

ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 1, 2022



INNEHÅLL

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- **AD 2021 NR 57 (INGRIPANDE OMLACERING)**
- **AAD 2021 NR 67 (SKÅL FÖR AVSKEDANDE)**
- **AD 2022 NR 4 (OMPLACERING VID FÖRÄLDRALEDIGHET)**
- **AD 2022 NR 17 (INGÅR SKIFTERSÄTTNING I NORMERAT SKADESTÅND)**

AVTALAT

- **KOLLEKTIVAVTALAD PENSION OCH FÖRSÄKRING**

ARBETSMILJÖ

- **KEMISKA ARBETSMILJÖRISKER - ÄNDRINGSFÖRESKRIFTER**
- **REGELFÖRNYELSEN**

Från Arbetsdomstolen

AD 2021 NR 57 (ingripande omplacering)

En senior åklagare dömdes för rattfylleri och grovt vållande till kroppsskada. Med anledning av detta omplacerades han till en icke operativ tjänst inom Åklagarmyndigheten. Han omplacerades till nya arbetsuppgifter på avdelningschefernas kansli. Frågan i målet är ifall omplaceringen varit så ingripande att den är att jämställa med en uppsägning eller avskedande av anställningen som senior åklagare.

Arbetsdomstolen konstaterar till att börja med att lön och övriga villkor är i stort sett de samma som personen hade i sin tidigare tjänst. Arbetsuppgifterna skiljer sig visserligen till stor del ifrån de operativa åklagaruppgifterna men kräver samtidigt motsvarande utbildning och erfarenhet. De nya arbetsuppgifterna skiljer sig inte heller i fråga om exempelvis komplexitet, svårighetsgrad eller ansvar. Sammantaget kommer arbetsdomstolen fram till att anställningen inte kan anses ha förändrats i grunden på ett sådant sätt att han skiljts från sin anställning som senior kammaråklagare. Agerandet är därmed inte att jämställa med ett avskedande eller en uppsägning.

AD 2021 NR 67 (skäl för avskedande)

En lagerarbetare avskedades mot bakgrund av att han vid flera tillfällen medverkat till en kollegas våld och trakasserier mot en annan kollega. Vid ett flertal av tillfällena stod ord mot ord men vid ett tillfälle är det visat att den avskedade arbetstagaren var närvarande när hans kollega tog stryppgrepp på och brottade ner en kvinnlig kollega. Den avskedade arbetstagaren ska inte själv ha trakasserat eller utövat våld utan det som arbetsgivaren lägger honom till last är att han gemensamt och i samförstånd med andra samlas kring personen som gjorde det, att han ska ha hållit utkik efter förbipasserande, att han ska ha stängt av utrymmet där personerna befann sig så att offret inte kunde ta sig från platsen samt med en gest ha visat hur ett stryppgrepp ska tas. Arbetsgivarparterna har vidare lagt den avskedade till last att han inte ingrep mot

eller slog larm då våldet och trakasserierna pågick.

Arbetsdomstolen inleder med att konstatera att det är mycket allvarligt att på arbetsplatsen utöva våld emot en annan kollega samt att det är allvarligt att främja en sådan gärning. Det är emellertid arbetsgivaren som har att bevisa att så har skett. I det aktuella fallet anser inte arbetsdomstolen det visat att det är så som arbetsgivaren påstår vad gäller personen gemensamt och i samförstånd med andra samlas kring personen som gjorde det, att han ska ha hållit utkik efter förbipasserande, att han ska ha stängt av utrymmet där personerna befann sig så att offret inte kunde ta sig från platsen samt med en gest ha visat hur ett stryppgrepp ska tas. Den avskedade anställde hade inte heller i som roll som lagerarbetare någon särskild skyldighet att ingripa eller ansvara för ordningen mellan arbetskamraterna. Det som skedde kunde inte heller uppenbart anses leda till allvarlig skada på person eller egendom. Sammantaget fanns således ingen skyldighet att avvärja det som pågick trots att det tveklöst var olämpligt på en arbetsplats. Skäl för avskedande förelåg därför inte.

AD 2022 NR 4 (omplacering vid föräldraledighet)

Tre kriminalvårdare som arbetade med transporter ansökte om föräldraledighet på deltid. Ansökningarna innebar att arbetstagarna villa vara lediga med fasta start och sluttider på vissa arbetsdagar. Arbetsgivaren menade dock att det skulle medföra en påtaglig störning för verksamheten att bevilja sådan ledighet då kriminalvårdare som arbetar med transporter behöver kunna vara mer flexibla med sina arbetstider. De anställda erbjöds därför omplacering till att istället arbeta i häkte under den pågående föräldraledigheten. Två av de anställda godtog omplaceringen medan den tredje motsatte sig detta. Frågan blir då dels om den önskade förläggningen innebar en påtaglig störning för verksamheten dels om arbetsgivaren missgynnat de två omplacerade arbetstagarna genom att omplacera dem.

