



FRÅN EU-DOMSTOLEN & ARBETSDOMSTOLEN

Fetma kan vara funktionshinder

EU-domstolen (Mål C-354/13)

Fetma som begränsar rörligheten eller pga ett sjukdomstillstånd som hindrar personen i dennes arbete kan utgöra funktionshinder. Det är dock oklart var den mer exakta gränsen går för när fetma utgör ett funktionshinder.

En dansk medborgare ansåg att han hade blivit diskriminerad pga sin fetma då han sades upp från sitt jobb som dagbarnvårdare, och ansåg att han hade rätt till skadestånd för denna diskriminering. Mot bakgrund av detta begärde den danska domstolen förhandsavgörande från EU-domstolen avseende tolkning av direktiv 2000/78 (likabehandlingsdirektivet) som hade införlivats i dansk rätt.

EU-domstolen slog i avgörandet fast att unionsrätten inte stadgar någon allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga fetma som sådan. Vidare konstaterade dock domstolen att en arbetstagares fetma under vissa omständigheter kan omfattas av begreppet funktionshinder. Domstolen uttryckte det på följande sätt " Direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetstagares fetma utgör ett funktionshinder i den mening som avses i direktivet, när detta tillstånd medför en begränsning till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare." Detta kan vara fallet bland annat om en arbetstagares fetma motverkar hans eller hennes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, pga begränsad rörlighet eller pga ett sjukdomstillstånd som hindrar honom

eller henne från att utföra sitt arbete eller som gör det svårt att utöva yrkesverksamhet.

Eftersom målet avsåg ett förhandsavgörande bedömde EU-domstolen inte om det faktiskt hade förekommit diskriminering pga funktionshinder i det aktuella fallet. Bedömningen om villkoren för diskriminering var uppfyllda i det nationella målet ska - mot bakgrund av förhandsavgörandet - istället göras av den danska domstolen.

Kommentar: Sveriges diskrimineringslagstiftning (precis som den danska lagstiftningen) bygger på EU-direktivet 2000/78 (det s.k. likabehandlingsdirektivet).

EU-domstolens tolkningar och praxis blir därför även tillämpliga för vår diskrimineringslagstiftning. Mot bakgrund av detta kan fetma alltså vara ett funktionshinder i diskrimineringslagens mening exempelvis om fetman medför en begränsning av rörligheten som hindrar den anställda att utföra sitt arbete på lika villkor som andra arbetstagare. Då detta är det första avgörandet avseende fetma som kan utgöra funktionshinder är det fortfarande oklart var gränsen går för när fetma anses vara ett funktionshinder. Den närmare gränsdragningen kommer få utarbetas av framtida nationella domar och EU-domar.



UR INNEHÅLLET

EU-DOMSTOLEN & ARBETSDOMSTOLEN

EU-domstolen C-354/13
Förhandsavgörande
Sidan 1

AD 2014 nr 82 Felaktig uppsägning efter rehabilitering
Sidan 2

AD 2014 nr 83 Misskötsamhet grund för uppsägning
Sidan 3

AKTUELLT

Ändringar i diskrimineringslagen
Sidan 4

Allmänna råd från Migrationsverket - kontroll att vistas och arbeta
Sidan 5

Arbetsgivarträffar i mars
Sidan 6

ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsnära stöd från Försäkringskassan
Sidan 5

Säkra maskiner
Sidan 6

KURSER

Arbetsrätt
Sidan 8

Arbetsmiljö
Sidan 8

Felaktig uppsägning efter rehabilitering

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 82)

Efter rehabilitering som pågått nästan tre år ansåg arbetsgivaren att den anställda var arbetsför och avslutade rehabiliteringen. Kort tid därefter sades arbetstagaren upp pga personliga skäl. Arbetsdomstolen ansåg att uppsägningen inte var sakligt grundad.

