar direkt rättsvårdande arbetsuppgifter. Sammanfattningsvis ansåg arbetstagarparten att det inte fanns laga grund för avsked och inte heller sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsgivaren framhöll att händelsen utgjorde allvarlig brottslighet och att arbetstagarens uttalanden till polis och personer i närheten i samband med händelsen, riskerade att skada Polismyndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Arbetstagarens agerande och uttalanden innebar en risk för otillbörlig påverkan av polis i tjänst, vilket rapporterades av polisassistent på plats.

Arbetsdomstolen ogiltigförklarade avskedandet. Arbetsdomstolen konstaterade att det varken fanns grund för avsked eller sakliga skäl för uppsägning. Det centrala i Arbetsdomstolens bedömning var att brottsligheten skedde utanför tjänsten, att arbetstagaren var civilanställd utan arbetsuppgifter som innefattade myndighetsutövning och polisiära befogenheter samt att händelsen hade koppling till en alkoholproblematik av sjukdomskaraktär.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolens avgörande belyser en central arbetsrättslig princip, vilken är att brott på fritiden med en fällande brottmålsdom inte per automatik leder till arbetsrättsliga konsekvenser.

Internationella arbetsrättsliga nyheter

Nya besked om lönetransparensdirektivet

Den 26 mars 2026 meddelade regeringen att man inte, i dagsläget, kommer att gå vidare med den tidigare föreslagna implementeringen av EU:s lönetransparensdirektiv. I stället vill regeringen försöka omförhandla direktivet i syfte att regelförenkla och skjuta upp genomförandetiden för direktivet.

För dig som arbetsgivare innebär detta i korthet att arbetet med att implementera direktivet i den svenska lagstiftningen tillfälligt pausas och tidigare besked om nya skyldigheter för arbetsgivare från 1 juni 2026 eller 1 januari 2027 kan i nuläget bortses ifrån. Livsmedelsföretagen vill dock framhålla att direktivet som sådant fortfarande finns kvar och vi uppmanar därför våra medlemsföretag att noggrant följa befintliga regler om lönekartläggning och aktiva åtgärder enligt gällande Diskrimineringslagen.

Livsmedelsföretagen fortsätter att bevaka och arbeta med frågan. Skulle det komma nya eller andra besked kommer vi kommunicera detta i våra sedvanliga kanaler.

Nyheter om arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket - ändringsföreskrifter

I det förra nyhetsbrevet informerade vi om den senaste ändringsföreskriften AFS 2025:8 avseende rivning/sanering av asbest. Inga nya ändringsföreskrifter finns för närvarande. Vi vill påminna om att du här finner [kommande och gällande ändringar](#).

Arbetsmiljöverket - maskinförordningen träder i kraft 2027

Arbetsmiljöverket påminner om EU:s nya maskinförordning som börjar att gälla fullt ut den 20 januari 2027. [Här](#) finner du mer information om maskinförordningen. EU-kommissionen planerar att publicera en vägledning under 2026 för tillämpningen av förordningen, men senaste informationen säger att den kommer först i slutet av året.

Arbetsmiljöverket - kommande tillsyn om belastningsergonomi

Arbetsmiljöverket har i maj påbörjat en tillsynsaktivitet där de inspekterar hur arbetsgivare förebygger belastningsbesvär. Tillsynen håller på till april 2027.

I augusti startar sedan tillsynen av näringsgren 10 som är Livsmedelsframställning, med fokus på handintensivt och repetitivt arbete. De skickar ut en föransökan, troligen före eller under sommaren, till de företag som kommer att få besök.

De kommer att ha fokus på kunskaper, tillbudsrapportering, åtgärder samt undersökning (med tillhörande riskbedömning och handlingsplan). Läs mer om [tillsynen samt länkar](#) till vägledande information. Kom ihåg att Prevent har stödjande material [ergonomi, en del av arbetsmiljön](#). Har du frågor så är du välkommen att kontakta Heléne Eklöf på Li.

Arbetsmiljöverket – sanktionsbelagda regler

Vi vill påminna om att vissa av Arbetsmiljöverkets regler (paragrafer i föreskrifterna) är belagda med sanktionsavgift. Det innebär att om man inte följer en sådan regel så kommer Arbetsmiljöverket normalt att begära att du som arbetsgivare betalar en avgift, om de noterar avvikelser vid exempelvis en inspektion.

Vanliga sanktionsavgifter som utfärdas avser brister som gäller trycksatta anordningar samt avsaknad av trucktillstånd. Här finns exempel på [trycksatta anordningar](#). Här kan du se varje berörd föreskrift och paragraf. Läs mer om [sanktionsavgifter](#).

Kemikalieinspektionen – aktuellt inom kemikalielagstiftningen

Den 22 april höll Kemikalieinspektionen ett webinarium med information om aktualiteter inom kemikalielagstiftningen, exempelvis om biocider. Nu går det att ta del av inspelningen samt presentationer [på deras hemsida](#).

Kontakt

För rådgivning i arbetsrättsliga frågor vänligen kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning på telefon **08-762 65 50** eller via 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