



Välkommen på våra kurser i vår!

Under våren håller vi kurser på följande orter och dagar:

6 mars

Kurs Arbetsmiljö i praktiken - Malmö

22 maj

Kurs Arbetsrätt del I - Stockholm (ingår i blockutbildningen)

23 maj

Kurs arbetsrätt del II - Stockholm (ingår i blockutbildningen)

24 maj

Kurs Arbetsmiljö - Stockholm (ingår i blockutbildningen)

[Anmäl dig här](#)

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

Anmäl dig redan idag. Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Diskriminering på grund av trosuppfattning

AD 2017 nr 65

En kvinnlig tandläkare kunde på grund av religiösa skäl inte visa sina bara underarmar i patientnära kontakter med män. Tandläkaren har därför använt så kallade engångsärmar för att dölja sina underarmar i den typen av sammanhang. Folkvandvården valde att förbjuda användningen av engångsärmar i det patientnära vårdarbetet av hygien- och patientsäkerhetsskäl, vilket ligger i linje med socialstyrelsens föreskrifter. Diskrimineringsombudsmannen (DO) invände emot detta och ansåg att förbudet innebar en indirekt diskriminering mot muslimska kvinnor

som väljer att dölja sin kropp för män.

För att fastställa om förbudet utgör en indirekt diskriminering prövade arbetsdomstolen om förbudet varit lämpligt samt om det varit nödvändigt. I denna bedömning konstaterades att det är lämpligt att ha en enhetlig hygienrutin för att förhindra smittspridning. Vidare angavs att förbudet, trots att riskerna med engångsärmar är små, är nödvändigt. Skyddet för människors liv och hälsa anses väga så pass tungt att det vid en intresseavvägning i aktuellt fall ansågs vara ett proportionerligt förbud.

Sammantaget var således Folkvandvårdens beslut att förbjuda engångsärmar inte diskriminerande.

[Ladda hem hela domen här](#)

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2017 nr 65

Diskriminering på grund av trosuppfattning

AD 2018 nr 7

Prekription

MIGRATIONS- DOMSTOLEN

Migrationsdomstolens avgöranden

EFTA-DOMSTOLEN

Restid

REGELÄNDRINGAR

Regeländringar i socialförsäkringen

Preskription

AD 2018 nr 7

Den fackliga organisationen och arbetsgivaren hade en lokal förhandling rörande arbetsgivarens sätt att sköta fridagar och arbetstidsbank. Förhandlingen avslutades sedan i oenighet. I samband med att slutlön utbetalades hanterade bolaget frågan om fridagar och arbetstidsbank så som man gjort klart att man avsåg göra vid den lokala förhandlingen. Detta ledde till att den fackliga organisationen väckte talan mot bolaget. Bolaget invände då att frågan var preskriberad då tvisten uppkommit redan innan den lokala förhandlingen. Arbetstagsarsidan menade dock att tvisten uppkommit i och med att arbetsgivaren faktiskt betalat ut slutlönen på det sätt man aviserat och att frågan därmed inte var preskriberad.

Arbetsdomstolen framförde att enligt allmänna preskriptionsbestämmelser räknas preskriptionsfristen för en fordran från dess tillkomst och för ett skadeståndsanspråk då den skadegörande handlingen företogs. Vidare konstaterades att det inte är tillräckligt om en part gör gällande att den i framtiden avser att förfara på ett visst sätt för att preskriptionstiden ska börja löpa. Under sådana förhållanden kan ju parten komma att ändra sin inställning innan det potentiellt felaktiga beteendet ägt rum. I det aktuella fallet kommer därför arbetsdomstolen till slutsatsen att preskriptionstiden ska räknas från det att slutlönen betalades ut, kraven är därmed inte preskriberade.

[Ladda hem hela domen här](#)

MIGRATIONSDOMSTOLEN

Migrationsöverdomstolens avgöranden

2017-12-13

Migrationsöverdomstolen har i två fall prövat om det faktum att en arbetsgivare begår mindre misstag avseende anställningsvillkor innebär att förutsättningar för arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige saknas. I det ena fallet hade arbetstagaren fått en något lägre lön än vad han hade rätt till, ett fel som dessutom rättades till då det upptäcktes. I det andra fallet hade arbetstagaren under en tid ett bristande försäkringskydd. Underinstanserna bedömde att konsekvensen av dessa misstag blev att personerna i fråga utvisas.

Migrationsöverdomstolen framförde att kravet i Utlänningslagen är att lönen, försäkringskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Syftet med detta är att utländsk arbetskraft inte ska utnyttjas. Migrationsöverdomstolen anför vidare att villkoren ska bedömas i sin helhet tillsammans med övriga anställningsvillkor och under hela tidsperioden. Bedömningen ska alltså inte enbart ta sikte på

enskilda mindre felaktigheter i anställningsvillkoren. Vid en sådan bedömning finner Migrationsöverdomstolen att personerna i de två målen ska beviljas uppehålls- och arbetstillstånd.

