

ARBETSRÄTTSLIGT NYHETSBRÄV

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
SEPTEMBER 2024



Aktuella domar från Arbetsdomstolen

AD 2024 NR 13

En arbetstagares anställning hade upphört. Frågan i målet var om den tidigare anställde inom ramen för sin anställning obehörigen hade angripit företagshemlig information tillhörande den tidigare arbetsgivaren/bolaget, genom att radera ett antal filer/dokument. Parterna i målet var oeniga både om informationen i aktuella dokument utgjorde företagshemligheter och, om så var fallet, om den tidigare anställde i så fall hade vidtagit åtgärder som utgjorde angrepp på dessa företagshemligheter.

Bolaget hävdade att den tidigare anställde hade raderat 400 filer, varvid bolaget hade lyckats återskapa 19 av dessa. Enligt Arbetsdomstolen var det inte möjligt att utifrån den lista över ca 400 filer som bolaget hade presenterat bedöma om någon av de aktuella filerna innehöll företagshemligheter, då endast namnen på filerna inte gav tillräckligt stöd för att kunna göra den bedömningen. Domstolen kunde endast bedöma innehållet i de 19 filer som bolaget lyckats återskapa.

Arbetsdomstolen valde att först pröva om informationen i de dokument och filer som tvisten omfattade (och som kunde bedömas) utgjorde företagshemligheter varvid domstolen bl.a. gick igenom de rättsliga förutsättningarna för att viss information ska utgöra företagshemligheter. Domstolen redogjorde för följande:

”Med företagshemlighet avses enligt 2 § företagshemlighetslagen information om affärs- eller driftförhållanden i bl.a. en näringsidkares rörelse, som varken som helhet eller i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman är allmänt känd hos eller lättillgänglig för den som normalt har tillgång till information av det aktuella slaget, som innehavaren har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla, och vars röjande är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren”.

Sammantaget fann Arbetsdomstolen inte det styrkt att någon av filerna innehöll information som utgör företagshemligheter då informationen inte bedömdes vara sådan att dess röjande typiskt sett skulle innebära skada för bolaget i konkurrenshänseende, varvid bolaget förlorade målet.

Livsmedelsföretagens kommentar:

I rättsfallet går Arbetsdomstolen bl.a. igenom vissa rättsliga utgångspunkter för bedömningen om information i vissa dokument och filer omfattar företagshemligheter samt vilken innebörd begreppet information har i sammanhanget.

AD 2024 NR 44

Målet gällde en besiktningsingenjör som fått sitt körkort återkallat. Till följd av det återkallade körkortet kunde besiktningsingenjören inte utföra sina ordinarie arbetsuppgifter då dessa krävde körkort. Efter att körkortet blivit återkallat anmälde den anställde sig som sjuk. Frågan i målet var om den anställde, under tiden den anställde var anmäld som sjuk, hade rätt till sjuklön.

Arbetsdomstolen framhöll att rätten till sjuklön enligt sjuklönelagen förutsätter att arbetstagaren skulle ha arbetat och haft rätt till lön, eller stått till förfogande för arbete, om han eller hon inte blivit sjuk. Vid bedömning om arbetstagaren står till förfogande för arbete ska hänsyn tas till arbetsgivarens verksamhet, de uppgifter som utförs i den och arbetstagarens arbetsförmåga (bortsett från sjukdomen). Arbetsgivaren måste i varje enskilt fall undersöka om det finns annat ledigt arbete att erbjuda den anställde. Om det inte finns någon annan ledig befattning uppkommer frågan om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren skulle ha vidtagit andra åtgärder för att arbetstagaren ändå, om han eller hon inte vore sjuk, skulle kunna sysselsättas.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren varit sjukskriven och att arbetstagaren innan sjukskrivningen inte stod till arbetsgivarens förfogande för sina ordinarie arbetsuppgifter eftersom dessa krävde körkort. Det fanns inte några lediga befattningar hos bolaget att omplacera arbetstagaren till och inte heller några andra arbetsuppgifter som det var skäligt att omfördela till arbetstagaren, detta då det enligt domstolen inte krävs att bolaget skulle ha omorganiserat sin verksamhet för att kunna erbjuda den anställde andra arbetsuppgifter som inte krävde körkort.

Sammanfattningsvis kom Arbetsdomstolen fram till att arbetstagaren inte stått till bolagets förfogande för att utföra arbete. Arbetstagarens inkomstbortfall under sjukskrivningen berodde därför inte på sjukdom och den anställde hade därför inte rätt till sjuklön under den aktuella perioden.

Livsmedelsföretagens kommentar:

Notera att en bedömning om en anställd står till förfogande för att utföra arbete, t. ex. i en situation som i fallet när det anställde fått återkallat eller indraget körkort, alltid måste göras från fall till fall. Vid bedömningen ska hänsyn tas till både arbetsgivarens verksamhet, de uppgifter som utförs i den och arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetsgivaren måste även utreda om det finns annat ledigt arbete att erbjuda den anställde, och om det inte gör det, uppkommer frågan om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren vidtar andra åtgärder, exempelvis omfördelning av arbetsuppgifter.

