



Välkommen på våra kurser i höst!

Under hösten håller vi kurser på följande orter och dagar:

18 sep

Kurs i Arbetsrätt, Umeå

24 sep

Kurs Arbetsrätt, Stockholm

25 sep

SAM, OSA och MTO - Bra grunder för arbetsmiljön, Stockholm

26 sep

Kurs i Arbetsrätt, Halmstad

27 sep

SAM, OSA och MTO - Bra grunder för arbetsmiljön, Halmstad

27 sep

Förhandlingsteknik, Stockholm

[Anmäl dig här](#)

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

Anmäl dig redan idag. Varmt välkommen!

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

AD 2018 nr 74

Ett företag anställde en gravid kvinna och kände till graviditeten i samband med anställningens ingående. Anställningen var en provanställning och under provtiden avslutades denna. Kvinnan väckte genom Diskrimineringsombudsmannen (DO) talan i arbetsdomstolen och menade att prov-

anställningen avslutats på grund av hennes graviditet och därtill kopplade försämrade arbetsförmåga (hon var nämligen även sjuk under delar av graviditeten). Detta skulle enligt DO ha utgjort könsdiskriminering. Arbetsgivaren hävdade å sin sida att det inte fanns något samband mellan graviditeten och den avslutade provanställningen utan att man valt att avsluta denna på andra grunder, bland annat en bristande förmåga att planera och genomföra uppdrag.

INNEHÅLL

ARBETSDOMSTOLEN

AD 2018 nr 74

AD 2018 nr 76

AD 2019 nr 17

ÖVRIGT

Digital guide för arbete med aktiva åtgärder

Arbetsdomstolen börjar med att slå fast att avslutandet av provanställningen förvisso innebär ett missgynnande i Diskrimineringslagens mening. Det blir därför avgörande om missgynnandet haft ett samband med arbetstagarens graviditet och den minskade arbetsförmågan. Enligt Diskrimineringslagen måste DO visa omständigheter som ger anledning att anta att ett sådant samband finns.

DO framförde därför bland annat att bolagets VD skulle ha uttalat sig på ett sätt som ger skäl till just ett sådant antagande. I den delen står dock ord mot ord och Arbetsdomstolen anser inte att det kan läggas till grund för ett antagande om att diskriminering förekommit. DO menar även att det finns ett tidssamband mellan sjukskrivningarna till följd av graviditeten och den avbrutna provanställningen och lyfter även fram det faktum att hon uppskattades under tiden hon faktiskt arbetade. Vad gäller tidssambandet medger Arbetsdomstolen att ett sådant visserligen föreligger men påpekar även att provanställningen avslutades efter att arbetstagaren fött barnet. I ljuset av detta kan man dra slutsatsen att arbetstagaren framgent inte skulle komma att vara sjukskriven av graviditetsrelaterade orsaker. Tidssambandet i sig ger därför inte anledning att anta att avbrytandet hade samband med överväganden om framtida problem för bolaget till följd av graviditet.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att det DO framfört inte ger anledning att anta att diskriminering förekommit. Företagets avbrytande av provanställningen har därför varit i sin ordning.

Kommentar: Observera att det inom Livsmedelsavtalet inte går att tillämpa provanställning.

AD 2018 nr 76

Frågan var om en uppsägning pga arbetsbrist var korrekt. Frågorna domstolen hade att ta ställning till var om arbetsbrist faktiskt förelåg och om så var fallet, om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren kunde visa att anledningen till uppsägningen var bolagets beslut att lägga ner den aktuella verksamhetsdelen pga dåligt ekonomiskt resultat och att arbetsbrist således förelåg.

Nästa fråga var om arbetsgivaren hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Bolaget ansåg att man hade gett den anställde ett muntligt omplaceringserbjudande, som den anställde klargjort att den anställde inte var intresserad av. Den anställde själv ansåg att hen inte fått något omplaceringserbjudande.

Vid oklarhet om ett omplaceringserbjudande har lämnats (eller om omplaceringsutredning har gjorts) är det arbetsgivaren som ska bevisa att så har skett. Domstolen kom fram till att ett konkret omplaceringserbjudande inte hade lämnats och att bolaget därför inte hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Då omplaceringsskyldigheten inte var uppfylld förelåg inte heller saklig grund. Uppsägningen ogiltigförklarades.

Kommentar: Fallet visar tydligt vikten av att omplaceringsskyldigheten fullgörs för att saklig grund ska föreligga. Vid oklarheter om ett omplaceringserbjudande har lämnats eller inte (eller om omplaceringsutredning har gjorts) är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att så har skett. Underlåter arbetsgivaren att göra en omplaceringsutredning, och om det är det minsta oklart om omplacering kunnat ske, anses omplaceringsskyldigheten normalt inte heller är fullgjord.

Vi rekommenderar att omplaceringsutredningar och omplaceringserbjudanden alltid är skriftliga.

AD 2019 nr 17

På ett företag i måleribranschen uppstod lönetvist med krav från tre arbetstagare. Frågan var dock vart arbetstagarna egentligen var anställda och vem som således var skyldig att betala ut den uteblivna lönen. Enligt arbetstagarernas mening var de anställda hos det aktuella måleriföretaget men enligt företagets mening var de anställda av ett bemanningsföretag. De anställda hade innan anställningsförhållandet ingicks kontakt med en företrädare för måleriföretaget.

Arbetsdomstolen betvivlar visserligen inte att måleriföretaget och bemanningsföretaget haft för avsikt att arbetstagarna skulle vara anställda i bemanningsföretaget och hyras ut till

måleriföretaget. Det avgörande för vilket av företagen som ska ansvara för arbetstagarnas lönekrav är dock inte vad som överenskommit mellan företagen utan vad som kan anses vara avtalat mellan arbetstagarna å ena sidan och behöriga företrädare för något av företagen i fråga å den andra sidan.

Enligt arbetsdomstolens bedömning har arbetstagarna träffat behörig företrädare för måleriföretaget och överenskommit om att de ska utföra arbete mot ersättning. Det kan inte anses visat att denne företrädare på ett tillräckligt tydligt sätt klargjort att någon annan skulle vara part i anställningsförhållandet. Inte heller finns något som tyder på att företrädaren för måleriföretaget ens skulle vara behörig att ingå avtal för bemanningsföretagets räkning. Sammantaget finner arbetsdomstolen därför att måleriföretaget ska anses vara arbetsgivare och därmed skyldig att betala lönekraven.

ÖVRIGT

Digital guide för arbete med aktiva åtgärder

Diskrimineringsombudsmannen, DO, lanserar nu en ny digital guide som stöd i arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering. Reglerna om aktiva åtgärder finns i diskrimineringslagen och guiden ger arbetsgivare vägledning och stöd i hur arbetet med aktiva åtgärder ska gå till samt även en inblick i de olika områdena som omfattas av reglerna.

Arbetet med aktiva åtgärder handlar i stort om att undersöka och analysera vilka risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter som kan finnas i den egna verksamheten, för att sedan kunna vidta de åtgärder som behövs.

Du hittar guiden här:

<http://aktiva-atgarder.do.se>



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se