



Välkommen på våra kurser i höst!

Under hösten håller vi kurser på följande orter och dagar:

13 september

Kurs: Arbetsmiljö i praktiken

25-26 september

Kurs: Arbetsrätt del I och II

22-23 oktober

Kurs: Förhandlingsteknik

[Anmäl dig här](#)

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

Anmäl dig redan idag. Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Diskriminering på grund av förmodad funktionsnedsättning

AD 2018 nr.11

En person med kraftig övervikt antogs inte till kriminalvårdens grundutbildning och fick därmed inte anställning vid myndigheten.

Parterna är överens om att övervikten inte utgör en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening men tvistar om huruvida kriminalvården vid antagnings-tillfället utgick ifrån att det var en funktionsnedsättning. Mellan par-

terna är vidare tvistigt om personen var i en jämförbar situation med de sex sökande som antogs till

grundutbildningen och om beslutet att neka plats på utbildningen hade något samband med övervikten eller den förmodade funktionsnedsättningen.

Arbetsdomstolen konstaterar att även diskriminering på grund av att någon felaktigt uppfattat ett förhållande utgör diskriminering i lagens mening. Vad gäller frågan om personen varit i en jämförbar situation framförs bland annat följande. Utredningen visar inte att personen skulle vara olämplig att antas till utbildningen och anställningen. Vidare kan det mot bakgrund av vissa

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2018 nr.11

Diskriminering på grund av förmodad funktionsnedsättning

AD2018 nr.14

Olovlig stridsåtgärd

ÖVRIG INFO

ITP-upphandlingen klar

Utökade möjligheter för polisen att göra arbetsplatsinspektioner

Utökad skydd mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet

Läkarintyg efter virtuell läkarundersökning blir allt vanligare

Personalliggare i Livsmedels- och tobaksgrossistverksamhet

Bemannning och GFL

uttalanden som gjorts under rekryteringsprocessen antas att personens övervikt inverkar på intagningsbeslutet. Frågan blir därmed om kriminalvården utgått ifrån att personen hade en funktionsnedsättning. I den delen uttalar arbetsdomstolen att det är svårt att uppfatta de uttalanden som gjorts på annat sätt än att kriminalvården ansett att övervikten begränsat den fysiska funktionsförmågan. Detta i ljuset av att övervikt kan vara ett funktionshinder i EU-domstolens mening får till följd att Kriminalvården anses ha förmodat en funktionsnedsättning. Däremot finner arbetsdomstolen att var och en av de sex personer som antogs var bättre meriterade varför det inte föreligger något samband mellan den förmodade funktionsnedsättningen och beslutet att neka personen i fråga plats på utbildningen.

Olovlig stridsåtgärd

AD 2018 nr. 14

Ett renhållningsföretag har begärt att renhållningsarbetarna ska medverka vid en inventering av samtliga nycklar till bolagets sophämtningsområden. Efter att bolaget genomfört nyckelinventeringen under två dagar har arbetstagarna den tredje dagen inte utfört något arbete och arbetsledarna har låst in nycklarna. Frågan är om detta utgör en olovlig stridsåtgärd.

Arbetsdomstolen framför att det inte finns någon närmare definition av vad som utgör en stridsåtgärd men att det brukar framhållas att en stridsåtgärd förutsätter att en åtgärd vidtas, att denna har ett påtryckningssyfte och att åtgärden vidtas i kollektiva former. Det avgörande blir många gånger vad syftet med åtgärden varit. I det aktuella fallet kommer domstolen fram till att en större grupp arbetstagare valt att helt lägga ner arbetet i syfte att förmå arbetsgivaren att upphöra med nyckelinventeringen. Åtgärden var inte behörigen beslutad av facket och därför olovlig.

ÖVRIG INFO

ITP-upphandlingen klar

ITP-nämnden har nu beslutat vilka försäkringsbolag som blir valbara i ITP 1 och ITPK under

perioden 1 oktober 2018 - 30 september 2023. De bolag som offererat de bästa produkterna och därmed blir valbara är i alfabetisk ordning:

Traditionell försäkring

Alecta
AMF
Folksam
SEB
Skandia

Fondförsäkring

Danica
Handelsbanken
Movestic
SPP
Swedbank Swedbank

Alecta som hade den bästa offerten för traditionell försäkring fortsätter som icke-valsbolag, dvs Alecta får de försäkrade som inte väljer något av ovanstående alternativ.

Resultatet innebär att den traditionella försäkringen, dvs försäkringar där det finns garantier, utökas med ett alternativ SEB och att två av fondförsäkringsbolagen byts ut. Det är Handelsbanken och Movestic som är nya och de ersätter AMF och SEB som får lämna.

