



Välkommen på Livsmedelsföretagens kurser i höst!

Under hösten håller vi kurser på följande orter och dagar:

20 september

Kurs MBL-förhandling – Stockholm

26 september

Kurs Arbetsrätt – Göteborg

27 september

Kurs Kollektivavtal – Göteborg

28 september

Kurs Arbetsmiljö – Göteborg

16 - 17 oktober

Kurs Förhandlingsteknik – grundkurs – Stockholm

17 oktober

Course The Swedish Labour Market – An Introduction – Gothenburg

28 november

Kurs Arbetsrätt – Stockholm (ingår i blockutbildningen)

29 november

Kurs Kollektivavtal – Stockholm (ingår i blockutbildningen)

30 november

Kurs Arbetsmiljö – Stockholm (ingår i blockutbildningen)

[Anmäl dig här](#)

Via länken ovan finner du även höstens övriga kursutbud och vilka som är kursledare.

Anmäl dig redan idag!
Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Grund saknades för avskedande av kommunalanställd rektor

(AD 2017 nr 47)

Kommunen gjorde gällande att rektorn grovt åsidosatt sina åligganden genom att inte följa kommunens regelverk. Rektorn hade bland annat gjort privata inköp för skolans pengar samt uttryckt sig hotfullt i ett mejl till kommunen.

Tingsrätten (TR) fann att rektorn hade brutit mot kommunens regelverk i vissa hänseenden och att han förtjänade kritik för detta, men att regelbrotten inte var så allvarliga att grund för avskedande eller uppsägning förelåg.

Kommunen överklagade domen till arbetsdomstolen (AD) som menade att rektorn förtjänade kritik i fler fall än vad TR kommit fram till. Men inte heller AD fann att rektorns agerande var så allvarligt att kommunen hade grund för att avskeda eller säga upp honom.

AD pekade på att rektorns agerande i något fall var förståeligt utifrån kommunens handlande. AD framhöll också att rektorn borde ha gjorts medveten om de brister som kommunen ansåg finnas och fått möjlighet att ändra sitt agerande.

[Ladda hem domen här](#)

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2017 nr 47 – Grund saknades för avskedande av kommunalanställd rektor

AD 2017 nr 46 – Deltidssjukskrivnen målare hade rätt till lön

AD 2017 nr 44 – Interimistiskt förbud mot säljare att ta anställning hos konkurrent

AD 2017 nr 37 – Kravet från arbetsgivaren på rökdykning var inte obefogat

AD 2017 nr 33 – Ändringen av en redan beviljad semesterförläggning var laglig

AD 2017 nr 23 – Barnmorskan som vägrade abort blev inte diskriminerad

EU-DOMSTOLENS PRAXIS

C 143/16 - Italiensk lagregel om att anställningen upphör när arbetstagaren fyller 25 år var inte åldersdiskriminering

C 157/15 - Neutralt utformade ordningsregler undanröjde direkt diskriminering p.g.a. religion

C188/15 - Direkt diskriminering när ingenjören som vägrade ta av sin muslimska huvudduk blev uppsagd

LAGÄNDRINGAR

Ändringar i utstationeringslagen

Deltidsbegränsningen i arbetslöshetsförsäkringen ändras

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljösatsning i höst!

Interimistiskt förbud för en säljare att ingå anställning hos en konkurrent

(AD 2017 nr 44)

En säljare på ett bolag som producerar och handlar med isoleringsprodukter sade upp sig och meddelade att han accepterat anställning hos bolagets huvudkonkurrent. Bolaget hänvisade till en konkurrensklausul som fanns inskriven i säljarens anställningsavtal och framhöll att säljaren under ett års tid var förhindrad att ta anställning hos den konkurrerande arbetsgivaren. Av avtalet framgick att säljaren hade rätt till 80 % av sin lön när bolaget på detta sätt beslutade om en karenstid. Säljaren tog ändå anställning hos konkurrenten. Bolaget väckte därför talan i tingsrätten och yrkade att tingsrätten skulle förbjuda säljaren, vid vite om 1 000 000 kr, att under ett års tid ingå i konkurrerande verksamhet. Tingsrätten avlog bolagets ansökan.

Bolaget överklagade till Arbetsdomstolen (AD) som fann att det rörde sig om en specialiserad säljare som haft tillgång till företagshemligheter vilka bolaget hade ett berättigat intresse av att skydda. AD menade att säljaren måste ha förstått att klausulen tog sikte på anställning hos arbetsgivare som direkt konkurrerar med bolaget. Med beaktande av att säljaren hade rätt till en kompensation för inkomstförlusten framstod även bindningstiden på ett år som rimlig. Mot den bakgrunden förbjöd AD säljaren att ta anställning i en konkurrerande verksamhet under karenstiden. Vitet bestämdes till 500 000 kr.

