



Uppsägning av anställd med särskild sysselsättning godkändes

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 81)

En anställd hade sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen. Det hade dock medfört en allvarlig olägenhet för bolaget om den anställde fick företräde till fortsatt anställning i samband med avvecklingen av dennes arbete. Uppsägningen av den anställde stred således inte mot lagen.

Fred var sedan 1976 anställd som tryckeribiträde hos ett tryckeri. År 2010 beslöt bolaget att ta bort biträdesarbetena. Fred sades då upp men återanställdes i en särskilt inrättad funktion för internservice sedan Arbetsförmedlingen beviljat bidrag för denna anställning.

Fred sades upp på grund av arbetsbrist 2012 i enlighet med en s k avtalsturlista som hade förhandlats fram av de lokala parterna. Funktionen internservice hade kort dessförinnan avskaffats. Fred hade vid uppsägningen en s k trygghetsanställning och bolaget erhöll ekonomiskt stöd för anställningen i form av bla lönebidrag.

Fackförbundet menade att Fred på grund av nedsatt arbetsförmåga hade beretts särskild sysselsättning enligt 23 § anställningsskyddslagen och enligt samma bestämmelse hade kunnat få företräde till fortsatt anställning utan allvarligare olägenheter för arbetsgivaren.

Twisten gällde om uppsägningen av Fred stred mot den särskilda turordningsregel som finns i den bestämmelsen.

Det var ostridigt att Fred till följd av ett psykiskt funktionshinder hade en sådan nedsättning av arbetsförmågan som avses i lagen.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetet vid internservice var särskilt tillkommet för att kunna bereda Fred fortsatt arbete trots att han inte kunde fullgöra arbete inom en ordinär anställning. Vidare var Freds anställning en trygghetsanställning och lönebidraget hade varit en förutsättning för att bolaget skulle bereda Fred fortsatt arbete. Fred hade således sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § anställningsskyddslagen.

Vidare konstaterade domstolen att Fred inte hade arbetsförmåga nog att fullgöra en ordinär anställning hos bolaget. Om han fick företräde till fortsatt anställning hade detta inneburit att bolaget skulle ha tvingats behålla den interna servicefunktionen trots att bolaget beslutat att avveckla denna funktion. Det skulle således ha medfört en allvarlig olägenhet för bolaget, varför turordningsbestämmelsen i 23 § anställningsskyddslagen inte blev tillämplig. Uppsägningen godtogs och förbundets talan avslogs.



UR INNEHÅLLET

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2013 nr 81

Uppsägning av anställd med särskild sysselsättning godkändes

Sidan 1

AD 2013 nr 78

Uppsägning av funktionshindrad godkändes

Sidan 2

AD 2013 nr 79

Insikten hos förhandlare band företaget

Sidan 3

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöverket får ny organisation

Sidan 3

OHSAS 18001 kan bli en ISO-standard

Sidan 4

"Hantera risker" – från Prevent

Sidan 4

"BAM – grund- och påbyggnadsutbildning"

Sidan 4

NYA ARBETSGIVARTRÄFFAR I FEBRUARI

I februari ordnar vi nya arbetsgivarträffar runt om i landet på temat "Lönesättning"

Sidan 4

VÅRENS KURSER FÖR MEDLEMSFÖRETAGEN

Kurs i arbetsrätt 4-5 maj 2014

Sidan 4

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön 14-15 maj 2014

Sidan 5

Uppsägning av funktionshindrad godkändes

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2013 nr 78)

Vid återgång i arbete för anställd med funktionshinder var det skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassade schemat. Vid anpassning av arbetet till den anställdes behov - för att denne skulle komma i jämförbar situation med andra bussförare - behövdes dock ytterligare anpassningar i form av busslinjer och busstyper. Detta inte var skäligt att kräva av arbetsgivaren. Uppsägningen godtogs.

Bengt var anställd som bussförare och drabbades 2008 av en hjärninfarkt. Bengt var sjukskriven fram till hösten 2010. Från hösten 2010 till sensommaren 2011 fick han ersättning från Arbetsförmedlingen och arbetstränade hos arbetsgivaren, varefter Arbetsförmedlingen ansåg att Bengt skulle återgå i vanlig anställning på halvtid hos bolaget. I september 2011 sades Bengt upp pga personliga skäl. DO, som företrädde Bengt, ansåg att uppsägningen stred mot diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen.

