



Välkommen på våra kurser i höst!

Under hösten håller vi kurser på följande orter och dagar:

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

Vägra övertid sakligt grund för uppsägning

AD 2017 nr. 49

En arbetsgivare hade behov av att hålla produktionen igång under två helger. För att fylla personalbehovet fick de anställda önska när de ville arbeta övertid på en lista. En arbetstagare, O.P, vägrade att skriva upp sig trots att arbetsgivaren tydligt uppmanat honom att göra det. O.P anförde att han inte kunde arbeta med hänsyn till att han skulle besöka sin sons grav. Arbetsgivaren bedömde inte att detta är ett sådant personligt förhållande som befriar från övertidsarbete. Efter att helgen passerat utan att O.P arbetat tilldelades han en skriftlig varning i vilken det även framgick att hans anställning kunde komma att upphöra om detta beteende fortsatte.

Inför den påföljande helgen var situationen densamma. Även denna gång vägrade O.P att arbeta övertid varpå han avskedades. I efterhand framförde han som personligt förhållande för att slippa arbeta övertid att han skulle besöka sin svärfar på sjukhus.

Arbetsdomstolen konstaterar vad gäller den första helgen att de då åberopade personliga förhållandena inte är sådana som medför befrielse från övertidsarbete. Vad gäller den andra helgen konstaterar domstolen att de personliga förhållandena måste åberopas i samband med arbetsgivarens begäran om övertid. Vad gäller beteendet som sådant anger arbetsdomstolen att det är allvarligt och att saklig grund för uppsägning föreligger. Det anses dock inte tillräckligt allvarligt för att utgöra saklig grund för avsked. Detta då O.P:s personliga förhållanden, låt vara att de ej utgör grund för befrielse från övertid, ändå är sådana att han måste ha upplevt det tyngre än andra att arbeta nämnda

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2017 nr 49

Vägra övertid sakligt grund för uppsägning

AD 2017 nr 51

Diskrimineringsersättning

AD 2017 nr 52

Ogiltigförklaring av avskedande

AD 2017 nr 56

Omreglering av anställningsvillkor

EUROPADOMSTOLEN

Europadomstolens dom Bărbulescu v. Romania (ang rätten att läsa arbetstagares mail)

PROPOSITION

Prop. 2017/18:34
Genomförande av ICT-direktivet

LAGFÖRÄNDRINGAR

GDPR – EU:s nya dataskyddsförordning

helger. Beteendet innebär således inte en sådan allmän ovilja som utgör ett så grovt åsidosättande att avsked kan komma i fråga.

[Ladda hem hela domen här](#)

Diskrimineringsersättning

AD 2017 nr. 51

En person hade sökt anställning som universitetslektor men fick inte tjänsten eftersom han var döv och högskolan ansåg att de tillgänglighetsåtgärder, främst i form av dövtolk, som skulle behövas inte var skäliga. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansåg dock att åtgärderna var skäliga och att personen blivit diskriminerad i och med att han inte fick tjänsten.

Arbetsdomstolen konstaterar att arbetsgivaren är en statlig myndighet med stor personalbudget. Dessutom är tjänsten i sig en tillsvidare tjänst på heltid. Dessa omständigheter talar för att det kan ställas högre krav på åtgärder för arbetsgivarens del. Kostnaden för de åtgärder som här skulle komma i fråga uppgick dock till minst 520 000 kr per år. Dessa kostnader var inte heller av engångskaraktär och skulle inte komma andra funktionshindrade till del. Mot bakgrund av detta bedömde domstolen att åtgärderna inte skulle ha varit skäliga och högskolan hade således inte diskriminerat den arbetssökande.

[Ladda hem hela domen här](#)

Ogiltigförklaring av avskedande

AD 2017 nr. 52

En produktionsledare avskedades från sin anställning då denne, enligt arbetsgivaren, bland annat hotat och slagit en annan anställd samt även ska ha uppmanat sin son att misshandla den anställde i fråga. Enligt arbetsgivarens uppfattning ska även ett flertal anställda uttryckt rädsla för produktionsledaren och även hotat med att säga upp sig om densamme återgår i tjänst.

Vad gäller hoten bedömer arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte lyckats styrka att dessa faktiskt har uttalats. Det man är överens om har sagts är inte ett hot enligt arbetsdomstolen utan snarare ett olämpligt uttalande. Inte heller att arbetsledaren skulle ha misshandlat eller uppmanat sin son att misshandla den andre anställde har bevisats. Vad gäller att flertalet anställda uttryckt att de är rädda för produktionsledaren konstaterar arbetsdomstolen att det mycket väl kan förhålla sig på det sättet. Icke desto mindre är det rimligt att det under sådana omständigheter som det är fråga om i det aktuella fallet uppstår grupperingar

bland arbetstagarna där några uttrycker rädsla och andra stöd för den arbetstagare som pekats ut som skyldig eller delaktig i något avseende.