[Ladda hem domen här](#)

Arbetsgivarens krav på rökdykning var inte obefogat

(AD 2017 nr 37)

En brandman som haft hjärtinfarkt sades upp pga. personliga skäl eftersom denne, enligt arbetsgivaren, inte längre kunde utföra rök- och kemdykning. Tvist uppkom om saklig grund för uppsägningen fanns. Brandmannen gjorde gällande att bedömningen av om han, pga sitt hälsotillstånd, kunde utföra rök- och kemdykning inte hade gjorts på ett korrekt sätt. Vidare ansåg han att hans arbete i räddningsstyrkan borde ha anpassats så att han inte behövde utföra rökdykning.

AD fann att bedömningen av brandmannens hälsotillstånd visade att Räddningstjänsten inte skulle kunna använda honom för rökdykning på grund av hans hjärtproblem. Vidare konstaterade AD att rökdykning ingår i arbetsuppgifterna för alla brandmän (d v s alla brandmän ska

kunna användas för rökdykning, vilket även framgår i en av Räddningstjänsten fastställd policy som konsekvent upprätthölls). AD kom fram till att vid långvarig rökdykning var det nödvändigt att alla brandmän i räddningsstyrkan kunde användas för detta arbete. Arbetsgivarens krav på att alla brandmän skulle kunna utföra rökdykning var därför inte obefogat. Det gick alltså inte att anpassa arbetsuppgifterna för brandmannen genom att ta bort rökdykning. Eftersom det inte fanns någon omplaceringsmöjlighet fann AD att det förelåg saklig grund för uppsägning.

[Ladda hem domen här](#)

Beviljad semesterförläggning som ändrades stred inte mot semesterlagen

(AD 2017 nr 33)

Efter att huvudsemestern hade beviljats kom arbetsgivaren fram till att bemanningen under sommaren inte var tillräcklig. Arbetsgivaren begärde förhandling och ändrade därefter semesterförläggningen för fem barnmorskor. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren hade vidtagit åtgärder för att öka grundbemanningen och även försökt låna eller hyra in fler barnmorskor. Trots det räckte bemanningen inte till, vilket berodde på händelser som arbetsgivaren inte hade kunnat förutse. Mot den bakgrunden fann domstolen att arbetsgivaren hade fog för åtgärden att ändra semesterförläggningen. Därmed hade barnmorskorna inte rätt till allmänt skadestånd enligt semesterlagen på grund av att de hade fått sin beviljade semester ändrad. Domstolen fann inte heller att arbetsgivaren hade brutit mot det aktuella kollektivavtalet. I målet prövades också vissa frågor gällande hur under rättelse om den ändrade semestern lämnats till arbetslagarna.

Anmärkning: I de kollektivavtal som Livsmedelsföretagens medlemsföretag är bundna av finns inte några särskilda regler som gäller en situation som den i målet aktuella.

[Ladda hem domen här](#)

Arbetsgivaren hade rätt att kräva att barnmorska skulle utföra abortvård

(AD 2017 nr 23)

En blivande barnmorska sökte arbete på olika kvinno-kliniker inom region Jönköpings län. Vid ansökningstillfällena upplyste barnmorskans om att hon inte skulle kunna vara med och utföra aborter på grund av sin tro och livsåskådning. Ansökningarna ledde inte till någon

anställning. Barnmorskan stämde Jönköpings län och menade att Jönköpings län kränkt hennes rättigheter enligt artikel 9 och 10 i Europakonventionen samt att hon blivit diskriminerad.

AD fann att barnmorskan inte hade nekats anställning på grund av sin religiösa tro, utan på grund av hennes vägran att utföra uppdrag enligt anställningskontraktet. Region Jönköpings län hade rätt att kräva att alla barnmorskor skulle utföra alla uppgifter enligt anställningsavtalet, inklusive abortvård, för att kunna säkerställa att en abort utförs snarast möjligt efter det att en kvinna bestämt sig för att genomgå en sådan. AD konstaterade därför att avslaget på anställning inte var ett brott mot barnmorskans religionsfrihet och inte heller diskriminering.

[Ladda hem domen här](#)

EU-DOMSTOLEN

En italiensk bestämmelse att anställningen upphör när arbetstagaren fyller 25 år var inte åldersdiskriminering

(C-143/16)

Enligt italiensk lag kan en person under 25 år få en intermitterande anställning som automatiskt upphör när vederbörande fyller 25 år. En person anställdes intermitterande för att utföra lagerarbete nattetid, men fick inte fortsätta sin anställning när han fyllde 25 år. Fråga uppstod om den italienska föreskriften stred mot EU-direktivet 2000/78 om förbud mot bl.a. åldersdiskriminering och mot artikel 21 i EU stadgan. Högsta domstolen i Italien begärde ett förhandsavgörande av EU-domstolen.