DO ansåg att bolaget genom uppsägningen missgynnat Bengt av skäl som hade samband med Bengts funktionsnedsättning. DO hävdade att bolaget inte närmare övervägt att vidta stöd- och anpassningsåtgärder inför Bengts återgång i arbete och man ansåg att bolaget borde erbjudit Bengt att arbeta 50 procent och tidigast börja kl 08.00. Vidare ansåg DO att bolaget inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Bolaget menade att det inte var skäligt att kräva så långtgående anpassningar som det enligt bolaget skulle krävs samt att bolaget inte hade brutit mot omplaceringsskyldigheten.

Arbetsdomstolen kom fram till att Bengt inte befunnit sig i en jämförbar situation med andra bussförare och att arbetet således har behövt anpassats för Bengt.

Bolaget angav att det inte varit möjligt att i augusti ordna efterfrågat schema utan att avsevärt försämra arbetsförhållandena för andra busschaufförer. Domstolen kom dock fram till att frågan om när Bengt skulle återgå i arbete diskuterades vid ett möte i maj, och att bolaget därför redan när schemat lades i maj, måste ha förstått att frågan skulle uppkomma de närmaste månaderna. Mot bakgrunde av detta hade det därför varit en skälig

anpassningsåtgärd att erbjuda schema på halvtid med arbete på eftermiddagar. Vidare visade dock utredningen att det efterfrågade schemat inte varit tillräckligt för att försätta Bengt i jämförbar situation med bussförare utan funktionshinder, bolaget skulle även behövt anpassa busslinjer och busstyper. Dessa anpassningar hade riskerat att medföra beaktansvärda försämringar för andra förare arbetsförhållanden. Det var således inte skäligt att bolaget skulle ha vidtagit dessa åtgärder.

Avseenden omplaceringsskyldigheten fanns det en ledig befattning som trafikledare. Trafikledaren förutsattes snabbt och smidigt kunna lösa uppkomna problem samt vara stresstålig. Domstolen kom därför fram till att Bengt saknade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten, samt att bolaget i övrigt uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Uppsägningen stred varken mot diskrimineringslagen eller anställningsskyddslagen.

OBSERVERA: I domen redogjordes för utgångspunkterna vid prövningen av diskriminering pga funktionshinder. Diskrimineringslagen förbjuder bland annat direkt diskriminering av arbetstagare pga funktionshinder. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare pga funktionshinder som inte påverkar arbetstagarens förmåga att utföra de väsentligaste uppgifterna i arbetet. Diskrimineringsförbudet är vidare tillämpligt i fall där arbetstagarens funktionshinder påverkar den anställdes arbetsförmåga men där arbetstagaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan komma i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Detta innebär att det kan utgöra diskriminering att beakta en arbetstagarers funktionshinder i det fall arbetsgivaren genom stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna skapa en jämförbar situation som för de utan funktionshinder. Det strider däremot som regel inte mot diskrimineringslagen att arbetsgivaren tex vid beslut om anställning beaktar funktionsnedsättningar som medför en väsentlig nedsättning av arbetsförmågan och som inte kan åtgärdas genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder. Detsamma gäller också om det över huvudtaget inte skulle vara möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av funktionshindret genom stöd- och anpassningsåtgärder. Vid bedömning av vilka stöd och anpassningsåtgärder som är skäligt att kräva beaktar man bland annat ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlekt samt ekonomiska resurser m.m.

Avseende uppsägning av funktionshindrade hänvisade domstolen till praxis. Man anför att det faktum att en arbetstagarers arbetsförmåga till följd av en sjukdom eller skada är varaktigt nedsatt som regel inte utgör saklig grund för uppsägning, såvida inte nedsättningen är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra



arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid prövningen av uppsägningar pga sjukdom eller skada är bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att medverka till arbetsanpassning av väsentlig betydelse. Omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Det åligger under alla förhållanden arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt omplacering. Arbetsgivaren får inte säga upp en anställd som pga skada eller sjukdom har nedsatt arbetsförmåga om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som gör det möjligt för arbetstagaren att fortsätta anställningen.

Insikten hos förhandlare band företaget

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN [AD 2013 nr 79]

Efter att en överenskommelse om engångsersättning till arbetstagare träffats var bolagets företrädare av uppfattningen att vissa ersättningar omfattades av överenskommelsen och skulle inräknas i beloppet. En förhandlare från arbetsgivarorganisationen som hade medverkat i förhandlingen hade dock annan uppfattning och även facket hade denna uppfattning. AD ansåg att insikten hos förhandlaren skulle tillgodoräknas företaget och att ersättningarna utgick utöver engångsbeloppet.

