

Cirkulärnr: 2002:38
Diariernr: 2002/0797
P-cirknr: 2002-2:9
Nyckelord: Arbetsrätt, uppsägning
Handläggare: Hedda Mann
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2002-04-08
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2002 nr 32 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av heltidsanställd brandman som inte klarat tester för rök- och kemdykning
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2002 nr 32

Personalpolitik: 2002-2:9

Nyckelord: Arbetsrätt, uppsägning

*Förhandlingssektionen
Hedda Mann*

2002-04-08

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 2002 nr 32 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av heltidsanställd brandman som inte klarat tester för rök- och kemdykning

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2002 nr 32 mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Räddningstjänsten Östra Skaraborg prövat om det förelegat saklig grund för uppsägning av heltidsanställd brandman som inte klarat av de tester en brandman måste genomgå för att få utföra rök- och kemdykning.

Bakgrund

Tord J. anställdes 1971 som brandman i Skövde kommun. Anställningen övergick 1999 till kommunalförbundet Räddningstjänsten Östra Skaraborg. Tord J. har ingått i utryckningsstyrkan och bland annat deltagit i rök- och kemdykningsövningar. Från slutet av 1997 till mars 1999 godkändes inte Tord J. vid de tester som en brandman måste klara enligt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1995:1) för att rök- och kemdyka. I april-maj 2000 underkändes Tord J. på nytt och den 1 juni 2000 sade räddningstjänsten upp honom på grund av personliga skäl.

Kommunal gjorde gällande att saklig grund för uppsägningen inte förelegat eftersom kommunalförbundet inte fullgjort sina skyldigheter ifråga om rehabilitering och arbetsanpassning. Vidare hävdade Kommunal att Tord J. kan utföra arbete av stor betydelse efter en anpassning av arbetsuppgifterna inom såväl utryckningsstyrkan som det förebyggande arbetet. Kommunal yrkade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras samt att kommunalförbundet skulle utge ett allmänt skadestånd på 75 000 kronor.

Räddningstjänsten bestred yrkandena och menade att saklig grund för uppsägning förelegat. Tord J. har haft möjlighet att träna upp sin fysiska förmåga och någon omplacering var inte möjlig. Alla brandmän i utryckningstjänst måste kunna utföra samtliga arbetsuppgifter av säkerhetsskäl. En anpassning av ar-

betsuppgifterna skulle därför innebära att utryckningsstyrkan måste utökas med en man vilket arbetsgivaren inte är skyldig att göra.

Arbetsdomstolen

AD konstaterade att Tord J. vid uppsägningstillfället hade nedsatt arbetsförmåga och att detta var känt för arbetsgivaren – dock inte anledningen därtill. AD anlade emellertid samma synsätt som om det vid uppsägningstillfället stått klart för arbetsgivaren att arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom. Vidare konstaterade AD att det under alla förhållanden åligger en arbetsgivare att göra en noggrann utredning av möjligheterna till omplacering samt anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder.

Då Tord J. varit anställd under en lång tid och sagts upp på grund av att han inte kunde utföra en mindre del av sitt arbete ansåg AD att man kan ställa särskilt stränga krav på arbetsgivaren. Om det råder oklarhet huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter går detta ut över arbetsgivaren. Eftersom räddningstjänsten inte närmare bemött Kommunals uppgift om att Tord J. skulle kunna arbeta med det förebyggande arbetet konstaterade AD att räddningstjänsten inte klargjort om denna möjlighet övervägts. Därmed ansåg AD inte att räddningstjänsten ens utrett möjligheterna för Tord J. att fortsätta sin anställning. Uppsägningen ogiltigförklarades och yrkat skadestånd utdömdes.

AD ansåg bara räddningstjänstens säkerhetskrav, att alla brandmän skall kunna delta i rök- och kemdykning, kunna åsidosättas om det framstår som obefogat. Mot bakgrund av att det inte förelåg saklig grund för uppsägning, redan på den grund att arbetsgivaren inte fullgjort sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar, gick AD inte in på denna bedömning.

Kommentar

Utgången i målet visar hur viktigt det är att arbetsgivaren fullgör sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar. För att kunna visa att detta fullgjorts bör samtliga åtgärder och överväganden dokumenteras. Vidare bör arbetsgivaren i arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning utgå från en för ändamålet fastlagd rehabiliteringspolicy som bör vara väl känd av såväl arbetsgivare och arbetstare, som fack, företagshälsovård och försäkringskassa. Domen innebär ingen förändring av rättsläget beträffande rehabilitering så som det framställts i Perstorpsdomen, AD 1997 nr 115, cirkulär 1997:184.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Hedda Mann

Bilaga

Arbetsdomstolens dom 2002 nr 32