

ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBREV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
SEPTEMBER 2026



Här presenteras ett nytt nummer av Livsmedelsföretagens arbetsrättsliga nyhetsbrev.

I nyhetsbrevet redogör vi för några utvalda domstolsavgöranden från Arbetsdomstolen, en nyhet ur ett internationellt arbetsrättsligt perspektiv, samt övriga 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 39 – Uppsägning vid nedsatt arbetsförmåga, även fråga om diskriminering

Avgörandet handlar om en arbetstagare som arbetade som kriminalvårdare inom Kriminalvården. Arbetsdomstolen prövade om arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning och om uppsägningen utgjorde otillåten diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Arbetstagaren var tillsvidareanställd som kriminalvårdare hos Kriminalvården sedan 2010, men blev uppsagd i februari 2024 på grund av personliga skäl. Arbetstagaren hade en medfödd hörselnedsättning och drabbades under anställningen av ytterligare sjukdomar och besvär. Arbetstagaren var periodvis sjukskriven från 2016 och heltidssjukskriven mellan 2019 och oktober 2023.

Arbetsgivaren genomförde rehabiliteringsinsatser under flera år och genomförde en arbetsförmågeutredning 2020 via företagshälsovården vilken kompletterades med en ny arbetsförmågeutredning i september 2023. I den senare utredningen konstaterades att arbetstagaren saknade arbetsförmåga som kriminalvårdare och att arbetstagarens arbetsförmåga i ett administrativt och arbetsanpassat arbete var begränsad till 50 procent under en överskådlig tid. Arbetsgivaren gjorde därefter en omplaceringsutredning i vilken framgick att det inte fanns några lediga och lämpliga deltidsanställningar motsvarande 50 procent.

Parterna var överens om att arbetstagaren saknade arbetsförmåga för arbetet som kriminalvårdare och att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga i förhållande till arbetet som kriminalvårdare var stadigvarande. Vidare var parterna överens om att arbetstagaren hade en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening och

att arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Däremot hade parterna olika uppfattningar kring ifall arbetsgivaren hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och om arbetsgivaren diskriminerat arbetstagaren genom att inte vidta skäliga anpassningsåtgärder. Utöver det hade parterna olika uppfattningar om arbetstagarens arbetsförmåga var varaktigt nedsatt även i annat arbete än som kriminalvårdare.

Arbetsdomstolen konstaterade till en början att en arbetstagare vars arbetsförmåga är begränsad på grund av funktionsnedsättning inte automatiskt kan anses sakna kvalifikationer för en heltidsanställning enbart för att arbetstagaren endast kan arbeta deltid. Arbetsdomstolen menade att det visserligen kan vara skäligt att kräva omplacering till en heltidsanställning med anpassad arbetstid, men att för att en sådan anpassning ska kunna anses vara en skälig anpassning bör den nedsatta arbetsförmågan förväntas vara övergående, i vart fall på längre sikt.

Arbetsdomstolen bedömde att arbetstagarens arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt till 50 procent, även i ett väl anpassat arbete och att det därför inte var skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjöd en heltidsanställning med arbetsanpassning.

Arbetsdomstolen fann vidare att arbetstagaren, med hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga, inte kunde förväntas klara av arbetsuppgifter i andra anställningar som fanns lediga hos arbetsgivaren vid tidpunkt för omplacering. Arbetsdomstolen konstaterade därmed att arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning och att arbetstagaren inte utsatts för diskriminering.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolens avgörande ger vägledning i frågan om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet när en arbetstagare har en funktionsnedsättning som medför begränsad arbetsförmåga. Det framgår av avgörandet att det som regel inte är tillräckligt att vid en omplaceringsutredning konstatera att deltidstjänster inte finns. Arbetsgivaren bör, enligt Arbetsdomstolen, även överväga om det är skäligt att anpassa en heltidsanställning om den begränsade arbetsförmågan förväntas vara övergående. Arbetsdomstolen konstaterar dock att det, i det enskilda fallet, kan vara oskäligt att arbetsgivaren erbjuder en heltidsanställning med arbetsanpassning om det skulle leda till att arbetsgivaren behöver anställa ytterligare en person för att möta verksamhetens behov.