Ett rederi upphörde med sin verksamhet och arbetstagarnas anställningar upphörde i slutet av 2012. Det hade dessförinnan uppstått tvist rörande ersättningar enligt kollektivavtalet till fyra av arbetstagarna. I samband med centrala tvisteförhandlingar träffade bolaget och fackförbundet i juni 2012 en överenskommelse om engångsersättning till arbetstagarna. Överenskommelsen gav upphov till flera tvistefrågor.

Twisten gällde i huvudsak om det engångsbelopp som bolaget enligt överenskommelsen skulle utge innefattade lön och andra ersättningar avseende juni månad 2012, och även extra utbetalningar som bolaget gjort under våren 2012. Enligt bolagets uppfattning utgjorde de extra ersättningarna förskottsbetalningar som skulle avräknas från engångsbeloppet till arbetstagarna.

Utredningen visade att arbetsgivarorganisationens företrädare Hans och bolagets företrädare John deltog

vid förhandlingen. John hade inte närvarat hela tiden. Förhandlaren Hans hade inte behörighet att underteckna överenskommelsen utan denna skulle godkännas av John för att bli bindande för bolaget.

Bolagets företrädare John hade utgått från att engångsbeloppet utgjorde en totallösning som även innefattade juni månads ersättningar och det var klarlagt att John inte hade insett att fackförbundet ansåg att juni månads lön och ersättningar inte ingick i överenskommelsen, utan skulle utgå därutöver. Förhandlaren Hans och fackförbundets företrädare var dock ense om att engångsbeloppet inte innefattade juni månads ersättningar. Vid tolkningen av avtalet tillräknades bolaget den insikt förhandlaren Hans hade om fackets uppfattning. Bolaget ålades därför att utöver engångsbeloppet även betala lön och andra ersättningar för juni månad.



ARBETSMILJÖ

ARBETSMILJÖVERKET FÅR NY ORGANISATION

Arbetsmiljöverket har ny organisation från den 1 januari 2014. I stora drag innebär detta att dagens tre inspektions-avdelningar slås ihop till en och att inspektionsarbetet organiseras i fem regioner med vardera ett regionkontor och ett filialkontor. Det blir Region Nord (Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands och Västernorrlands län), Region Mitt (Värmlands, Dalarnas, Gävleborgs, Örebro, Uppsala och Västmanlands län), Region Öst (Stockholms, Södermanlands, Östergötlands och Gotlands län), Region Väst (Västra Götalands, Hallands och Jönköpings län) och Region Syd (Kronobergs, Kalmar, Blekinge och Skåne Län).

Regionkontor kommer ligga i Umeå (med filial i Luleå och Sundsvall), i Örebro (med filial i Falun), i Stockholm (med filial i Linköping), i Göteborg (med filial i Jönköping) och i Malmö (med filial i Växjö). I och med detta minskas antalet lokaliseringssorter från sjutton till elva.



OHSAS 18001 KAN BLI EN ISO-STANDARD

OHSAS 18001 kan bli en ISO-standard. Syftet med förslaget är att inordna OHSAS-standarderna i ISO:s regelverk för ledningssystem som idag omfattar flera områden, och att därmed höja statusen på arbetsmiljöstandarden och öka dess tillgänglighet. Idag används OHSAS 18001-standarderna i över 127 länder och är således välkänd och väl förankrad. Hos SIS arbetar till exempel kommittén för arbetsmiljöledning med denna standard, både nationellt och internationellt.

"HANTERA RISKER" – FRÅN PREVENT

Det har kommit ut en ny, användbar bok från Prevent som heter "Hantera risker". Boken vänder sig till chefer, skyddsombud, arbetsmiljöingenjörer etc. som arbetar med riskbedömningar i den dagliga verksamheten för att förbygga ohälsa och olycksfall. Boken kan beställas här: <http://www.prevent.se/sv/Webbshop/Produkter/Hantera-risker/>

"BAM – GRUND- OCH PÅBYGGNADSUTBILDNING"

I Livsmedelsavtalet, i bilaga B, stadgas det att skyddsombuden ska ha 40 timmars BAM- och SAM-utbildning och att det är önskvärt att chefer, arbetsledare och skyddsombud går dessa utbildningar tillsammans. I förra numret av ArbetsgivarNytt informerade vi om att Prevent i samarbete med oss parter (Livsmedelsföretagen och Livs) erbjuder en unik lösning för vår bransch innebärande två branschspecifika BAM-utbildningsdagar, vilka går av stapeln i Malmö den 21-22 maj 2014. Dessa två utbildningsdagar är en komplettering till de 3-dagars BAM utbildningar som arrangeras runt om i landet. I förra ArbetsgivarNytt hade bilagan med broschyren "BAM – grund- och påbyggnadsutbildning" fallit bort. Den bifogas därför i detta utskick, och anmäl gärna både era chefer och skyddsombud till denna satsning.