Sammantaget finner arbetsdomstolen att det som visats i fallet inte kan läggas till grund för vare sig ett avsked eller en uppsägning på grund av personliga skäl.

[Ladda hem hela domen här](#)

Omreglering av anställningsvillkor

AD 2017 nr. 56

Ett vårdföretag beslutade att det inte skulle finnas några tillsvidareanställningar för personliga assistenter i bolaget. De personer som var tillsvidareanställda erbjöds att istället få den kollektivavtalade anställningsformen "anställning för viss tid så länge assistansuppdraget varar". Detta accepterades av de berörda arbetstagarna vilka emellertid reserverade sig med att erbjudandet accepterades under protest.

Arbetsdomstolen började med att bedöma huruvida det var fråga om en arbetsbristsituation och kom fram till att så var fallet. Det är arbetsgivaren som bestämmer över hur verksamheten ska organiseras och om inga tillsvidareanställningar ska finnas i bolaget uppstår en arbetsbrist för de tillsvidareanställda arbetstagarna. Att erbjuda omplacering kan inte jämföras med en uppsägning i aktuellt fall och arbetsgivarens upplysning om att anställningarna skulle bringas att upphöra om arbetstagarna tackade nej till erbjudandet är korrekt. Då arbetsgivarens agerande inte heller ansågs strida mot god sed på arbetsmarknaden kommer arbetsdomstolen sammanfattningsvis fram till att agerandet varit i sin ordning.

KOMMENTAR: Även andra typer av omreglering av anställningsvillkor har tidigare prövats av arbetsdomstolen. Till exempel i den så kallade "Coop domen" enligt vilken det inte är att jämföras med en uppsägning om anställningen ändras med en lägre sysselsättningsgrad som följd (hyvling). Notera även angående hyvling att det i Serveringsavtalet och Butiksavtalet numera finns kollektivavtalade regler kring detta.

[Ladda hem hela domen här](#)

Europadomstolens dom Bărbulescu v. Romania (ang rätten att läsa arbetstagares mail)

En arbetstagare skildes från sin anställning efter att ha surfat privat på arbetstid. Arbetsgivaren kunde visa att så var fallet genom att arbetstagarens datatrafik övervakats. Framför allt rörde det sig om privata meddelanden som arbetstagaren skickat till sin bror och till sin partner. Arbetstagaren gjorde då gällande att övervakningen var ett brott mot art 8 i Europakonventionen som rör skyddet för privat- och familjeliv.

Europadomstolen fastslår att arbetsgivaren i detta fall inte informerat arbetstagaren om övervakningen i förväg och att övervakningen därmed inte varit tillåten, dvs stridit mot art 8 i Europakonventionen. Arbetsgivaren hade visserligen en uttrycklig policy enligt vilken det var strikt förbjudet att surfa privat på arbetstid men denna angav inte att övervakning av internetanvändning skulle komma att ske.

KOMMENTAR: Följaktligen torde det vara tillåtet att övervaka anställdas internetanvändning under förutsättning att man informerar om detta på ett korrekt sätt och givetvis även följer andra lagar som är tillämpliga, till exempel PUL och den kommande Dataskyddsförordningen.

PROPOSITION

Genomförande av ICT-direktivet

Prop. 2017/18:34

Regeringen har föreslagit ändringar i utlänningslagen i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (ICT-direktivet).

Ändringarna som föreslås att införas i ett eget kapitel i lagen innebär i korthet att det införs kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning av chefer, specialister och praktikanter från företag etablerade utanför EES-området och Schweiz. Detta kommer då att kallas för "ICT-tillstånd". Arbetstagare som beviljas ett ICT-tillstånd i ett annat EU-land kan under

vissa förutsättningar få arbeta i Sverige i 90 dagar under en 180-dagars period.

Regeringen föreslår att de nya reglerna ska träda i kraft den 1 mars 2018.

LAGFÖRÄNDRINGAR

GDPR – EU:s nya dataskyddsförordning

Den 25 maj 2018 börjar EU:s nya dataskyddsförordning att gälla. Dessa frågor regleras i dagsläget av personuppgiftslagen (PUL). Den nya förordningen kommer ställa högre krav på företagen när det gäller att arbeta med dataskyddsfrågor. Mer information finns i länkarna nedan.

FRÅN SVENSKT NÄRINGSLIV

https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/pul-foretagen-o-dataskyddspdf_670509.html/BINARY/PUL%20F%C3%B6retagen%20o%20dataskydds.pdf

FRÅN DATAINSPEKTIONEN

<http://www.datainspektionen.se/dataskyddsreformen/>

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: Alexander Iliev, 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