

ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN
NUMMER 1, 2021



INNEHÅLL

Från Arbetsdomstolen

- **AD 2020 nr 58**
- **AD 2020 nr 65**
- **AD 2021 nr 3 (interimistiskt beslut om preskribering)**
- **FINFA blir Avtalat**
- **24-åringar ska rapporteras in till FORA**

Arbetsmiljö. Regler som träder i kraft – nya eller ändringsföreskrifter

- **Arbetsanpassning – nya föreskrifter**
- **Arbetsplatsens utformning – nya föreskrifter**
- **Användning av arbetsutrustning – ändringsföreskrifter**
- **Användning och kontroll av trycksatta anordningar – ändringsföreskrift**
- **Kemiska arbetsmiljörisker – ändringsföreskrifter**
- **Hygieniska gränsvärden – ändringsföreskrifter**

Från Arbetsdomstolen

AD 2020 nr 58

En domstolshandläggare hos Uppsala tingsrätt sades upp från sin anställning. Skälet för uppsägningen var att den anställde, på grund av sin autism, under lång tid presterat lägre än som kan accepteras, att det funnits allvarliga samarbetsproblem samt att arbetsgivaren vidtagit skäligen stöd- och anpassningsåtgärder.

Arbetsdomstolen kommer fram till att arbetsprestationerna har varit väsentligt lägre än vad som kan krävas av en domstolshandläggare och att det funnits allvarliga samarbetssvårigheter mellan den anställde och hennes närmaste chefer. Det fanns även ett medicinskt utlåtande som, enligt Arbetsdomstolens mening, ger stöd för att både de bristande arbetsprestationerna och samarbetsproblemen är kopplade till hennes funktionsnedsättning i form av autism.

Frågan blir då ifall arbetsgivaren hade kunnat vidta skäligen åtgärder för att komma till rätta med dessa problem. Arbetsdomstolen menar att så inte är fallet då motsättningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare blivit så starka att ett fortsatt samarbete dem emellan framstår som omöjligt. Dessutom hade det redan företagits förhållandevis omfattande arbetsanpassningar för att komma till rätta med problematiken. Till exempel hade den anställde fått en extra handläggare som stöd, vissa arbetsuppgifter som inte hanns med togs bort från henne och att telefonpassning kopplades bort vid hög belastning. Dessa åtgärder hade dock inte önskad effekt.

Sammanfattningsvis kom Arbetsdomstolen fram till att arbetsprestationerna har varit väsentligt lägre än vad som kan krävas av en domstolshandläggare, att det har funnits allvarliga samarbetssvårigheter samt att arbetsgivaren inte genom skäligen åtgärder hade kunnat komma till rätta med dessa problem. Det förelåg därför saklig grund för uppsägning.

AD 2020 nr 65

Ett pastorat (nedan arbetsgivaren) meddelade en kyrkomusiker att denne inte längre skulle ha någon möjlighet att arbeta hemifrån och att han skulle ansvara för en barnkör. Fråga om detta har inneburit beslut om viktigare förändringar av musikerns arbetsförhållanden och om arbetsgivaren, genom att inte förhandla, har brutit mot förhandlingskyldigheten i 13 § medbestämmandelagen.

Vad gäller arbete i hemmet så var det visserligen så att den berörde arbetstagaren under ett antal års tid arbetat mest hemifrån. Detta hade dock aldrig accepterats av arbetsgivaren som vid flera tillfällen förklarat för den anställde att han måste vara mer på arbetsplatsen. Beskedet att han inte längre fick arbeta hemifrån innebar visserligen en förändring för den anställdes del men det hade sin orsak i att han tidigare arbetat hemma i en omfattning som var i strid med de instruktioner som gällde för honom. Det var således inte en viktigare förändring enligt Arbetsdomstolens mening.

Vad gäller att ansvara för barnkören så var arbetsgivaren och arbetstagaren oense om vad som överenskommit vid anställningstillfället, alltså ifall det skulle ingå i hans arbetsuppgifter att ansvara för barnkören eller inte. Arbetsdomstolen kommer till slutsatsen att det får anses klarlagt att arbetstagaren accepterade anställningen med insikt om att den innebar ett övergripande ansvar för den musikaliska verksamheten i församlingen vilket även innefattar körverksamheten. Inte heller i den delen anser Arbetsdomstolen att det varit fråga om en viktigare förändring. Sammantaget finner därför Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte brutit mot förhandlingskyldigheten i 13 § LAS.

AD 2021 nr 3 (interimistiskt beslut om preskribering)

En arbetstagare sades upp på grund av arbetsbrist som en följd av coronapandemin. När arbetsgivaren kallade den anställde till ett möte för att överlämna uppsägningsbeskedet personligen sjukanmälde sig den anställde med hänvisning till covid-19 symptom. Arbetsgivaren skickade därför uppsägningshandlingarna till den anställdes senast kända adress i ett rekommenderat brev, detta hämtades dock aldrig ut. Arbetstagaren valde sedan att ogiltigförklara uppsägningen. Frågan i målet är när arbetstagaren ska anses ha blivit underrättad och i förlängningen ifall möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen har preskriberats.