Henry hade varit anställd hos företaget sedan år 2000. I februari 2010 skadade han en axel på arbetsplatsen. Han var därefter föremål för rehabilitering. Företaget ansåg att Henry var arbetsför och den 29 november 2012 avslutande företaget rehabiliteringen, varvid han samma dag varslades om uppsägning pga personliga skäl. Uppsägningen verkställdes 17 december 2012.

Uppsägningen

Företaget hade sagt upp Henry då man ansåg att han inte kunde utföra något arbete av betydelse för företaget. Man anförde att Henry inte hade varit aktiv i sin rehabilitering och hade haft omfattande frånvaro. Företaget ansåg att det fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet och att det således fanns saklig grund för uppsägning. Arbetstagarparten å andra sidan ansåg att Henry varit aktiv i sin rehabilitering och att frånvaron varit lovlig. Nedsättningen i arbetsförmågan vid varseltidpunkten var endast tillfällig och bolaget borde omplacera Henry.

Av utredningen framkom inget stöd för att Henry skulle varit oengagerad och inte deltagit i sin rehabilitering. Vidare kunde den höga frånvaron inte läggas honom till last. Den medicinska utredningen gav inte heller stöd för att Henrys arbetsförmåga, för ordinarie arbetsuppgifter vid den avdelningen där han var placerad, skulle vara bestående nedsatt pga sjukdom. Det var inte visat att bolaget gjort klart för Henry att hans anställning var i fara om han inte prioriterade sin rehabilitering.

Under rehabiliteringen fram till uppsägningen hade Henry enbart arbetsprövat utan krav på prestation. Bolaget ansåg att Henry hade full arbetsförmåga när rehabiliteringen avslutades, men trots det fick Henry inte möjlighet att arbeta under normala förhållanden efter att rehabiliteringen avslutats. Uppsägningen gjordes ca tre veckor efter den avslutade rehabiliteringen.

Arbetsdomstolen ansåg att bolaget inte hade visat att Henry vid tiden för uppsägningen inte kunde förväntas

utföra arbete av någon betydelse för bolaget. Uppsägningen var inte sakligt grundad. Bolaget ålades att betala allmänt skadestånd om 75 000 kronor.

Sjuklön

Målet behandlade även frågan om Henry hade rätt till sjuklön under perioden 30 november till 10 december 2012. Två läkare (vid samma vårdcentral) hade bedömt att Henrys arbetsförmåga var nedsatt och att han således hade rätt till sjuklön, medan en företagsläkare ansåg att arbetsförmågan inte var nedsatt. Bedömningen av vem av läkarna som haft bäst kännedom om Henrys arbetsförmåga – dvs. vilket uttalande som skulle ligga till grund för rätten till sjuklön – grundades på: 1) vilken kontakt läkarna haft med Henry samt 2) läkarnas erfarenhet av arbetsförmågebedömningar och kunskap om Henrys arbetsuppgifter. Enligt Arbetsdomstolen borde bedömningen göras mot bakgrund av arbetsuppgifterna som var aktuella vid tidpunkten för sjukskrivningen, dvs. mer eller mindre anpassade arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen bedömde att företagsläkaren hade haft bäst kännedom om Henrys arbetsförmåga. Det var inte styrkt att arbetsförmågan var nedsatt och Henry hade alltså inte rätt till sjuklön för perioden.

Kommentar: I samband med frågan om rätt till sjuklön gick Arbetsdomstolen in på regelverket för sjuklön. Enligt 1 § lagen om sjuklön (sjuklönelagen) har en arbetstagar vid sjukdom rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön). Sjuklön betalas ut vid sjukdom som sätter ner arbetsförmågan. Vid bedömningen av om arbetsförmågan är nedsatt ska beaktas om arbetstagaren pga sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförliga arbete.

