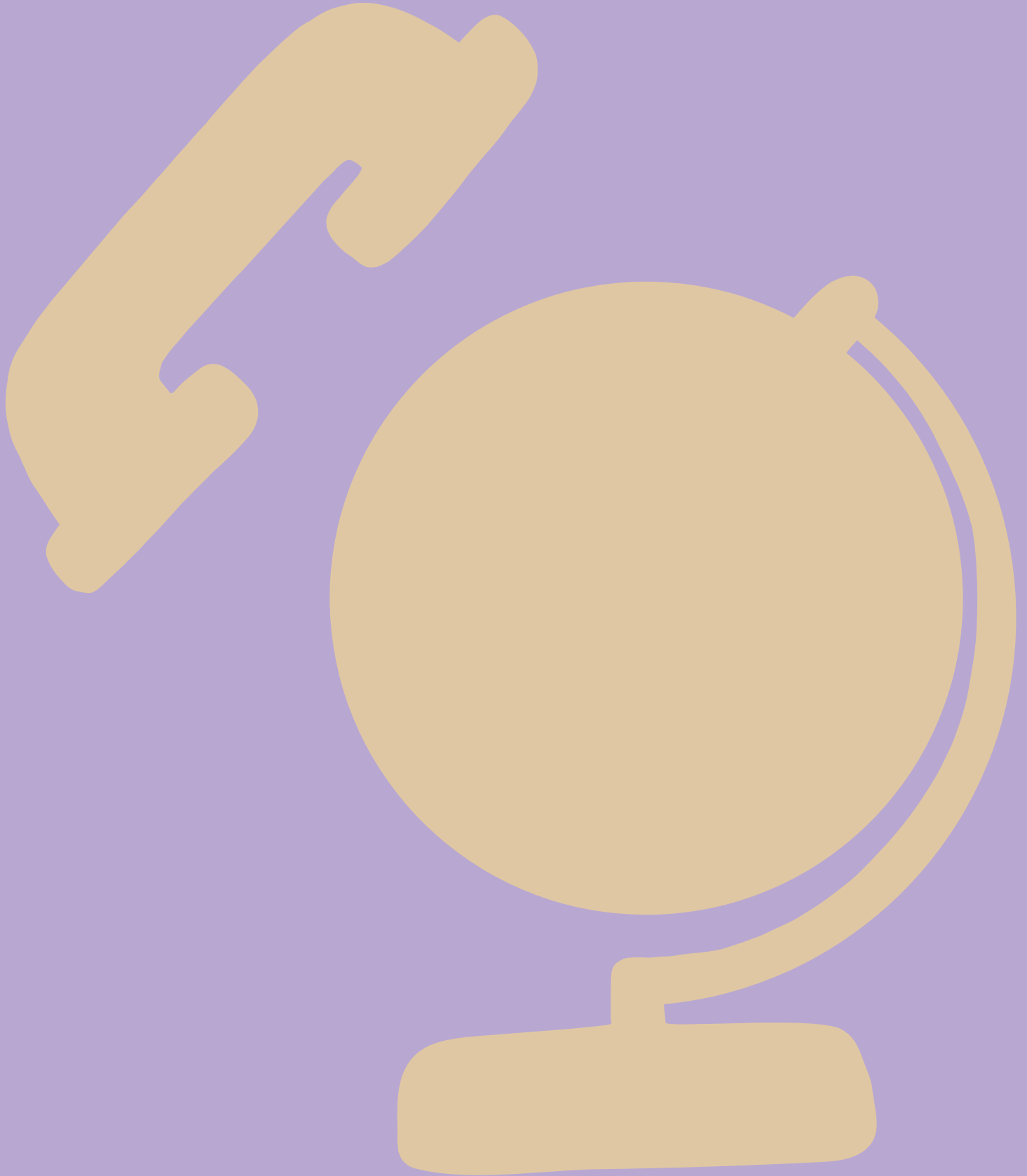


# ARBETSGIVARNYTT

FRÅN LIVSMEDELSFÖRETAGEN  
NUMMER 3, 2022



# INNEHÅLL

## FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

- **AD 2021 NR 35**
- **AAD 2021 NR 45**
- **AD 2022 NR 50**

## ARBETSMILJÖ

- **KEMISKA ARBETSMILJÖRISKER - ÄNDRINGSFÖRESKRIFTER**
- **MEDICINSKA KONTROLLER I ARBETSLIVET-ÄNDRINGSFÖRESKRIFTER**
- **HYGIENISKA GRÄNSVÄRDEN - ÄNDRINGSFÖRESKRIFTER**
- **SÄKERHETSATABLAD**