KOMMENTAR: Det kan även noteras att regeringen föreslagit ändringar i Utlänningslagen som ligger i linje med de ovan refererade domarna (DS 2017:64).

EFTA-DOMSTOLEN

Restid

Fallet rör en norsk polis och frågan om huruvida restiden mellan polisens ordinarie arbetsplats och olika tillfälliga arbetsplatser ska betraktas som arbetstid eller restid i arbetstidsdirektivets mening. Polisen kunde bli tvungen att köra flera timmar utanför ordinarie arbetstid för att infinna sig på platsen där uppdraget skulle utföras. På vägen dit och hem måste han köra förbi polisstationen för att byta kläder, hämta/lämna vapen med mera. Under bilturen var han tillgänglig för ledningscentralen via radion och kunde således stå till förfogande vid eventuell ordergivning.

Domstolen framför att det bara finns två typer av tid. Dessa är arbetstid respektive vilotid. Det avgörande för om restiden är arbetstid i direktivets mening är tre faktorer, nämligen:

1. att arbetstagaren måste utföra arbetsuppgifter eller plikter inom ramen för sin anställning,
2. att hen står till arbetsgivarens disposition,
3. och att arbetstagaren är skyldig att arbeta under resan.

Domstolen kommer fram till att alla tre faktorerna är uppfyllda i det aktuella fallet och att det därför är fråga om arbetstid.

REGELÄNDRINGAR

Regeländringar i socialförsäkringen

Under 2018 kommer vissa regeländringar att träda i kraft i socialförsäkringen som är av betydelse för arbetsgivare.

[Införande av obligatorisk rehabiliteringsplan efter 30 dagars sjukskrivning](#)

Det införs en lagreglerad skyldighet för arbetsgivaren att upprätta en plan för återgång i arbete när en anställd varit sjukskriven i 30 dagar, om det kan antas att hans arbetsförmåga kommer att vara nedsatt på grund av sjukdom under minst 60 dagar. Om det med hänsyn till den anställdes hälsotillstånd klart framgår att denne inte

kan återgå i arbete behöver någon plan inte upprättas. När hälsotillståndet senare förbättras ska arbetsgivaren omgående upprätta en sådan plan. Arbetsgivaren är i allmänhet den som har bäst kunskaper om de anställda och arbetsplatsen men även fackliga organisationer har en viktig roll genom deras kompetens och insikt. Planen bör innehålla de åtgärder som behövs för att möjliggöra en återgång i ordinarie eller anpassat arbete så snart som möjligt med hänsyn tagen till de besvär som arbetstagaren har eller kan antas få. Rehabiliteringsplanen ska, i den utsträckning det är möjligt, upprättas i samråd med den anställde. Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande se till att planen följs och att det vid behov görs ändringar i den.

Skyldigheten att upprätta en rehabiliteringsplan träder i kraft den 1 juli 2018. För pågående sjukfall som vid ikraftträdandet varat eller antas pågå minst 60 dagar ska en rehabiliteringsplan upprättas senast den 30 september 2018.

Kravet att den anställde ska lämna in ett utlåtande från arbetsgivaren till Försäkringskassan anses obehövt och tas därför bort.

I samband med införandet av obligatoriska rehabiliteringsplaner avser regeringen att utvidga stödet för att stimulera och underlätta arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser utvidgas. Detta kommer innebära att det arbetsplatsnära stödet till arbetsgivaren ska kunna lämnas med ett tak på 10 000 kronor per arbetstagare och kalenderår, för att bidrag ska kunna ges för ytterligare insatser. Nuvarande stöd innebär 7000 kronor per insats och år. Bidraget ska lämnas med ett högsta belopp på maximalt 200 000 kronor per arbetsgivare och kalenderår.

Höjt ersättningstak inom sjukpenningen

Det så kallade taket i sjukförsäkringen höjs från 7,5 till 8 prisbasbelopp fr.o.m. den 1 juli 2018. De förmåner som omfattas är sjukpenning, rehabiliteringspenning, närstående penning, smittbärarpennning och ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt, samt kommenterar och sammanfattar Arbetsdomstolens domar. ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 7 nummer per år.



Redaktör för ArbetsgivarNytt: Alexander Iliev, Livsmedelsföretagen



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

Facebook: www.facebook.com/livsmedelsforetagen

Instagram: @livsmedelsforetagen

Twitter: @livsmedel



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm
Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm
08-762 65 00

info@livsmedelsforetagen.se