I 6 § regleras hur sjuklönen ska beräknas för en sjukperiod. Enligt 7 § omfattar en sjukperiod 14 kalenderdagar. Den första dagen (karensdagen) utgår ingen sjuklön medan sjuklönen för de följande dagarna utgör 80 procent av anställningsförmånerna (dvs. lön och andra anställningsförmåner som normalt skulle utgetts som arbetstagaren skulle varit i arbete). En förutsättning för sjuklön är att arbetstagaren avhållit sig från arbete och därför gått miste om lön.

Från och med den sjunde kalenderdagen efter att sjukmälan gjordes (dvs från och med den åttonde sjukdagen) gäller enligt 8 § - för att få rätt till sjuklön - att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg av läkare eller tandläkare.

Både Tjänstemannaavtalet och Livsmedelsavtalet innehåller bestämmelser om läkarintyg från tidigare dag än den åttonde kalenderdagen, s.k. förstadagsintyg.

- Av Tjänstemannaavtalets punkt 8.3 framgår att tjänstemannen alltid ska styrka sjukdom med läkarintyg från den åttonde kalenderdagen. Vidare anges att Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka sjukdomen med läkarintyg för de första sju dagarna, samt att arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg.

Enligt Livsmedelsavtalets punkt 5.4 kan arbetsgivaren, om det finns skäl, kräva att arbetstagaren visar upp intyg från läkare som anvisats av arbetsgivaren. I sådant fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget. Detta innebär att arbetsgivaren även enligt Livsmedelsavtalet kan kräva läkarintyg för tiden innan den åttonde kalenderdagen med sjukfrånvaro.

Misskötsamhet grund för uppsägning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2014 nr 83)

Frågan var om en arbetsgivare hade haft rätt att avskeda en bussförare. Domstolen kom fram till att den samlade misskötsamheten inte var av sådan art att det förelegat laglig grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning.

Sergio hade varit anställd av bussbolaget sedan början av 1990-talet. Den 13 augusti 2013 avskedades Sergio. Frågan gällde om det funnits skäl för avskedande eller i alla fall saklig grund för uppsägning.

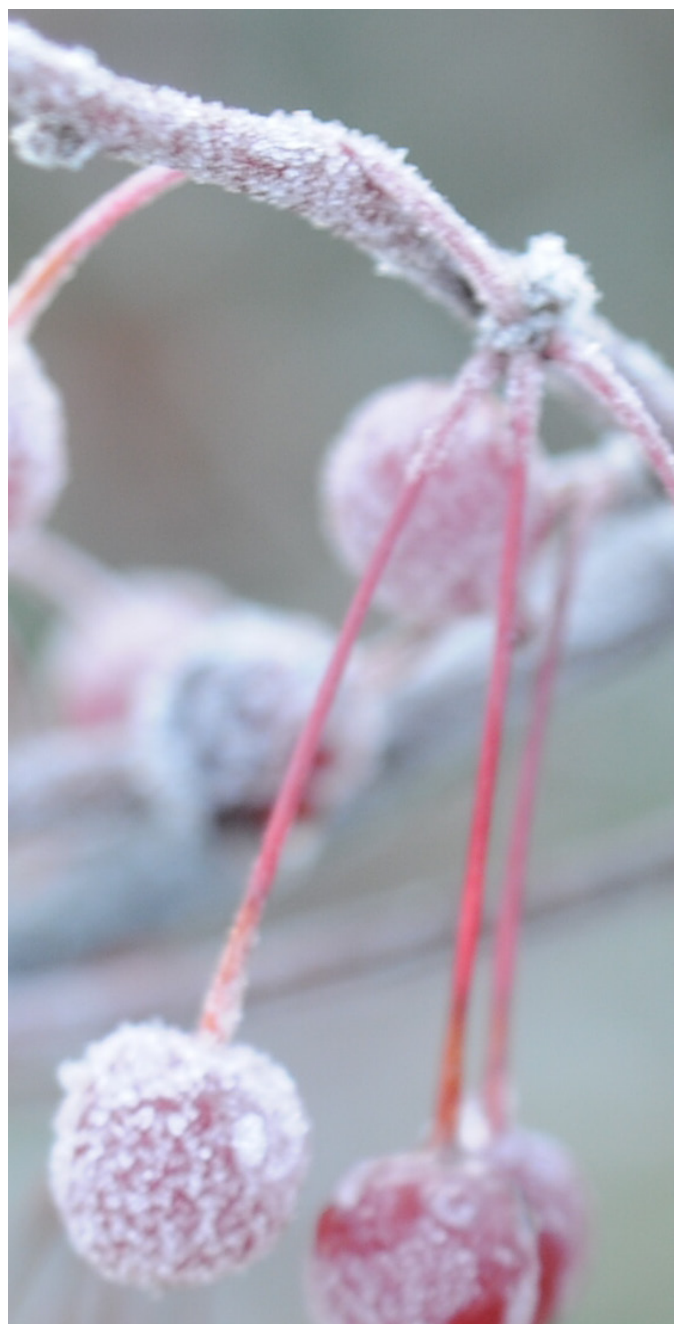
Utredningen visade att Sergio i juli 2013 allvarligt brustit i sin aktsamhet genom att köra in i en rondell utan flaggvaktens tillstånd, skadat bussen då han passerat över en refug, rapporterat missvisande till trafikledningen samt uppträtt kränkande mot en flaggvakt genom att skrika könsord till henne. Händelserna förtjänade enligt Arbetsdomstolen allvarlig kritik men hade inte varit sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst att det utgjorde grund för avsked.

