



Cirkulärnr: 2006:46  
Diariernr: 2006/1734  
P-cirknr: 2006-2:17  
Nyckelord: AD, LAS, omplacering, rehabilitering, uppsägning  
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir, Hedda Mann  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2006-06-30  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 11 angående fråga om  
kommun haft saklig grund att säga upp ett vårdbiträde på  
grund av sjukdom  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 11



## CIRKULÄR 2006:46

---

### Arbetsgivarpolitik: 2006-2:17

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Johanna Read Hilmarsdottir, Hedda  
Mann

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

Nyckelord: AD, LAS, omplacering,  
rehabilitering, uppsägning

## Arbetsdomstolens dom 2006 nr 11 angående fråga om kommun haft saklig grund att säga upp ett vårdbiträde på grund av sjukdom

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 2006 nr 11 mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Hudiksvalls kommun prövat huruvida kommunen haft saklig grund för att säga upp ett vårdbiträde på grund av sjukdom. AD har också prövat frågan om kommunen fullgjort sin skyldighet att rehabilitera och omplacera arbetstagaren.

AD bedömde att uppsägningen varit sakligt grundad.

### Bakgrund

TS anställdes 1994 av Hudiksvalls kommun som personlig assistent. Efter en tid övergick han till att arbeta som vårdbiträde inom äldreomsorgen. Från april 1999 till januari 2001 hade TS tre längre sjukskrivningsperioder. Den första perioden varade i fem månader och berodde på en konflikt i arbetsgruppen. De två efterföljande sjukskrivningsperioderna varade i två respektive en månad och berodde på besvär med en fot samt nacke, axlar och höfter. Den 23 april 2001 blev TS återigen sjukskriven, denna gång på grund av höftbesvär, matthetskänsla och värk. Sjukskrivningen varade fram till och med den 20 december 2003 då försäkringskassan konstaterade att han var medicinskt färdigutredd och att rehabiliteringsutredningen var avslutad.

Kommunen hade under TS' sjukskrivningsperiod genomfört rehabiliteringsåtgärder av olika slag och det stod klart att TS inte kunde återgå till arbetet som vårdbiträde. Kommunen genomförde en omplaceringsutredning som avslutades i mars 2004. Den resulterade i att han kunde erbjudas ett arbete som skolmålbitsbiträde

### Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se, www.skl.se

på deltid. TS avvisade emellertid erbjudandet och kommunen sa därefter upp honom från anställningen på grund av personliga skäl.

Kommunal ansökte om stämning på kommunen och gjorde gällande att saklig grund för uppsägning inte förelegat då kommunen inte uppfyllt sina skyldigheter i fråga om rehabiliteringsansvar eller omplacering. Kommunal yrkade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras samt att kommunen skulle utge ett allmänt skadestånd om 120 000 kronor.

Kommunen bestred yrkandena och gjorde gällande att saklig grund för uppsägning förelegat. Kommunen menade att TS inte kunde utföra något arbete av betydelse inom kommunen på grund av sina fysiska besvär. Kommunen gjorde dessutom gällande att den uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet, i vart fall genom att TS inte medverkat i sin rehabilitering vid fyra tillfällen. Vidare gjorde kommunen gällande att den fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

### **Arbetsdomstolen**

AD behandlade först frågan huruvida arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och omplaceringsskyldighet för att slutligen pröva om arbetsgivaren haft saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl.

### **Rehabiliteringsskyldighet**

AD konstaterade att det var ostridigt i målet att TS inte kunde återgå till sitt arbete som vårdbiträde men att utredningen i målet visade att han kunde utföra andra arbetsuppgifter inom kommunen. Vad avsåg kommunens påståenden om att TS vid fyra tillfällen inte medverkat i sin rehabilitering fann AD att det första tillfället låg för långt tillbaka i tiden, att TS vid det andra tillfället inte kunde lastas för att arbetsträningen inte kommit till stånd samt att kommunen inte kunde styrka det tredje tillfället. När det gäller det fjärde tillfället konstaterade AD att arbetstagararen, genom att avbryta de planerade studierna, *inte* hade medverkat i sin rehabilitering på sätt som kunde krävas av honom. Därmed ansåg AD att kommunen hade fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.

