

Cirkulärnr: 2001:99
Diariernr: 1589/2001
P-cirknr: 2001:41
Nyckelord: AD, LAS, Rehabilitering
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2001-08-28
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2001 nr 59 om uppsägning av lönebidragsanställd vaktmästare
Bilagor: AD dom 2001 nr 59

Personalpolitik: 2001:42

Nyckelord: AD, LAS

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf

2001-08-28

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2001 nr 59 om uppsägning av lönebidragsanställd vaktmästare

Arbetsdomstolen (AD) har genom dom 2001 nr 59 mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Uddevalla kommun prövat om olovlig frånvaro, onyktert uppträdande på arbetsplatsen och vägran att delta i sin egen rehabilitering utgjorde saklig grund för uppsägning.

Bakgrund

Göran P. hade en anställning hos landstinget sedan 1979 som övergick till Uddevalla kommun 1992. I februari år 2000 sades han upp på grund av personliga skäl.

Kommunal gjorde gällande att saklig grund för uppsägning inte förelegat eftersom kommunen inte fullgjort sina skyldigheter vad gäller rehabilitering och omplacering. Kommunal yrkade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och att kommunen skulle utge 100.000 kronor i allmänt skadestånd till Göran.

Uddevalla kommun bestred samtliga yrkanden och menade att saklig grund för uppsägning förelegat.

Arbetsdomstolen

AD behandlade Görans frånvaro, hans psykiska tillstånd och alkoholbruk, rehabiliteringsfrågan samt tidigare omplaceringar för att slutligen pröva huruvida saklig grund för uppsägning förelåg.

Frånvaron

Olovlig frånvaro kan om den upprepas och arbetstagaren inte rättar sig efter tillsägelser och varningar utgöra saklig grund för uppsägning. AD fann att en del frånvarotillfällen låg långt tillbaka i tiden och uppenbarligen hängde samman med Görans alkoholvanor.

Psykiska tillståndet och alkoholbruket

Onykterhet i arbetet är en typ av förseelse som bör kunna medföra uppsägning om den upprepas. Göran hade vid flera tillfällen uppträtt berusat både i och utom arbetet men det hade dock inte hänt sedan slutet av 1998.

Rehabiliteringsfrågan

Sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga utgör som regel inte grund för uppsägning, såvida det inte är en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse. Det är endast i undantagsfall som arbetstagarens sjukdom utgör saklig grund för uppsägning. Enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring är arbetsgivaren skyldig att i samråd med arbetstagaren svara för att en effektiv rehabilitering företas. Arbetstagarens medverkan är således viktig och vägran att utan giltigt skäl medverka i rehabiliteringsåtgärder kan leda till att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och saklig grund för uppsägning anses föreligga.

Tidigare omplaceringar

Göran hade varit föremål för flera omplaceringar och arbetsprövningar under sin anställning i kommunen. 1999 gjordes en omplaceringsutredning, som enligt kommunen visade att det inte fanns något ledigt arbete som Göran hade kvalifikationer för.

Sakliga grunden

AD fann att Görans misskötsamhet var av sådant slag att den kan föranleda uppsägning. Kommunen hade under i stort sett hela Görans anställningstid verkat för att han skulle ta emot vård- och rehabiliteringsåtgärder. Göran hade avvisat kommunens alla sådana förslag. Med tanke på alla tidigare verkningslösa omplaceringar av Göran framstod det inte som meningsfullt eller skäligt att kräva att kommunen skulle vidta ytterligare en omplacering. Att Göran var lönebidragsanställd påverkar inte situationen då dessa fullt ut omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte ha något förstärkt anställningsskydd.

AD fann att kommunen visat att den haft saklig grund för uppsägningen av Göran P.

Kommentar

Även om detta mål också handlar om misskötsamhet från arbetstagarens sida så riktas fokus mycket på arbetsgivarens rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.

Enligt anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om sjukdom eller handling som beror på sjukdom åberopas som grund för uppsägningen. Denna huvudregel har dock ett undantag; nämligen om arbetstagarens arbetsförmåga stadigvarande varit så nedsatt att arbetstagaren inte längre kunnat utföra arbete av någon betydelse. Det blir således en bedömning i varje enskilt fall. Och det är arbetsgivaren som skall visa att han

fullgjort sina skyldigheter härvidlag. Detta sker lämpligen genom att alla åtgärder avseende rehabilitering och omplacering skriftligen dokumenteras.

Om kommunen har en fastlagd policy för rehabilitering med fasta rutiner för rehabiliteringsutredningars bedrivande, som är känd av både ansvariga chefer, fackliga organisationer och berörda arbetstagare, så ökar sannolikheten för en lyckad rehabilitering och även för arbetsgivaren att visa att man fullgjort sina skyldigheter.

Observera att arbetsgivaren har en skyldighet att söka omplacera arbetstagaren även efter en fullgjord/avslutad rehabilitering.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Göran Söderlöf

Bilagor

AD dom 2001 nr 59