EU-domstolen konstaterade att det förelåg en särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i direktivets artikel 2.2a om direkt diskriminering. Enligt artikel 6.1 i direktivet kan sådan direkt diskriminering motiveras i vissa fall. Om särbehandlingen kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och sättet för att genomföra detta syfte är lämpligt och nödvändigt kan direkt diskriminering vara tillåten. Vidare menade EU-domstolen att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning på det aktuella politikområdet gällande vilka åtgärder som är lämpliga att vidta.

Den italienska regeringen hävdade att regeln har till syfte att främja ungdomars inträde på arbetsmarknaden, där bristen på arbetslivserfarenhet är en stor nackdel för ungdomar att få en anställning. Föreskriften syftar framför



allt till att ge ungdomar en första erfarenhet och avser det stadium som föregår full tillgång till arbetsmarknaden.

Domstolen godtog den italienska regeringens argument att regeln hade som syfte att främja ungdomars inträde på arbetsmarknaden, genom att ge oerfarna ungdomar en första möjlighet att få en anställning. EU-domstolen fann att bestämmelsen var lämplig och nödvändig för att uppnå detta syfte och därigenom stred bestämmelsen inte mot reglerna i EU direktivet eller EU stadgan

[Ladda hem domen här](#)

Neutralt utformade ordningsregler undanröjde direkt diskriminering p.g.a. religion

(C157/15)

En kvinna som arbetade som receptionist för ett privat företag började använda muslimsk slöja på arbetsplatsen. Hon blev då informerad om att det fanns en informell policy som förbjöd bärandet av synliga symboler för filosofiska, politiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen. När hon vägrade ta av sin huvudduk blev hon uppsagd. Dagen efter antogs skriftliga riktlinjer som förbjöd användandet av dessa symboler på arbetsplatsen.

EU-domstolen kom fram till att ordningsregler hos ett privat företag som innebär ett förbud att bland annat bära politiska, filosofiska eller religiösa symboler – såsom muslimsk huvudduk - inte utgör direkt diskriminering på grund av religion om ordningsreglerna är neutralt utformade och riktar sig till alla som jobbar på arbetsplatsen. EU-

domstolen uttryckte emellertid att sådana ordningsregler eventuellt kan få en indirekt diskriminerande effekt – d v s att de i praktiken särskilt missgynnar en grupp arbetstagare, exempelvis personer som av religiösa skäl vill bära muslimsk huvudduk.

[Ladda hem domen här](#)

Direkt diskriminering när ingenjören som vägrade ta av sin muslimska huvudduk blev uppsagd

(C188/15)

En kvinnlig ingenjör bar muslimsk huvudduk tillsammans med sin arbetsuniform, vilket hennes arbetsgivare inte hade några invändningar mot. När en av bolagets kunder uttryckte önskemål om att slippa få tjänster utförda av en arbetstagare som bar muslimsk huvudduk uppmanades hon dock av arbetsgivaren att ta av sig sin huvudduk vid möte med denna kund. När arbetstagaren vägrade blev hon uppsagd.

EU-domstolen kom fram till att uppsägningen kunde utgöra direkt diskriminering om det vid tidpunkten för uppsägningen inte fanns några neutrala ordningsregler som förbjöd bärandet av bland annat religiösa symboler på arbetsplatsen. Utredningen visade dock inte att det fanns några sådana ordningsregler vilket talade för att direkt diskriminering förelåg. Dock fann domstolen att förekomsten av yrkeskrav, till exempel krav på viss religiös trosuppfattning för anställning i en religiös sammanslutning, skulle kunna göra att direkt diskriminering inte förelåg.

I detta fall ansåg emellertid domstolen att arbetsgivarens hänsyn till en kunds önskemål om att slippa arbeta tillsammans med arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kunde utgöra ett sådant verkligt och avgörande yrkeskrav som undantar diskriminering.

[Ladda hem domen här](#)

LAGÄNDRINGAR

Ändringar i utstationeringslagen

Den 1 juni 2017 ändrades utstationeringslagen. Ändringarna innebär att ett system med kollektivavtal med begränsade villkor och rättsverkningar införs. Möjligheterna för facken att med stöd av stridsåtgärder uppnå kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare utvidgas därmed (s.k. utstationeringskollektivavtal). Stridsåtgärder

får fortfarande endast vidtas i syfte att teckna kollektivavtal med villkor som håller sig innanför ramen för den hårda kärnan enligt EG-rätten.

Tecknas utstationeringskollektivavtal efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder har dessa endast begränsad civilrättslig rättsverkan. Medbestämmandelagens och förtroendemannalagens regelverk kommer därmed inte att kunna aktiveras igång.