Vid arbetsmiljörelaterade frågor är ni välkomna att höra av er till Malins Strömberg, arbetsmiljörådgivare på Livsmedelsföretagen, på e-mail: malin.stromberg@li.se eller telefon: 08-762 65 04



NYA ARBETSGIVARTRÄFFAR I FEBRUARI

I februari ordnar vi nya arbetsgivarträffar runt om i landet. Temat är "Lönesättning" och syftar till att medlemsföretagen ska vara väl förberedda inför lönerevisionen 1 april 2014. Även andra aktuella arbetsgivarfrågor kommer att behandlas och diskuteras. Träffarna kommer hållas på följande orter och datum:

Örebro den 12 februari 2014, Svenskt Näringsliv, Köpmangatan 23-25

Stockholm den 13 februari 2014, World Trade Center, Kungsbron 1

Luleå den 19 februari 2014, Svenskt Näringsliv, Storgatan 9

Göteborg den 20 februari 2014, Elite Park Avenue Hotel, Kungssportsavenyn 36-38

Malmö den 25 februari 2014, Svenskt Näringsliv, Jörgen Kocksgatan 1B

Växjö den 27 februari 2014, Svenskt Näringsliv, Kungsgatan 1 B

Ytterligare information om träffarna kommer inom kort.

VÅRENS KURSER FÖR MEDLEMSFÖRETAG

KURS I ARBETSRÄTT

Under två dagar får du som arbetar som personalchef/ansvarig, VD eller på annat sätt ansvarar för personalfrågor stifta bekantskap med de vanligaste lagarna som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och anställd/fackförening. I kursen knyts an till de kollektivavtal som gäller för Livsmedelsföretagens medlemsföretag.

Kursen består av korta genomgångar av lagar och avtal som varvas med grupparbeten. Lagarna går igenom utifrån en praktisk infallsvinkel och exempel ges ur Arbetsdomstolens praxis. De regler som särskilt behandlas är de som rör anställning och uppsägning, ledighetsregler som semesterlagen och föräldraledighetslagen. Även relationer till de fackliga organisationerna kommer att behandlas. I samband



därmed kommer även medbestämmandelagen och förtroendemannalagen att tas upp. Förhandlare från Livsmedelsföretagen är kursledare båda dagarna.

När: 5-6 maj 2014

Var: Thorskogs slott, Västerlanda strax utanför Göteborg

ARBETSGIVARENS ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖN

För att bättre möta framtida behov och krav behöver chefer och ledare grundläggande arbetsmiljökunskaper med betoning på det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kursdagarna ger kunskaper om lagar och bestämmelser kring arbetsmiljö och säkerhet, samt en större förståelse för arbetsmiljöns betydelse för individen och företaget.

Utbildningen riktar sig till högre chefer, personal i arbetsledande ställning, personalansvariga och arbetsgivarrepresentanter i skyddskommitté eller motsvarande. Under kursen ges också praktiska tips som gör det lättare att förbättra arbetsmiljöarbetet.

När: 14-15 maj 2014

Var: Stenungsbaden Yacht Club, Stenungsund

Mer information om våra kurser samt information om priser, anmälan m.m. hittar du på vår webbplats:
livsmedelsforetagen.se/medlem/

**GOD JUL OCH
GOTT NYTT ÅR
önskar vi på
Livsmedelsföretagen**



ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt och Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras.

ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 10 nummer per år.



Redaktör för ArbetsgivarNytt: Linnéa Eriksson, Livsmedelsföretagen

KONJUNKTURBREVET

Detta nyhetsbrev ger en lägesrapport över marknadsförutsättningarna för den svenska livsmedelsproduktionen samt redovisar utfallet i vår återkommande konjunkturenkät, vilken går ut till ett urval av medlemsföretagen. Konjunkturbrevet publiceras minst två gånger per år och är kostnadsfritt för alla Livsmedelsföretagens medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

På Facebook: www.facebook.com/livsmedelsforetagen och på Twitter: @livsmedel



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm

Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm

☎ 08-762 65 00 ✉ info@livsmedelsforetagen.se