Domstolen fann vidare att Sergio under hösten 2011 skrikit hotelser och betett sig hotfullt mot två arbetsledare. Händelsen skulle förvisso kunna vara grund för avsked, men låg vid uppsägningen relativt långt tillbaka i tiden. Den 3 oktober och 19 december 2012 hade Sergio uppträtt aggressivt och olämpligt mot sin närmaste arbetsledare. Vid alla tre händelserna hade arbetsledningen uppmärksammat Sergio på att hans agerande inte kan accepteras, genom två skriftliga varningar och en muntlig tillsägelse.

Sammanfattningsvis hade Sergio vid fyra tillfällen inom två

år (de sista tre tillfällena inom nio månader) uppträtt aggressivt och omdömeslöst mot arbetsledning och personer som satts att leda trafiken. Arbetsdomstolen ansåg inte att den samlade misskötsamheten utgjorde ett sådant grovt åsidosättande av hans åligganden att bolaget hade haft rätt att avskeda Sergio. Enligt domstolen hade Sergio dock, genom sitt agerande och genom att inte efter upprepade påpekanden inse allvaret i det som lagts honom till last, visat sig klart olämplig för sitt arbete. Det var inte skäligt att behöva omplacera Sergio. Arbetsdomstolen kom fram till att saklig grund för uppsägning förelåg.

Då det inte förelåg grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning ålades företaget att betala allmänt skadestånd för det felaktiga avskedandet med 50 000 kronor.



► Ny diskrimineringsform: Krav på skäliga åtgärder för tillgänglighet

Den 1 januari 2015 trädde vissa ändringar i diskrimineringslagen i kraft. Begreppet funktionshinder ändras till funktionsnedsättning. Den ändringen är endast språklig och ingen förändring i sak. Lagen får också en ny form av diskriminering: bristande tillgänglighet.

Mycket kortfattat innebär den nya formen av diskriminering följande:

Med bristande tillgänglighet avses att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning. Skäligheten i åtgärderna ska bedömas utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning (exempelvis arbetsmiljölagen), de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet mellan verksamhetsutövaren och den enskilde (t.ex. vid anställning: formen och längden på en anställning), samt andra omständigheter av betydelse. Exempel på skäliga åtgärder kan vara att tillhandahålla information genom anpassade format, (t.ex. storstil eller lättläst text), flyttning av varor i en butik för att öka framkomligheten, borttagande av trösklar, montering av kontrastmarkeringar vid nivåskillnader m.m.