## Från Arbetsdomstolen

### AD 2022 NR 35

En person anställd som expeditionsvakt hos Domstolsverket blev av med sitt förordnande som ordningsvakt ifrån Polismyndigheten. Som en konsekvens av att förordnandet drogs tillbaka kunde den anställde inte utföra vissa av de arbetsuppgifter han var anställd för och sades därför upp på grund av personliga skäl. Vid tiden för uppsägningen fanns även en ledig befattning som domstolshandläggare. Förbundet menade att den anställde hade tillräckliga kvalifikationer för den befattningen medan Domstolsverket menade att så inte var fallet.

Vad gäller frågan om omplacering till tjänsten som domstolshandläggare så var det som hade eftersökts en erfaren domstolshandläggare vilket var en förutsättning för att få tjänsten. Utredningen visade att det tar ett till ett och ett halvt år innan en nyanställd domstolshandläggare kan börja arbeta självständigt och att det fanns giltiga skäl till att Domstolsverket behövde anställa just en erfaren domstolshandläggare i det aktuella fallet. Arbetsdomstolen kom därför fram till att personen i fråga saknat tillräckliga kvalifikationer.

Vad sedan gäller fråga om uppsägningen varit sakligt grundad så konstaterar Arbetsdomstolen att arbetstagaren, i och med att han inte längre fick arbeta som ordningsvakt, inte kunde utföra en stor del av de sysslor han var anställd för. Vidare kunde den arbetsoförmågan antas pågå i minst ett år och det fanns heller inga garantier för att arbetstagaren skulle återfå sitt förordnande som ordningsvakt i framtiden. Vid en samlad bedömning ansåg Arbetsdomstolen därför att arbetsgivarens intresse av att kunna planera sin verksamhet och begränsa kostnaden för extra personal övervägde arbetstagarens intresse av att ha kvar anställningen, vilken han arbetat med ordningsvaktsuppgifter i bara ungefär nio månader. Det fanns därför saklig grund för uppsägningen.

### AD 2022 NR 45

En person var tidsbegränsat anställd som cykelbud hos Foodora under perioden 28 februari–26 juni 2019. Foodora och den tidigare anställde är oeniga i frågan om personen även därefter var anställd hos Foodora som mopedbud till och med den 26 juni 2021. Den dagen stängde Foodora nämligen av honom från den app han fick sina uppdrag från Foodora ifrån. Enligt Transport, där personen var medlem, blev han avskedad av Foodora från en tillsvidareanställning i och med att han kopplades bort från appen. Foodora bestred detta och menade att personen inte varit anställd hos dem utan uttyrd ifrån ett annat företag, Pay Salary.

Arbetsdomstolen konstaterade att det är av avgörande betydelse om personen över huvud taget var anställd hos Foodora. Det kunde då konstateras att det mellan Pay Salary och Foodora förelåg ett serviceavtal enligt vilket Pay Salary ska tillhandahålla arbetskraft. Av avtalet framgick vidare att Pay Salary ska ha arbetsgivaransvaret för de personer som tillhandahålls. Mellan den berörda personen och Pay Salary hade vidare tecknats ett anställningsavtal om behovsanställning. Något anställningsavtal mellan Foodora och personen fanns emellertid inte. Utöver detta har han varje månad fått lönebesked och lön enbart från Pay Salary. Sammantaget finner Arbetsdomstolen därför att personen inte har varit anställd hos Foodora och som en konsekvens av detta har personen inte heller kunnat avskedas ifrån Foodora. Transports talan avslogs därför.