AD 2026 nr 42 – Avsked av polis efter otillåtna slagningar i arbetsgivares IT-system

Avgörandet handlar om en poliskommissarie som dömts för fyra fall av dataintrång i hovrätten efter att ha gjort otillåtna slagningar i sin arbetsgivares IT-system. Arbetstagaren hade gjort sammanlagt 17 otillåtna slagningar, i ett ärende där han själv och hans son var målsägande samt avseende personer med annan koppling till ärendet. Arbetsdomstolen prövade om arbetsgivaren haft laga grund för avsked alternativt sakliga skäl för uppsägning.

Arbetstagarens fackliga organisation var, i första hand, av uppfattningen att hovrätten hade dömt fel mot bakgrund av att arbetstagaren hade handlat i nöd, alternativt i putativ nöd. I andra hand, menade arbetstagarsidan att arbetstagarens agerande oavsett inte utgjorde laga grund för avsked eller sakliga skäl för uppsägning.

Arbetsgivarsidan framhöll bland annat att arbetstagarens agerande och beteende inte var förenligt med de krav som ställs på en polis, och att han var direkt olämplig att inneha anställning vid Polismyndigheten. Arbetstagarsidan menade att Arbetsdomstolen skulle bortse från del av de omständigheter som arbetsgivarsidan gjorde gällande eftersom arbetsgivaren inte hade angett dem som grund i den skriftliga motiveringen till arbetstagaren enligt 19 § LAS.

Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns anledning att ifrågasätta hovrättens fällande dom för dataintrång. Syftet med skyldigheten för arbetsgivaren att på begäran av arbetstagaren ange grunderna för avskedandet är att det, enligt Arbetsdomstolen, inte ska vara otydligt för arbetstagaren kring vilka skäl som ligger till grund för beslutet. I aktuellt fall var det endast dataintrång som angavs som grund men inte omständigheter i övrigt såsom bland annat jäv, påverkan av utredning och olämpligt beteende.

Arbetsdomstolen menade att brottsligheten i sig var mycket allvarlig och omdömeslös samtidigt som det fanns omständigheter i det enskilda fallet som behövde tas hänsyn till. Arbetsdomstolen beaktade bland annat att syftet med slagningarna var att undersöka om det fanns några samband mellan brott som arbetstagaren och hans son hade utsatts för och arbetstagarens anställning hos Polismyndigheten. Arbetsdomstolen tog även hänsyn till att arbetstagaren upplevt att både han och hans familj befunnit sig i fara med anledning av situationen.

Sammanfattningsvis ansåg Arbetsdomstolen, mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet, att det inte fanns laga grund för avsked trots att brotten i och för sig var sådana att de normalt utgör grund för avskedande. Det fanns enligt Arbetsdomstolen inte heller sakliga skäl för uppsägning.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen har i tidigare avgörande sett särskilt allvarligt på polisens brottslighet i tjänst. Till exempel har Arbetsdomstolen i AD 2025 nr 12 ansett att det funnits laga grund för avsked av en polis vid dataintrång. Det är dock tydligt att bedömningen är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, där syftet med agerandet och arbetstagarens situation i övrigt beaktas. Avgörandet tydliggör även att arbetsgivare bör överväga vilka grunder som anges i ett skriftligt besked vid avsked enligt 19 § LAS eftersom det kan få betydelse vid en rättslig prövning.

AD 2026 nr 48 – Skadestånd för utebliven förhandling vid kortvarig inhyrning

Avgörandet handlar om ett bolag som bedriver varuhusverksamhet och som hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag under tre dagar för att hantera en oväntad och stor varuleverans. Arbetsdomstolen prövade om bolaget varit skyldigt att förhandla med den fackliga organisationen och om förhandling i så fall hade påkallats i rätt tid. Parterna var överens om att situationen krävde skyndsam hantering samt att det var lämpligt att anlita bemanningsföretag.

Arbetsgiversidan menade dock att inhyrning av personal kan utgöra en viktigare förändring av en verksamhet och att inhyrning av personal typiskt sett är något som facket är intresserade av att förhandla om enligt 11 § MBL alternativt enligt 38 § MBL.

