



Anmäl dig till våra utbildningar

Under våren erbjuder vi följande utbildningar för arbetsgivare:

21 - 27 april

Arbetsgivarträff - Tema Avtalsinformation: Stockholm (21/4), Göteborg (22/4), Örebro (22/4), Malmö (23/4), Luleå (23/4), Skara (27/4)

5 maj

Grundkurs i Arbetsmiljö, Malmö

6 maj

Kurs i Arbetsrätt, Malmö

12 maj

Kurs i Arbetsrätt, Stockholm

13 maj

Grundkurs i Arbetsmiljö, Stockholm

[Anmäl dig här](#)

Via länken finner du även mer information om våra utbildningar.

Begränsat med platser så anmäl dig redan idag. Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2019 nr 56 - Beräkning av sammanlagd anställningstid

En arbetstagare har haft flera tidsbegränsade anställningar och frågan är om han varit anställd i allmän visstidsanställning under sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Detta skulle i så fall innebära att hans allmänna visstidsanställning övergått till en tillsvidareanställning. Den huvudsakliga frågan avser hur kvalifikationstiden "sammanlagt mer än två år" ska beräknas.

Arbetsdomstolen framhåller att i de fall tidsgräns anges i månader finns det stöd i förarbetena för att tidsgränsen ska beräknas utifrån en normalmånad om 30 dagar. Arbetsdomstolen kommer dock fram till att när tidsgränsen anges i år har den samma innebörd som följer av ordalydelsen, alltså den språkliga innebörden av begreppet år och att ett år har 365 dagar. För omvandling till en tillsvidareanställning krävs således en sammanlagd anställningstid om minst 731 dagar (365 + 365 + 1). Av praktiska skäl anser Arbetsdomstolen att skottår bör behandlas som vanligt kalenderår.

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2019 nr 56

AD 2020 nr 3

AD 2020 nr 7

ÖVRIGT

Avtal 2020

Anmärkning: I de flesta av våra avtal finns särregleringar avseende tidsbegränsade anställningar. Uttalanden i domen bör dock kunna ge vägledning även för hur de kollektivavtalade tidsgränserna ska beräknas. Om ni hamnar i en situation där ni behöver beräkna den sammanlagda arbetstiden är ni alltid välkomna att kontakta vår rådgivning.

AD 2020 nr 3 - Diskriminering

En döv person sökte en vikariatsanställning som receptionist. I annonsen hade arbetsgivaren ställt som krav att de sökande skulle kunna behärska samtliga telefontekniker och då även taltelefoni. Den döva personen kallades inte till intervju och erhöll inte heller anställningen eftersom han inte kan använda taltelefon på grund av sin hörselnedsättning. Frågan i målet är om detta har utgjort någon form av diskriminering, antingen direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Vad gäller direkt diskriminering gör Arbetsdomstolen bedömningen att svara i taltelefon utgör en av de viktigaste arbetsuppgifterna i aktuell tjänst. Detta klarar den aktuella arbetssökande på grund av sin funktionsnedsättning inte av. Han har således inte befunnit sig i en jämförbar situation med en person som behärskar dessa arbetsuppgifter och det har således inte varit fråga om direkt diskriminering. Därefter går Arbetsdomstolen över till att pröva om den arbetssökande blivit diskriminerad genom bristande tillgänglighet eftersom arbetsgivaren inte vidtagit några åtgärder för att möjliggöra för den funktionsnedsatta att kunna utföra arbetsuppgifterna. I den delen kommer Arbetsdomstolen fram till att de åtgärder som skulle kunna möjliggöra en anställning är alltför omfattande. Den arbetssökande har därför inte blivit diskriminerad på grund av bristande tillgänglighet.

Avslutningsvis prövar Arbetsdomstolen om den arbetssökande blivit indirekt diskriminerad, alltså om kravet på att kunna använda taltelefon framstår som neutralt men särskilt missgynnar personer med viss funktionsnedsättning. Kravet på att kunna behärska taltelefoni har dock enligt Arbetsdomstolens mening varit nödvändigt och lämpligt för att

uppnå det berättigade syftet i det aktuella fallet. Arbetsgivaren har därför inte heller gjort sig skyldigt till indirekt diskriminering.

AD 2020 nr 7 - Är restid arbetstid?

Några målare på en målerifirma hade inlett och avslutat arbetsdagen ute hos kunder. Resan till första kunden gjordes från hemmet och resan från sista kunden gjordes till hemmet. Frågan var om denna restid, till första respektive från sista kunden, var att betrakta som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening och i ljuset av EU-domstolens dom i det så kallade Tyco-målet.

Arbetsdomstolen kom fram till att restiden inte var att betrakta som arbetstid i det aktuella fallet. Bland annat baserades denna bedömning på att arbetstagarna inte stått till arbetsgivarens förfogande, inte behövt vara nåbara under restiden och inte utfört något arbete för arbetsgivarens räkning under restiden.

Anmärkning: Domen tar i vissa avseenden sikte på förhållandevis specifika detaljer i det aktuella fallet. Vi rekommenderar att ni tar en kontakt med vår rådgivning om det skulle uppkomma liknande frågor på på ert företag.

ÖVRIGT

Avtal 2020

Som alla säkert har noterat är vi just nu mitt uppe i en avtalsrörelse där nya kollektivavtal ska förhandlas fram. Om ni vill hålla er uppdaterade kring vad som händer finns bakgrund och aktuell information på vår hemsida under fliken [Avtal 20](#).

Och glöm inte att anmäla er till våra [Arbetsgivarträffar](#) 21-27 april där vi bl.a. kommer att informera om avtalsförhandlingarna.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga Arbetsgivarnytt finns på [livsmedelsforetagen.se](https://www.livsmedelsforetagen.se)