Vad gäller frågan om påtaglig störning för verksamheten konstaterar Arbetsdomstolen att den

verksamhet där transporterna bedrivs är väldigt beroende av att det finns en flexibilitet vad gäller arbetstiderna. Detta behov är så pass stort att det rentav finns ett särskilt arbetstidsavtal för att säkerställa detta. Den begärda ledigheten skulle innebära att detta arbetstidsavtal inte kunde tillämpas på just dessa anställda. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att en föräldraledighet på deltid i enlighet med arbetstagarnas ansökningar skulle ha medfört att arbetsgivaren i avsevärt lägre grad skulle ha kunnat tillgodogöra sig deras arbetskraft jämfört med kollegor som arbetar i enlighet med det gällande arbetstidsavtalet. Sammantaget innebär detta en påtaglig störning i det aktuella fallet.

Då förläggning av föräldraledigheten i enlighet med ansökan skulle ha utgjort en påtaglig störning för verksamheten har även omplaceringarna varit en nödvändig följd av ledigheten. Något missgynnande av de omplacerade arbetstagarna har således inte skett.

AD 2022 NR 17 (ingår skiftersättning i normerat skadestånd)

En anställd sades upp från sin anställning i augusti 2020. Uppsägningen förklarades ogiltig och efter att domen vunnit laga kraft vägrade arbetsgivaren att ta tillbaka den anställda. Parterna var överens om att arbetsgivaren i och med detta blev skyldig att betala ett normerat skadestånd på 16 månadslöner enligt 39§ LAS. Parterna var däremot oense om den månatliga skiftersättning om 14 125 kr, som den anställda hade haft rätt till enligt anställningsavtalet, skulle ingå vid beräkningen av månadslönen. Tvisten handlade alltså om vad som utgör månadslön vid tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen och mer konkret om den månatliga skiftersättningen ska anses vara en del av månadslönen.

Av anställningsavtalet och lönespecifikationerna framgår att det gjordes skillnad på den avtalade månadslönen och den månatliga skiftersättningen. Månadslönen var dessutom oberoende av när arbetet utfördes medan skiftersättningen var ber-

oende av att den anställda faktiskt arbetade enligt ett skiftschema. Av anställningsavtalet framgick dessutom att skyldigheten att arbeta skift kunde ändras av arbetsgivaren och att den anställda i så fall inte längre skulle få skiftersättning. Arbetsdomstolen gör bedömningen att den omständigheten i sig att arbetsgivaren valt att schablonisera skiftersättningen genom att bestämma den till ett fast belopp inte leder till slutsatsen att skiftersättningen utgjort ett ytterligare månadslönebelopp. Skiftersättningen får därför anses vara ett tillägg till grundlönen. Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att det som avses med månadslön i detta sammanhang är den vid tidpunkten för anställningens upphörande avtalade månadslönen utan något påslag för andra lönedelar. Skiftersättningen ska således inte ingå beräkningen av månadslön enligt 39 § anställningsskyddslagen.

Anmärkning: Detta rättsfall avser en schabloniserad skiftersättning som avtalats på individnivå, inte en kollektivavtalad skiftersättning. Huruvida en kollektivavtalad skiftersättning skulle ha bedömts på samma sätt framgår inte av domen.

KOLLEKTIVAVTALAD PENSION OCH FÖRSÄKRING

Nu har Avtalet uppdaterat sina guider om kollektivavtalad pension och försäkring.

[Mer information och tillgång till de nya guiderna finns här.](#)

Arbetsmiljö

Kemiska arbetsmiljörisker - ändringsföreskrifter

Den 24 augusti 2023 börjar Arbetsmiljöverkets (AV) ändringsföreskrifter att gälla (AFS 2022:1) och införs i Kemiska arbetsmiljörisker (AFS 2011:19). AV har beslutat om nya föreskrifter avseende utbildning för diisocyanater. Ändringen är en följd av en ny begräsning i kemikalielagstiftningen Reach. För att undvika dubbelreglering kommer utbildningsskraven, för de diisocyanater som omfattats av Reach-förordningen, att tas bort i föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker när begränsningen börjar gälla. Övriga krav som gäller för diisocyanater, till exempel medicinska kontroller, kommer att finnas kvar i föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker.

[Här finns vägledning om utbildningskrav för hantering av diisocyanater.](#)

Värt att notera (se frågor och svar vid ovan länk) är att den diisocyanatutbildning man har idag antagligen kommer behöva förnyas eller kompletteras före den 24 augusti 2023 då Reachbegränsningen träder i kraft.

Regelförnyelsen

AV håller på med en regelförnyelse, i syfte att det ska bli enklare att överblicka, hitta och använda reglerna. AV planerar nu att fatta beslut om föreskriftshäftena i etapper. Det första beslutet beräknas ske i mars 2023 och det sista skjuts vid behov fram till september 2023. Alla de nya föreskrifterna kommer att finnas i ett digitalt format på av.se i september 2023, i samband med det sista beslutet. Reglerna planeras sedan träda i kraft i september 2024.

[Mer information om detta finner ni här.](#)



**KONTAKTA ARBETSGIVARSERVICE:
RADGIVNING@LI.SE ELLER 08-762 65 50**

**LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE
FÖR MER INFORMATION**



LIVSMEDELSFÖRETAGEN