Arbetsgiversidan argumenterade för att beslutet att hyra in personal för att hantera den oplanerade leveransen inte innebar någon viktigare förändring av bolagets verksamhet, varför någon skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL inte förelåg. Vidare menade arbetsgiversidan att undantaget i 38 § andra stycket MBL var tillämpligt då inhyrningen i allt väsentligt motsvarade en åtgärd som förhandlats sex år tidigare samt som godtagits vid flera tillfällen tidigare.

Arbetsdomstolen kom fram till att bolaget inte varit förhandlingsskyldigt enligt 11 § MBL. Det var inte fråga om en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet då uthyrningen var tillfällig, kort och avsåg endast ett fåtal personer. Arbetsdomstolen ansåg dock att bolaget varit skyldigt att påkalla förhandling enligt 38 § MBL då domstolen inte kunde säkerställa att arbetet, i allt väsentligt, motsvarade det arbete som godkändes 2018. Arbetsdomstolen ansåg dessutom att arbetstagarorganisationens godkännande av inhyrning av ett bemanningsföretag sex år tidigare var allt för långt tillbaka i tiden. Slutligen ansåg Arbetsdomstolen att de kontakter som bolaget haft med den lokala klubben efter inhyrningen inte varit tillräckligt tydliga för att utgöra en förhandlingsframställning.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen tydliggör att om undantaget i 38 § MBL ska vara tillämpligt krävs det stora likheter mellan en tidigare godtagen inhyrning och ny inhyrning samt att det inte fortlöpt allt för lång tid mellan.

AD 2026 nr 52 - Anställning utan arbetstillstånd omfattas inte av LAS

Avgörandet handlar om ett bolags möjlighet att avsluta en anställning utan att följa LAS i fråga om en arbetstagare som saknat arbetstillstånd. Arbetstagaren var medborgare i Afghanistan och hade permanent uppehållstillstånd i Grekland. Arbetstagaren menade att han hade rätt att arbeta i Sverige tre månader i taget för att sedan återvända till Grekland, för att därefter återvända till Sverige igen för en ny tremånadersperiod.

Bolaget menade å sin sida att LAS inte var tillämplig på arbetstagarens anställning, eftersom han inte hade giltigt arbetstillstånd i Sverige. Bolaget framhöll även att arbetstagaren vilselett bolaget om detta i samband med anställningens ingående, varför anställningsavtalet även skulle anses vara ogiltigt på grund av svek.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren arbetade i Sverige utan att ha ett giltigt arbetstillstånd och att anställningen således stod i strid med lag. I sådant fall, menade Arbetsdomstolen, kan arbetsgivaren omedelbart avsluta anställningen utan att förhålla sig till LAS.

AD 2026 nr 61 – Avskedsgrund när truckförare körde utan sikt

Avgörandet handlar om en truckförare som körde på en kollega när lasten helt skymde sikten. Kollegan föll handlost framlänges och trycktes flera meter framåt av trucken. Tingsrätten ansåg att agerandet inte utgjorde grund för avsked eller sakliga skäl för uppsägning. Arbetsdomstolen prövade frågan på nytt efter att bolaget överklagat till Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen menade att genom att köra truck utan sikt framåt, vilket medförde att arbetstagaren körde på sin arbetskamrat, hade arbetstagaren agerat grovt vårdslöst samt brutit mot sina förpliktelser enligt anställningsavtalet på ett så allvarligt sätt att bolaget hade grund att avskeda arbetstagaren. Vidare hade arbetsgivaren gett arbetstagaren såväl skriftlig varning som muntliga tillsägelser om trucksäkerhet tidigare varför arbetstagaren var väl införstådd kring reglerna.

Livsmedelsföretagens kommentar

Arbetsdomstolen tydliggör att den som framför ett motordrivet fordon, i detta fall en truck, ska ha helt fri sikt för att förhindra olyckor.

Internationella arbetsrättsliga nyheter

Vetenskapliga åsikter omfattas inte av skyddet mot diskriminering (Mål C-522/24)

Under covid-19-pandemin stängdes en officer i den italienska armén, i enlighet med italiensk lag, av från sin tjänst eftersom han vägrade vaccinera sig mot SARS-CoV-2-viruset. Han överklagade beslutet och hävdade att det stred mot EU:s likabehandlingsdirektiv. Officern menade dels att det var diskriminerande att militär personal omfattades av vaccinationskravet medan civil personal inte gjorde det, dels att hans vetenskapliga övertygelse mot vaccination borde skyddas som en "övertygelse" enligt direktivet.