Arbetsdomstolen framför att det måste göras en åtskillnad i de fall det varit skäligt att kräva att beskedet lämnats till arbetstagaren personligen respektive de fall då det inte vore skäligt att kräva detta. Om det inte varit skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen och arbetsgivaren därför sänt det till arbetstagarens senast kända adress i ett rekommenderat brev som arbetstagaren inte hämtat ut, börjar underrättelsetiden om två veckor att löpa senast tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Om det i stället varit skäligt att kräva att ett uppsägningsbesked skulle ha lämnats till arbetstagaren personligen, men arbetsgivaren ändå sänt det i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, börjar underrättelsetiden om två veckor att löpa den dag då arbetstagaren faktiskt får del av arbetsgivarens skriftliga besked, till exempel genom att hämta ut brevet.

Med hänsyn särskilt till att den anställde sjukanmält sig för oviss framtid med symptom som kunde tyda på att han hade en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom har det inte varit skäligt att kräva att uppsägningsbeskedet skulle ha lämnats till honom personligen. Under sådana förhållanden har heller inte arbetstagaren underrättat bolaget om att han avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen i tid. Arbetsdomstolen bifaller därför arbetsgivarens

yrkande om ett interimistiskt förordnande.

FINFA blir Avtalat

Sedan den 1 a januari finns inte längre FINFA, vilket kanske vissa av er redan märkt. Detta beror på att LO, PTK och Svenskt Näringsliv har bildat ett gemensamt bolag som ska informera om pension och försäkring via jobbet. Det bolaget heter Avtalat och har till syfte att se till att samtliga privatanställda och arbetare inom det kooperativa området, och deras arbetsgivare, vet och förstår hur pension och försäkring via jobbet fungerar. Länk till nya hemsidan finns här: <https://www.avtalat.se/arbetsgivare/>

24-åringar ska rapporteras in till FORA

Överenskommelsen om pensioner och försäkringar mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK är nu slutgiltigt antagen inom samtliga avtalsområden. Det innebär att det införts en sänkt inträdesålder för arbetare till Forapensionen. Arbetare som fyllt 24 år nu ska således ingå i lönesumman arbetsgivaren rapporterar till Fora. Mer information hittar ni här: <https://www.livsmedelsforetagen.se/24-aring-ar-ska-nu-inraknas-i-lonerapport-till-fora/>

Arbetsmiljö. Regler som träder i kraft - nya eller ändringsföreskrifter

Arbetsmiljö. Regler som träder i kraft - nya eller ändringsföreskrifter

Arbetsanpassning – nya föreskrifter

Den 1 juni 2021 börjar nya föreskrifter att gälla (AFS 2020:5) om Arbetsanpassning.

I samband med detta upphör AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering att gälla.

Arbetsplatsens utformning – nya föreskrifter

Den 1 januari 2021 börjar nya föreskrifter att gälla (AFS 2020:1) om Arbetsplatsens utformning.

I samband med detta upphör nedan föreskrifter att gälla (31 dec. 2020) och ersätts av AFS 2020:1.

- Arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2)
- Arbete i stark värme (AFS 1997:2)
- Arbete i kylda livsmedelslokaler (1998:2)
- Skyltar och signaler (AFS 2008:13)

Användning av arbetsutrustning – ändringsföreskrifter

Den 1 januari 2021 börjar ändringsföreskrifter att gälla, (AFS 2020:4) och införs (paragrafer tas bort) i Användning av arbetsutrustning (AFS 2006:4). Ändringarna innebär att bilaga A 3.2, som handlar om pallställ och andra lagerställ, ska upphöra att gälla, och dessa regler ingår i AFS 2020:1 istället.

Användning och kontroll av trycksatta anordningar – ändringsföreskrift

Den 1 februari 2021 börjar ändringsföreskriften AFS 2020:10 att gälla och införs i AFS 2017:3 om användning och kontroll av trycksatta anordningar.

De nya bestämmelserna ska tillämpas redan från den 1 december 2020. Ändringarna avser ändrade övergångsbestämmelser för ikraftträdande av krav på certifiering av pannoperatörer för pannor i kategori 1 och 2.

Kemiska arbetsmiljörisker – ändringsföreskrifter

Den 20 februari 2021 börjar ändringsföreskrifter att gälla (AFS 2020:7) och införs i Kemiska arbetsmiljörisker (AFS 2011:19). Ändringarna innebär att dieselavgaser och arbete som innebär hudexponering för vissa mineraloljor omfattas av "Särskilda krav för cancerframkallande, mutagena och reproduktionsstörande kemiska produkter, arbeten och vissa verksamheter" (38, 40, 41, 44 §§).

Hygieniska gränsvärden – ändringsföreskrifter

Den 20 februari 2021 börjar ändringsföreskrifter att gälla (AFS 2020:6) och införs i Hygieniska gränsvärden (AFS 2018:1). Ändringarna innebär att elva ämnen får nya eller sänkta gränsvärden, exempelvis dieselavgaser och beryllium. Observera att gränsvärden träder i kraft vid olika tider – exempelvis gränsvärdet för dieselavgaser träder i kraft den 21 februari 2023.

Enbart för er kännedom

Den 1 januari 2021 börjar nya föreskrifter att gälla (AFS 2020:9) om Särskilda bestämmelser om personlig skyddsutrustning med anledning av covid-19. Tidigare AFS 2020:2 upphör då.

Den 5 januari 2021 börjar ändringsföreskrifter att gälla (AFS 2020:8) och införs i Provning med över eller undertryck (AFS 2006:8).

**KONTAKTA ARBETSGIVARSERVICE:
RADGIVNING@LI.SE ELLER 08-762 65 50**

**LÄS MER PÅ LIVSMEDELSFÖRETAGEN.SE
FÖR MER INFORMATION**



LIVSMEDELSFÖRETAGEN