Inom arbetslivet innebär bestämmelsen att en arbetsgivare, exempelvis vid beslut om anställning, anställningsvillkor eller uppsägning, inte får lägga vikt vid de begränsningar i förmågan att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, om begränsningarna genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så i vart fall de väsentligaste uppgifterna i ett arbete kan utföras. De åtgärder som en arbetsgivare måste överväga är normalt desamma som följer av arbetsmiljölagen. Exempel på åtgärder en arbetsgivare kan behöva överväga är att i möjligaste mån göra lokalerna tillgängliga för den funktionshindrade. Det kan även vara fråga om tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap, förstärkt belysning, god ventilation, tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft och transporter, datastöd m.m. Även förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan bli aktuellt.

I arbetslivet gäller förbudet i förhållande till den som är 1) arbetstagare, 2) söker arbete, 3) söker eller fullgör

praktik eller 4) står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Dock gäller förbudet inte i förhållande till den som endast gör förfrågan om arbete.

Vi kommer inom kort skicka ut ett cirkulär med en mer utförlig genomgång av ändringarna i lagen.





Allmänna råd om kontroll av rätt att vistas och arbeta i Sverige

Migrationsverket har den 8 oktober 2014 gett ut allmänna råd till arbetsgivare rörande kontroll av arbetstagar-
es rätt att visas och arbeta i Sverige. De allmänna råden är publicerade i Migrationsverkets föreskrift MIGRFS 9/2014.

Bakgrunden är EU:s direktiv om sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare som anställer personer som inte har rätt att vistas i landet (2009/52/EG). Direktivets bestämmelser har förts in i den svenska lagstiftningen och innebär bland annat att en arbetsgivare som anställer personer från länder utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vistas och arbeta i Sverige. Det gäller inte bara personer som kommer till Sverige för att arbeta utan även dem som redan finns här och har permanent uppehållstillstånd eller uppehållstillstånd på andra grunder än arbete.

Arbetsgivaren ska spara kopior av de dokument som ingått i kontrollen, t.ex. uppehållstillståndskort, passhandling eller beslut från Migrationsverket. Kopiorna ska sparas så länge anställningen varar samt därefter ytterligare ett år. Arbetsgivaren ska också underrätta Skatteverket om anställningen.

En arbetsgivare som har anställt eller anställer en person som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige kan dömas till böter eller i vissa fall fängelse. Under vissa omständigheter kan även andra sanktioner bli aktuella.

De allmänna råden innehåller en beskrivning av regelverket kring rätten att arbeta och vistas samt råd om hur man kontrollerar att en person har rätt att vistas och arbeta. Föreskriften med de allmänna råden hittar ni på Migrationsverkets hemsida: <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Styrning-och-uppfoljning/Lagar-och-regler/Foreskrifter.html>

ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsnära stöd från Försäkringskassan – påminnelse om möjlighet att ansöka om ersättning

Arbetsgivare kan sedan 1 april ansöka om arbetsplatsnära stöd hos Försäkringskassan. Det nya stödet är avsett att ersätta del av arbetsgivarens kostnader för rehabiliteringsinsats från och med den 1 januari 2014. Det arbetsplatsnära stödet har ansökts av få företag, endast en fjärdedel av stödet för innevarande år har använts.

För år 2014 är 30 miljoner kronor avsatt för arbetsplatsnära stöd, varav knappt 8 miljoner betalats ut hittills, merparten till kommun och landsting. För 2015 och 2016 är 50 respektive 100 miljoner avsatt för arbetsplatsnära stöd. Stödet till arbetsgivare lämnas i mån av tillgång på medel, varför arbetsgivare rekommenderas att kontinuerligt ansöka om stödet.

Vi har tidigare i år skickat ut ett cirkulär med information om ekonomiskt stöd till arbetsgivare för rehabilitering av anställda – via Försäkringskassan och via AFA Försäkring (inklusive information om ansökan om ersättning för höga sjuklönekostnader).