EU domstolen kom fram till två saker:

1. Domstolen konstaterade först att yrkeskategori inte är en skyddad diskrimineringsgrund enligt likabehandlingsdirektivet. Att behandla militär och civil personal olika är därför inte i sig diskriminering enligt direktivet.
2. När det gäller officerens invändning om att hans vetenskapliga övertygelse utgjorde en skyddad "övertygelse" framhöll domstolen att direktivet skyddar religion eller övertygelse, men inte vanliga politiska eller vetenskapliga åsikter. Officerens argument byggde på vetenskapliga resonemang och kritik mot myndigheternas vaccinationsbedömningar. Detta ansågs vara hans personliga åsikter och inte en sådan religiös eller filosofisk övertygelse som omfattas av direktivets skydd.

EU-domstolen slutsats blev att den italienska lagstiftningen inte strider mot EU-rätten och att officeren varken blivit utsatt för direkt eller indirekt diskriminering.

Livsmedelsföretagens kommentar

Domen är intressant eftersom den tydliggör att yrkeskategori inte är en skyddad diskrimineringsgrund. Arbetsgivare kan alltså i vissa situationer behandla yrkeskategorier olika utan att det automatiskt innebär diskriminering enligt EU-rätten. Utöver det tydliggör domen att inte varje personlig uppfattning eller åsikt utgör en skyddad "övertygelse" enligt direktivet. Vetenskapliga ställningstaganden, åsikter i folkhälsofrågor och politisk åskådning faller utanför begreppet.

Likabehandlingsdirektivet har i huvudsak implementerats i Sverige genom Diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder varav "religion eller annan trosuppfattning" är en. För svensk arbetsrätt blir domen relevant vid bedömningen av vad som utgör en skyddad religion eller annan trosuppfattning/övertygelse och gränsen mellan skyddade övertygelser och rena personliga eller vetenskapliga åsikter. Det framgår även av lagens förarbeten att "annan trosuppfattning" i det här sammanhanget handlar om någon form av gudstro eller religiös åskådning.

Övrigt

Utredning om bakgrundskontroller

Regeringen har tillsatt en utredning för att se över reglerna kring bakgrundskontroller i både offentlig och privat sektor. Syftet är bland annat att ge arbetsplatser och andra verksamheter möjlighet att förebygga de risker som personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner kan innebära samtidigt som den personliga integriteten säkerställs. Eric Leijonram, generaldirektör för Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) ska leda utredningen och uppdraget ska redovisas senast den 11 mars 2027.

Uppsägning av pensions- och försäkringsavtal

Under våren har Svenskt Näringsliv, LO och PTK fört förhandlingar om förändringar i pensions- och försäkringsavtalen utan att träffa en överenskommelse. Detta har medfört att LO valt att säga upp Avtalspension SAF-LO, Afa-försäkringar och omställningsförsäkringar samt att PTK har sagt upp TFA-avtalet. Livsmedelsföretagen kommer att återkomma med information vid förändringar av villkoren som påverkar våra medlemsföretag. För ytterligare information: [Uppsägning av pensions-och försäkringsavtal – Livsmedelsföretagen](#). För mer information om innehållet i avtalen hänvisar vi till [Avtalat.se/kontaka-oss](https://avtalat.se/kontaka-oss)

HR-träffar med Livsmedelsföretagen

Under oktober och november 2026 arrangerar Livsmedelsföretagen sju HR-träffar runt om i landet.

HR-träffarna kommer fokusera på den stundande avtalsrörelsen och aktuella arbetsrättsliga frågor samt de senaste domarna från Arbetsdomstolen och EU-domstolen.

Under HR-träffarna finns det utrymme att komma med inspel kring vilka frågor och förändringar ni skulle önska att Livsmedelsföretagen driver i den kommande avtalsrörelsen.

För anmälan och mer information: [HR-träff – Livsmedelsföretagen](#)

Kontakt

För rådgivning i arbetsrättsliga frågor vänligen kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning på telefon **08-762 65 50** eller via [e-post radgivning@li.se](mailto: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