### **Omplaceringsskyldighet**

När det gäller arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt lagen om anställningsskydd, (LAS), uttalar AD följande:

”Omplaceringsskyldigheten i 7 § innebär i princip inte någon rätt för arbetstagararen att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. En arbetstagarare kan t.ex. behöva acceptera en lönesänkning (se AD 1982 nr 60). Lagens bestämmelser syftar istället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. En arbetstagarare som utan godtag-

bar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande får i allmänhet finna sig i att bli uppsagd”.

AD konstaterade att det inte fanns några *andra* lediga tillsvidareanställningar som kommunen borde ha erbjudit TS, att erbjudandet om arbete som skolmåltidsbiträde på deltid var skäligt och att arbetsgivaren därmed hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Uppsägningen var således sakligt grundad.

## Kommentar

### Rehabiliteringsskyldighet

För att kunna styrka att saklig grund för uppsägning av personliga skäl föreligger när sjukdom är anledningen till uppsägningen, måste arbetsgivaren kunna *visa* att rehabiliteringsskyldigheten enligt lagen om allmän försäkring fullgjorts. Arbetstagarens arbetsförmåga skall vara utredd och dokumenterad.

Arbetstagaren å sin sida ska medverka i rehabiliteringen. Om arbetsgivaren kan *visa* att arbetstagaren, utan godtagbart skäl, inte medverkat i rehabiliteringen, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. I domen var det ett tillfälle av bristande medverkan i rehabilitering som kunde styrkas (de avbrutna studierna) och som därmed fick betydelse för utgången i målet.

För att en arbetsgivare ska kunna fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet, samt styrka detta när så krävs, är det en fördel om arbetsgivaren följer en policy och har inarbetade rutiner för rehabiliteringsarbetet och dess uppföljning.

### Omplaceringsskyldighet

Innan en arbetsgivare säger upp en arbetstagare skall det genomföras en noggrann omplaceringsutredning enligt 7 § LAS. Omplaceringsskyldigheten gäller arbetsgivarens hela verksamhet. Utgångspunkten är att undersöka om det finns annat arbete hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för och som denne har arbetsförmåga att klara av. Arbetsgivaren ska *visa* att alla möjligheter till omplacering har tagits till vara.

En arbetstagare som utan godtagbar anledning tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande får finna sig i att bli uppsagd. AD påpekar att arbetstagaren borde ha *prövat* arbetet i skolköket innan han tackade nej.

Ett erbjudande om deltidsanställning kan, som i det aktuella fallet, mycket väl vara ett skäligt omplaceringserbjudande, när det inte finns andra lediga tillsvidareanställningar att erbjuda.

Det framgår också av domen att omplacering till *tidsbegränsade anställningar* aktualiseras om det inte finns lediga tillsvidareanställningar.

#### **Förbundets rekommendation angående omplaceringsutredningen**

Mot bakgrund av domen rekommenderar SKL att arbetsgivare först inventerar om det finns lediga tillsvidareanställningar. Om ingen lämplig tillsvidareanställning finns att erbjuda, prövas därefter om det finns någon lämplig tidsbegränsad anställning, till exempel ett vikariat, som arbetstagaren kan omplaceras till. Innan uppsägning sker bör arbetsgivaren kunna presentera en omplaceringsutredning av vilken det framgår att det varken funnits lediga tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar som arbetstagaren hade kunnat omplaceras till.

SKL:s bedömning är att en arbetstagare som tackar ja till en erbjuden tidsbegränsad anställning som omplaceringsalternativ, därmed tackar ja till *hela* erbjudandet och erhåller en *tidsbegränsad anställning*. Arbetstagaren behåller inte sin ursprungliga tillsvidareanställning vid sådana förhållanden, vilket också bör klargöras för arbetstagaren.

Domen rör uppsägning av personliga skäl; sjukdom. Var gränserna går för omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsutredning i andra fall besvaras inte av den här domen.

#### **Tidigare cirkulär som rör både rehabilitering och omplacering:**

- 2002:97** Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar- checklista
- 2002:38** AD:s dom 2002 nr 32 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av heltidsanställd brandman som inte klarat tester för rök- och kemdykning
- 1998:67** AD:s dom 1998 nr 13 angående frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning av ekonomibiträde på grund av nedsatt arbetsförmåga
- 1997:184** AD:s dom 1997 nr 115 angående fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av vårdbiträde på grund av nedsatt arbetsförmåga.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2006 nr 11