## AD 2022 NR 50

Ett bolag som verkar inom lagerhållning och distribution av läkemedel införde under en period ett obligatoriskt krav på att bära munskydd eller visir i arbetet på lagret för att motverka smittspridning av covid-19. En arbetstagare följde vid upprepade tillfällen inte bolagets order om att bära ansiktsskydd i lagerlokalerna och kom under perioden 14–20 maj 2021 inte till arbetet på grund av kravet på ansiktsskydd. På grund av detta avskedades personen av bolaget. Tvisten för således om det funnits laga skäl för avskedet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen börjar med att framhålla att det som utgångspunkt ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att bestämma vilken klädsel och övrig utrustning som arbetstagaren ska ha under arbetet och på arbetsplatsen. Från denna huvudregel finns vissa undantag och de undantag som arbetstagersidan gjorde gällande i det aktuella fallet var dels att parterna skulle ha kommit överens om att den aktuella arbetstagaren skulle befrias ifrån kravet på att bära munskydd och dels att arbetstagaren skulle slippa bära munskydd av hälsoskäl. Vad först gäller invändningen att det skulle ha funnits en överenskommelse mellan parterna så konstaterar Arbetsdomstolen att så inte har kunnat bevisas. Vad sedan gäller hälsoskålen bedömer Arbetsdomstolen att arbetstagaren inte visat omständigheter som stödjer att hans hälsa påtagligt skulle ha försämrats av att följa ordern om att bära munskydd. Han hade således inte rätt att vägra av skälet att det skulle utsätta honom för fara för liv eller hälsa.

Att under sådana förhållanden vid upprepade tillfällen trotsa arbetsgivarens beslut genom att vistas i lagerlokalerna utan att bära munskydd framstår, enligt Arbetsdomstolen, som ett mycket allvarligt brott mot vad som ålegat den aktuella arbetstagaren i hans anställning. Också frånvaron under en vecka är ett allvarligt brott. Arbetsdomstolen finner sammantaget att bolaget hade laga grund för avskedandet.

## Arbetsmiljö

### Kemiska arbetsmiljörisker – ändringsföreskrifter

Den 5 april 2024 börjar Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2022:4](#)) och kommer att införas i Kemiska arbetsmiljörisker ([AFS 2011:19](#)). Ändringarna innebär en ny lydelse i 41 § samt det tillhörande allmänna rådet till paragrafen. Ändringen innebär att arbetsgivaren även ska föra register över arbetstagare som har exponerats för ohälsosamma nivåer av reproduktions-toxiska ämnen (märkta med faroangivelse H360). Dessa register ska sparas i minst 5 år.

Läs mer om cancerframkallande, mutagena och reproduktionsstörande ämnen ([CMR-ämnena](#)).

### Medicinska kontroller i arbetslivet – ändringsföreskrifter

Den 5 april 2024 börjar Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2022:3](#)) och kommer att införas i Medicinska kontroller i arbetslivet ([AFS 2019:3](#)). Ändringarna **riktar sig till läkare** (angående den anmälningsplikt de har för vissa sjukdomar) och innebär en ny lydelse i 81 §. Ändringen innebär att reproduktionsstörande ämnen adderas till listan över sjukdomar, symptom och besvär som kan vara av intresse att anmäla.

### Hygieniska gränsvärden – ändringsföreskrifter

Den 5 april 2024 börjar Arbetsmiljöverkets ändringsföreskrifter att gälla ([AFS 2022:5](#)) och kommer att införas i Hygieniska gränsvärden ([AFS 2018:1](#)). Ändringarna innebär att fem ämnen får sänkta gränsvärden – akrylnitril, bensen, N,N-dimetylformamid, nickel (metall) och nickelföreningar. Några av gränsvärdena börjar gälla först senare, se ändringsföreskriften.

### Säkerhetsdatablad

Den 1 januari 2021 ändrades kraven på vilken information som ska ingå i säkerhetsdatablad. Alla säkerhetsdatablad som tillhandahålls (från era leverantörer av kemiska produkter) ska från och med 1 januari 2023 följa det nya formatet. Vi vill uppmärksamma er på att ni därför kan behöva se över att ni har uppdaterade säkerhetsdatablad. Läs mer hos [Kemikalieinspektionen](#).

## Webbinarier Avtalat

Avtalat tillhandahåller flera kostnadsfria webinarier. För dig som är arbetsgivare handlar dessa framför allt om hur de anställdas försäkringar gäller och hur de praktiskt ska hanteras. Utbud och anmälan hittar ni här [Webbinarier \(avtalat.se\)](#)

## Kurser och träffar i vår

Vi på Livsmedelsföretagen håller just nu på att planera för våra träffar och utbildningar under våren. Listan uppdateras löpande så håll koll på vår hemsida och anmäl er till något som känns intressant. Länk till vårt utbud hittar ni här [Kalender arkiv - Livsmedelsföretagen \(livsmedelsforetagen.se\)](#)

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

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



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**