AD 2024 NR 40

Ett bolag bedrev på entreprenad delar av en regions busslinjetrafik. Efter ett upphandlingsförfarande stod det klart att bolagets entreprenaduppdrag i regionen skulle upphöra vid ett visst datum och att ett annat bolag skulle bedriva all regionens busslinjetrafik på entreprenad från och med dagen därpå. I målet var det tvistigt om det i och med övergången av busstrafikuppdraget för regionen från en entreprenör till en annan hade skett en sådan övergång av del av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen (LAS). Arbetsdomstolen fann att en betydande del av de materiella tillgångar som varit absolut nödvändiga för att bedriva regionens busslinjetrafik, d.v.s. bussar, inte hade övergått från den tidigare till den nya entreprenören. Övergången av busstrafikuppdraget i regionen innebar därmed inte en sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § LAS.

Livsmedelsföretagens kommentar:

6 b § LAS innehåller ingen närmare vägledning av vad som avses med övergång av verksamhet. Innebörden av begreppet övergång av verksamhet har dock varit föremål för ett stort antal mål både i EU-domstolen och Arbetsdomstolen där det framgår att en övergång av verksamhet förutsätter att en ekonomisk enhet går över till en annan arbetsgivare och att enheten vid övergången behåller sin identitet. Bedömningen om vad som utgör en ekonomisk enhet och om den har behållit sin identitet är en helhetsbedömning från fall till fall. Omständigheter som påverkar bedömningen (de s.k. Spijkers-kriterierna) är: arten av företag eller verksamhet, frågan om företagets materiella och immateriella tillgångar har tagits över, om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren, om kunderna har tagits över eller inte, graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, och i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten legat nere. De nämnda omständigheterna ska inte bedömas var för sig utan är en del av den helhetsbedömning som ska göras.

Nyheter om arbetsmiljö

Regelförnyelsen – vägledning för byggreglerna är påbörjad

Information har tidigare gått ut om [den nya regelstrukturen för arbetsmiljö](#) som träder i kraft den 1 januari 2025. Reglerna är till stor del oförändrade och det finns därför redan visst vägledande material på Arbetsmiljöverkets hemsida för olika ämnesområden. Relevanta uppdateringar kommer att göras.

Vad gäller reglerna för bygg- och anläggningsarbete – så är dessa helt omskrivna. Vägledande material håller därför på att tas fram, och det går redan nu att ta del av visst material här. Fortsatt arbete med vägledningen pågår under året. Notera att det finns informationstext längst ned i rött på varje sida, för att förhindra förväxling med nu gällande regler och tillhörande vägledning.

Påminnelse - fortlöpande tillsyn avseende arbetslivskriminalitet

En påminnelse om att det löpande pågår en samverkande tillsyn mellan nio myndigheter för att motverka arbetslivskriminalitet. Det handlar om att stoppa regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet och är ett regeringsuppdrag. [Så jobbar myndigheterna.](#)

Det är nio myndigheter som samverkar och det är Arbetsmiljöverket som samordnar verksamheten. Övriga myndigheter är Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten. När behov finns tas andra relevanta myndigheter med, exempelvis Livsmedelsverket.

Under 2023 har de bland annat kontrollerat verksamheter med bärplockning, bilverkstäder, biltvättar, slakterier, byggverksamhet, skönhetssalonger och restauranger. Även andra verksamheter än slakterier i vår bransch har fått tillsyn. Läs mer [här](#) och se rapport för 2023.

Vill ni veta mer om hur kontrollerna går till, så är ni välkomna att höra av er till Livsmedelsföretagen.

Stödet för arbetsmiljöutbildningar ifrån AFA har upphört – en utvärdering finns

AFA har meddelat att stöd för arbetsmiljöutbildning har upphört, och möjligheten att ansöka stängde den 26 april 2024. Läs mer hos AFA [här](#).

En överenskommelse träffades 2020 mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om att satsa totalt 75 miljoner kronor under 2021–2023 på Stöd för arbetsmiljöutbildning. Totalt inkom 4 701 ansökningar, varav 3 997 ansökningar beviljades från 2 138 unika företag. Sammanlagt har 30 188 deltagare gått arbetsmiljöutbildning, varav 28 086 utbildningsdeltagare har beviljats stöd.

Vanligast har varit att gå gemensam arbetsmiljöutbildning, 64% av cheferna och skydds- och arbetsmiljöombud har gått tillsammans. De största branscherna har varit Industri och Tjänster.

Stödet har följts upp i enkäter efter slutförd utbildning. Utifrån svaren kan man se att stödet har varit mycket uppskattat av utbildningsdeltagare och arbetsgivare. Utbildningarna har fått höga betyg och arbetsgivarna har också varit nöjda med hanteringen av sitt ärende.

Se en kort sammanställning av siffror och information [här](#).

Övriga nyheter

Ny arbetsrättsjurist vid Livsmedelsföretagen

Jur. kand. Kajsa Fernö Thomson har tillträtt en befattning som arbetsrättsjurist och förhandlare vid Livsmedelsföretagens kansli. Kajsa tog sin juristexamen år 2015 från Stockholms universitet och har tidigare arbetat på advokatbyrå samt på Lantbrukarnas Riksförbund. Hon kommer närmast från Svenskt Näringsliv, där hon bland annat arbetade med avtalsrörelsen 2023 och samverkansprocessen.

Kajsa ansvarar för Vin- och spritavtalet. Hon nås på telefon 08-762 65 60 eller e-post kajsa.ferno.thomson@li.se.

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