I motsats till tidigare kan inte arbetsgivaren skydda sig från stridsåtgärder genom att visa att arbetsgivaren redan betalar minst lika bra villkor.

Ett utstationeringskollektivavtal ger kontrollmöjligheter för det fack som slutit det, en arbetsgivare är t.ex. skyldig att tillhandahålla anställningsavtal, lönespecifikationer och tidrapporter och en utstationerande arbetsgivare blir skyldig att på begäran utse en förhandlingsberättigad företrädare.

Deltidsbegränsningen i arbetslöshetsförsäkringen ändras

Den 15 maj 2017 ändrades begränsningen av rätten till A-kassa för den som utför deltidsarbete. Ändringen innebär att 75-dagarsregeln, eller deltidbegränsningen, som medförde att en deltidsarbetslös endast kan få 75 ersättningsdagar i kombination med arbete förlängs till 60 veckor. Den som är deltidsarbetslös får därmed lika lång omställningstid som den som är helt arbetslös.

Ökat lönestöd för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

From 1 juli kom en ny förordning om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Den nya förordningen upphäver och ersätter förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. De huvudsakliga förändringarna i förhållande till den tidigare förordningen gäller bidragen för lönekostnaderna. Benämningarna på dessa ändras och beskrivningarna av dem förtydligas.

Nya benämningar blir:

- lönebidrag för utveckling i anställning
- lönebidrag för anställning
- lönebidrag för trygghet i anställning

[Läs mer på Arbetsförmedlingens webbplats](#)

Arbetsmiljösatsning i höst

En god arbetsmiljö ger kreativa medarbetare, hög produktivitet, och inte minst en trygg arbetsplats med färre olyckor. I höst startar Livsmedelsföretagen ett nätverk för att sprida kunskap inom området under ledning av Pernilla Lindskog.

Livsmedelsföretagen arbetar aktivt för att förbättra arbetsmiljön i branschen och har som en del i sitt hållbarhetsmanifest en nollvision för olyckor på arbetsplatserna. Pernilla Lindskog är sedan 2016 anställd på Livsmedelsföretagen med ansvar för arbetsmiljöfrågor, och har nyligen disputerat inom ämnet Hållbar Organisationsutveckling på KTH. I höst kommer hon att leda nätverksträffar om arbetsmiljö och produktivitet på temat "Ständiga förbättringar".

Varför är det viktigt med en god arbetsmiljö?

– I en organisation med en god arbetsmiljö finns det en trygghet hos de anställda. Det finns en bra dialog mellan medarbetare och chefer, och alla är delaktiga i utvecklingen och förbättringen av verksamheten och av produktionsprocesser. En arbetsmiljö där alla är engagerade och får bidra, samtidigt som det förväntas ansvar av alla, stärker en organisation, oavsett om du mäter innovation, lönsamhet, sjukfrånvaro eller arbetsplatsolyckor, säger Pernilla Lindskog.

I sin forskning har hon tittat på vilka faktorer som driver både produktivitet och en god arbetsmiljö, det vill säga vad som behövs för att få till en långsiktigt hållbar organisationsutveckling. För att få till en högre produktivitet behöver produktionsprocessen bli bättre. Detta kan i sin tur uppnås genom att arbeta med en metod som Pernilla kallar "ständiga förbättringar".

Vad är då byggstenarna till ständiga förbättringar? Det visar sig att det framförallt handlar om två saker: lärande och ägarskap. De är grunden till både ett utvecklingsinriktat företagsklimat och en god arbetsmiljö.

– Ägarskap innebär att framförallt cheferna, men även medarbetarna, är engagerade i satsningen, avsätter resurser, efterfrågar resultat och följer upp – inte bara vid ett tillfälle, utan vid flera tillfällen, säger Pernilla.

Och hur skulle du beskriva lärande?

– En sak som är viktig för lärande är att medarbetarna känner sig trygga. Det gör att man vågar ställa frågor, även dumma frågor, för att verkligen förstå hur man kan engagera sig. Ett annat sätt att främja lärande är att arbeta



med tydlighet, genom att göra det tydligt för medarbetarna hur de bidrar till att skapa ständiga förbättringar och vad deras arbete leder till.

Vilka riktar sig nätverksträffarna till?

– Alla som arbetar med arbetsmiljö på ett eller annat sätt är välkomna, som produktionschefer, HR-personal och så vidare.

[Kontakta Pernilla Lindskog för mer information om nätverksträffarna eller Livsmedelsföretagens arbetsmiljöarbete.](#)

"En arbetsmiljö där alla är engagerade och får bidra, samtidigt som det förväntas ansvar av alla, stärker en organisation, oavsett om du mäter innovation, lönsamhet, sjukfrånvaro eller arbetsplatsolyckor."

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: Katia Storm, Livsmedelsföretagen



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