För mer information angående ansökan om arbetsplatsnära stöd, se Cirkulär nr 5, april 2014. Vid frågor om arbetsplatsnära stöd kan ni även kontakta Försäkringskassans kundcenter på 0771-17 90 00.



ARBETSGIVARTRÄFFAR I MARS

I mars är det åter igen dags för arbetsgivarträffar. Temat denna gång är Arbetstider. Vi går igenom bestämmelserna i våra kollektivavtal och i lagar. Vi berör också arbetstidsförläggning och hur frågor runt detta kan hanteras i praktiken. Ett annat ämne som vi kommer behandla är de tidsfrister och regler som gäller vid förhandlingar, dvs våra förhandlingsordningar. Som tidigare kommer vi även ta upp flera andra aktuella arbetsgivarfrågor bland annat på arbetsmiljöområdet.

Träffarna börjar kl 13.00 och avslutas senast kl 16.30, med en ordentlig paus för fika och mingel. Träffarna kommer hållas på följande orter och datum:

Stockholm den 12 mars 2015

Anna Nordin och Kristina Andersson är mötesledare

Örebro den 17 mars 2015

Kristine Skår och Linnéa Eriksson är mötesledare

Skövde den 17 mars 2015

Henrik van Rijswijk är mötesledare

Malmö den 18 mars 2015

Viveca Krook är mötesledare

Skellefteå den 18 mars 2015

Gunnar Adler är mötesledare

Göteborg den 19 mars 2015

Henrik van Rijswijk och Linnéa Eriksson är mötesledare

Växjö den 19 mars 2015

Viveca Krook är mötesledare

Deltagandet är kostnadsfritt och anmälan görs till medlem@li.se senast 3 dagar innan tillfället du vill delta vid.

Säkra maskiner - Att tänka på vid tillverkning och användning av maskiner

För att minska antalet arbetsskador i Livsmedelsbranschen behöver vi, förutom god säkerhetskultur (se Arbetsgivarnytt nr 6, november 2014), ha säkra maskiner på våra arbetsplatser. Risken för en olycka ska förebyggas redan på konstruktions- och tillverkningsstadiet, samt även genom korrekt installation och användning, och ett korrekt utfört underhålls- och reparationsarbete.

Det är viktigt att veta vilka krav som finns på tillverkare, distributörer, arbetsgivare och användare redan då en ny maskin ska införskaffas och då en upphandling ska utföras. När det gäller maskiner finns Europaparlamentets och rådets maskindirektiv 2006/42/EG. Maskindirektivet har implementerats i Sverige bla genom AFS 2008:3 om maskiner och som riktar sig till tillverkare, importörer och distributörer.

Tillverkare

Regelverket om maskiner beskriver bland annat att tillverkaren ska bedöma om maskinen ger upphov till hälso- eller säkerhetsrisker när den används samt hur omfattande de eventuella riskerna är. Tillverkaren ska beakta den avsedda användningen av maskinen och även bedöma risker som kan uppstå om maskinen används på ett felaktigt sätt. Redan på konstruktions- och tillverkningsstadiet ska riskerna så långt som möjligt minimeras. Innan maskinen släpps ut på marknaden eller tas i drift ska den vara säker.

Tillverkaren ska tillhandahålla följande och beställaren ska kontrollera att följande finns med vid leverans:

- Bruksanvisning med information om idrifttagande, användning, underhåll samt reparation på svenska

- Intyg att maskinen uppfyller kraven i maskindirektiven med dokumentet "EG-försäkran om överensstämmelse"

- Maskinen är CE-märkt

CE-märkningen tillsammans med dokumentet "EG-försäkran om överensstämmelse" betyder att tillverkaren försäkrar att grundläggande hälso- och säkerhetskrav enligt tillämpliga direktiv som kräver CE-märkning är uppfyllda.

