

Cirkulärnr: 1997:184
Diariernr: 1997/2963
P-cirknr: 1997-2:45
Nyckelord: Arbetsdomstolen
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-11-13
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 115 angående fråga om
det förelegat saklig grund för uppsägning av vårdbi-
träde på grund av nedsatt arbetsförmåga.
Bilagor: AD dom 1997 nr 115

Personalpolitik: 1997-2:45

Nyckelord: Arbetsdomstolen

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf

1997-11-13

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 115 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av vårdbiträde på grund av nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsdomstolen har i dom 1997 nr 115 mellan Perstorps kommun och Svenska Kommunalarbetareförbundet prövat om kommunen fullgjort sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar och sina skyldigheter i omplaceringshänseende. Arbetsdomstolen fann att så var fallet och att uppsägningen var sakligt grundad.

Bakgrund

Yvonne S. anställdes 1989 som vårdbiträde inom hemtjänsten. 1990 var hon med om en bilolycka. 1992 började hon, efter föräldraledighet, att arbeta igen. Hon fick snart besvär i form av trötthet, koncentrationssvårigheter samt värk i nacke och axlar. I februari 1994 blev hon sjukskriven med diagnosen skuldervärk.

Efter rehabiliteringsutredning bestämdes att Yvonne S. skulle arbetsträna i hemtjänsten. Arbetsträningen avbröts dock då Yvonne S på grund av sina besvär hade svårigheter att klara arbetet. Hon var därefter patient vid medicinska rehabiliteringskliniken vid centralsjukhuset i Kristianstad där man diagnosticerade hennes besvär som pisksnärtsskada härrörande från trafikolyckan 1990. Kliniken bedömde att omvårdnadsarbete inte var lämpligt för henne.

Från februari 1995 fram till uppsägningen i juni 1996 arbetstränade Yvonne S., först vid Komvux och sedan vid socialkontoret i kommunen.

Kommunen sade upp Yvonne S. på grund av personliga skäl.

Kommunal menade att kommunen inte uppfyllt de krav som kan ställas på en arbetsgivare när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Kommunen hade inte heller i tillräcklig grad undersökt möjligheterna till en omplacering. *Kommunal* yrkade att AD skulle ogiltigförklara uppsägningen och förplikta kommunen att utge ett allmänt skadestånd med 80.000 kr jämte ränta.

Kommunen bestred *Kommunals* talan.

Av visst intresse är också att Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen beslutade om föreläggande för kommunen att vid vite redovisa möjligheterna att anpassa arbetsuppgifter och arbetssituationen på socialförvaltningen till Yvonne S:s förutsättningar för att utföra arbetsuppgifterna. Vidare har försäkringskassan godkänt Yvonne S:s pisksnärtsskada som arbetsskada och hon uppbär helt sjukbidrag från oktober 1997 till september 1999.

Arbetsdomstolen

AD går först igenom rättsläget och konstaterar att sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i och för sig utgör saklig grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen (LAS). Undantagsvis kan detta dock utgöra saklig grund; då nedsättningen kan bedömas som stadigvarande och dessutom så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse.

Saklig grund för uppsägning föreligger inte heller enligt 7 § andra stycket LAS om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren istället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Det åligger arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Omplaceringsutredningen bör omfatta både en noggrann undersökning av arbetstagarens önskemål och förutsättningar och en systematisk genomgång av eventuellt lediga anställningar.

Domstolen refererar också utförligt till AD dom 1993 nr 42 ("Elektrikerdomen - vita fingrar"), som är något av en portaldom vad gäller de principer för arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Ansvaret för att en anställd som drabbats av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsinsatser som behövs för att den anställde skall kunna fortsätta arbeta. Vad gäller rehabiliteringsåtgärder sägs bland annat att ".. arbetsgivaren.. medverkar till att finna exempelvis relevant arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför den egna arbetsplatsen..", "Förarbetena ger dock inte stöd för att arbetsgivaren kan åläggas ett längre gående ansvar för arbetstagarens rehabilitering än att vidta sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren."

AD går igenom de olika åtgärder som kommunen vidtagit men finner inte något belägg för att ytterligare anpassnings- och rehabiliteringsinsatser från kommunens sida skulle kunnat leda till att Yvonne S. kunnat beredas fortsatt arbete hos kommunen. Kommunen hade heller inte haft någon skyldighet att utvidga sin verksamhet för att tillskapa arbetsuppgifter åt henne.

AD fann att uppsägningen var sakligt grundad och avslog Kommunals talan.

Kommentar

Domen innebär ingen förändring av rättsläget såsom det kommit till uttryck i AD's rättspraxis i den s.k. elektrikerdomen och senare domar. Av intresse är dock att AD nu bedömt principerna för arbetsgivarens ansvar för anpassning och rehabilitering också för en kommun och att kommunen befunnits fullgjort sina skyldigheter i dessa frågor.

Vad vi särskilt vill fästa uppmärksamheten på är vikten av att kommunen verkligen anstränger sig i sina försök till anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Allt som görs bör ordentligt dokumenteras.

Vad som ovan sagts om omplacering enligt 7 § andra stycket LAS innebär att oklarhet i omplaceringsfrågan ofta innebär att omplaceringsskyldigheten inte ansetts vara uppfylld. Saklig grund för uppsägning har därför inte heller förelegat enbart av den anledningen, oaktat att arbetsgivaren kanske vidtagit lämpliga anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

Bilagor

AD dom 1997 nr 115