Utökade möjligheter för polisen att göra arbetsplatsinspektioner

I en proposition föreslås att polisen ska ges större möjlighet att kontrollera arbetsplatser för att säkerställa att det inte arbetar personer som saknar rätt att vistas eller arbeta i Sverige på arbetsplatsen. Detta är begränsat till att gälla branscher där det finns en särskild risk för sådana anställningar, till exempel hotell- och restaurangbranschen. Det föreslås också en dubbling av den straffavgift som en arbetsgivare kan bli skyldig att betala för anställda som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2018.

Utvidgat skydd mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet

Den 1 maj 2018 ändrades 2 kap. 12 c § diskrimineringslagen. Ändringen innebär att företag som vid det senaste kalenderårsskiftet satsade färre än tio arbetstagare inte längre kommer att vara undantagna från förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet inom området varor och tjänster. Effekten av detta blir att även de små företag som tidigare har omfattats av undantaget kommer att behöva vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet enligt diskrimineringslagen.

Regeringen framhåller dock särskilt de små företagens ekonomiska förmåga. En åtgärd kan anses skälig endast om verksamhetsutövaren har förmåga att bära kostnaden för den. Det innebär att kostnaderna bör vara rimliga och kunna finansieras inom ramen för den ordinarie verksamheten.

Läkarintyg efter virtuell undersökning blir allt vanligare

Med anledning av att läkarintyg allt oftare utfärdas efter så kallade "virtuella undersökningar" håller försäkringskassan nu på att arbeta fram riktlinjer för hur dessa läkarintyg ska hanteras. Ett läkarintyg ska normalt grundas på en personlig undersökning av patienten.

Arbetsgivare bör ställa samma typ av krav på läkarintyg under sjuklöneperioden som försäkringskassan ställer under sjukpenningperioden. Försäkringskassan jämför bedömningen av läkarintyg efter virtuell undersökning med sjukskrivning som sker efter telefonkontakt med patienten. Sådan sjukskrivning kan i vissa situationer godkännas av försäkringskassan, exempelvis vid influensa eller om läkaren sedan tidigare är väl insatt i patientens sjukdomstillstånd.

Arbetsgivaren ska självklart göra en självständig bedömning av tillgänglig information i det

enskilda fallet.

Mer information finns på försäkringskassans hemsida: https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/!ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMn-Mz0vMAfljo8ziLQI8TDy8Dlx83QP8XQwency-NQi3cTAX9w0z0w8EKDHAARwP9KEL6o8B-K8JhQkBthkO6oqAgAYO1dbQ!!/?1dmy&mapping=%2Fsjukvard%2Fnyhetsarkiv&uril=wcm%3apath%3a%2FContentSE_Responsive%2Fnyheter%2Flakarintyg-videosamtal

Personalliggare i Livsmedels- och tobaksgrossistverksamhet

Från och med den 1 juli 2018 införs en skyldighet att föra personalliggare i företag som bedriver verksamhet livsmedelsgrossister eller tobaksgrossister. De verksamheter som avses definieras som näringsverksamhet som avser partihandel med livsmedel, drycker och tobak. Begreppet partihandel ska definieras som vidareförsäljning av varor till annan än konsument samt anskaffning, enklare bearbetning, förpackning, innehav och leverans av varor i samband med sådan verksamhet.

Genom att ordet vidareförsäljning används utesluts producenter och liknande (t.ex. bönder, slaktare, fiskare, bärplockare och livsmedelstillverkare). Om det i verksamheten utförs arbete som enklare bearbetning och förpackning, bör sådant arbete betraktas som en del av en grossistverksamhet och inkluderas därför i definitionen. Med enklare bearbetning avses t.ex. styckning av köttprodukter.

Mer information finns i vårt cirkulär. <https://www.livsmedelsforetagen.se/app/uploads/2018/05/cirkular-nr-5-maj-2018.pdf>

Bemanning och GFL

Ska ni ta in bemanning för att täcka upp personalbehov inför sommaren? I likhet med alla andra fall då bemanning aktualiseras kan det i så fall vara bra att tänka till en extra gång rörande det genomsnittliga förtjänstläget (GFL). GFL

är inskrivet i kollektivavtalet mellan Bemanningsföretagen och LO-förbunden, Li är alltså inte part i det avtalet. Syftet med GFL är att fastställa lön för inhyrd personal. Alltså den lön bemanningsföretaget ska betala sina anställda. För att bemanningsföretaget ska kunna göra rätt måste det inhyrande företaget tillhandahålla en del information om löneläget. Det är alltså inte fråga om att det inhyrande företaget och deras fackliga motpart ska "fastställa" GFL genom att förhandla densamma. Däremot kan ett inhyrande företag och dess fackklubb fastställa GFL genom en överenskommelse om det är vad man vill. Stöd för detta finns i den så kallade alternativregeln. Det är dock inte tillräckligt att det inhyrande företaget och klubben är överens. Därefter ska fackets avdelning granska och godkänna överenskommelsen varpå bemanningsföretaget och dess fackförbund bekräftar överenskommelsen i ett lokalt avtal.

Mer information om GFL hittar finns på bemanningsföretagens hemsida: <https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/gfl>



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se