Aktuellt regelverk för maskiner gäller sedan 1995. För att å använda maskiner som inte är CE-märkta och är tillverkade före 1995 gäller reglerna i 8 § i AFS 2006:4, användning av arbetsutrustning.

Bli inte tillverkare oavsiktligt

När maskiner eller komponenter byggs ihop på plats till en maskinlinje ska maskinlinjen som helhet vara CE-märkt. Om kompetens saknas inom företaget bör upphandlingen utföras så att anläggningen säkerställs av någon som har kompetens för certifieringsproceduren och dess innehåll. Notera att du själv kan bli tillverkare om du exempelvis bygger om eller kompletterar en eller flera maskiner. Maskinen kan då klassas som ny maskin och du kan anses vara tillverkare.

Distributör

Varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en maskin på den svenska marknaden räknas som distributör och ska tillhandahålla följande som levereras tillsammans med maskinen:

- En översättning till svenska av maskinens bruksanvisning i original
- En översättning till svenska av "EG-försäkran om överensstämmelse"
- Alla skriftliga eller muntliga upplysningar och varningar som inte kan ersättas av lättförståeliga symboler eller piktogram, ska finnas på svenska.

Arbetsgivare

Det är inte bara tillverkare och distributörer som berörs av produktreglerna. Föreskrifterna om användning av arbetsutrustning, AFS 2006:4, ställer krav på arbetsgivaren. Bland annat ställs krav på undersökning och riskbedömning, krav vid användning, ergonomi och information till arbetstagare. Även när tillverkaren har CE-märkt maskinen och menar att den är säker, måste köparen/arbetsgivaren själv försäkra sig om att maskinen har de skydd den behöver och fungerar som den ska. I arbetslivet är det alltså arbetsgivaren som ska kontrollera både CE-märkning och säkerhet.

Arbetsmiljöverket

I Sverige finns ett 15-tal myndigheter som ansvarar för marknadskontroll av produkter. Arbetsmiljöverket ansvarar för marknadskontroll av maskiner. Marknadskontroll innebär att myndigheten kontrollerar att produkter som släpps ut på marknaden uppfyller de grundläggande hälso-, miljö- och säkerhetskraven och vidtar åtgärder om så inte är fallet. Marknadskontrollinsatser görs även med anledning av inträffade olycksfall eller tillbud, exempelvis

olyckor kopplade till maskiner och som arbetsgivaren är skyldig att anmäla enligt kap. 3 3 § i Arbetsmiljölagen.

Ta genast kontakt med tillverkare eller leverantör om maskinen har säkerhetsbrister för att få dessa åtgärdade.



Kurs i arbetsrätt

Under två dagar får du som arbetar som personalchef, 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. Även ledighetsregler och relationer till de fackliga organisationerna kommer att behandlas. I samband därmed kommer även medbestämmandelagen och förtroendemannalagen att tas upp. Kursledare är Viveca Krook och Linnéa Eriksson, båda förhandlare på Livsmedelsföretagen.

När: 22-23 april 2015

Var: Hotel Skansen, Båstad

Sista anmälningdag: 6 mars 2015

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. Under kursen ges också praktiska tips som gör det lättare att förbättra arbetsmiljöarbetet.

Utbildningen riktar sig till högre chefer, personal i arbetsledande ställning, personalansvariga och arbetsgivarrepresentanter i skyddskommitté eller motsvarande. Kursledare är Gunilla Wallin och Henrik van Rijswijk som är arbetsmiljörådgivare respektive förhandlare på Livsmedelsföretagen.

När: 5-6 maj 2015

Var: Hotel Skansen, Båstad

Sista anmälningdag: 20 mars 2015

Mer information om kurserna samt information om priser, anmälan m.m. hittar du på vår webbplats: <http://www.livsmedelsforetagen.se/medlem/seminarier-och-utbildningar/>

ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt och Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras. ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 7 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