

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 18:39
Diariernr: 18/04938
P-cirknr: Finns ej längre
Nyckelord: Uppsägning, arbetsförmåga, sjukdom, rehabilitering,
Arbetsdomstolen, AD
Handläggare: Sophie Thörne
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2018-10-29
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Uppsägning på grund av personliga skäl, sjukdom
Bilagor: Dom AD 2018 nr 56

CIRKULÄR 18:39

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Sophie Thörne

Nyckelord: uppsägning, arbetsförmåga, sjukdom,
rehabilitering, Arbetsdomstolen, AD

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona
Arbetsgivarpolitik

Uppsägning på grund av personliga skäl, sjukdom, Arbetsdomstolens dom 2018 nr 56.

Arbetsdomstolen har avkunnat dom i ett uppmärksammat mål mellan Fastighetsanställdas förbund och Växjöbostäder AB samt Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (tidigare Pacta).

Sobona bistod Växjöbostäder AB (bolaget) med rättegångsombud i målet. Domen¹ bifogas som bilaga.

Målet rörde om fastighetsskötarens arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget, om bolaget fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning samt om bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen fann att det för det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Bakgrund

R.L. anställdes som fastighetsskötare hos bolaget 1996. Hon sades upp på grund av personliga skäl i oktober 2014. Hon hade då varit sjukskriven och frånvarande i fem år. Försäkringskassan hade också efter uppsägningen beslutat om fortsatt livränta till och med september 2019.

Förbundet yrkade att bolaget skulle betala allmänt skadestånd med 300.000 kr jämte ränta till R.L. Dessutom förbehöll man sig rätten att återkomma med yrkande om ekonomiskt skadestånd. Uppsägningen hade inte ogiltigförklarats av arbetstagaren R.L. eller hennes fackliga organisation, och tvisten handlade därför enbart om allmänt och ekonomiskt skadestånd för den påstått felaktiga uppsägningen.

¹ Domen refereras inte, dvs. den kommer inte att publiceras på Arbetsdomstolens hemsida (men är givetvis möjlig att beställa från domstolen).

Bolaget bestred yrkandena.

Arbetsdomstolen

Under huvudförhandlingen ägnades stor uppmärksamhet åt förbundets påståenden om olika ageranden från bolagets sida mot R.L. Dessa påståenden mot bolaget rörde bland annat påståenden om sexuella trakasserier, stöldanklagelser, utebliven placering vid omorganisation och repressalie mot henne genom omplacering till tyngre arbete.

Förbundets påståenden om olika trakasserande ageranden prövades inte av Arbetsdomstolen. Domstolen konstaterade att tvisten rörde om uppsägningen av R.L. var sakligt grundad eller ej och om R.L:s arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget, om bolaget fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning samt om bolaget hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen redovisar i domskälen utförligt den rättsliga bakgrunden beträffande uppsägning på grund av sjukdom och hänvisar särskilt till vad den anfört i sin dom 2014 nr 41. (Det målet rörde uppsägning av en textilslöjdlärare på grund av sjukdom.)

Arbetsdomstolen finner slutligen mot bakgrund av R.L.s långvariga sjukdoms- och sjukskrivningshistorik, hennes hälsotillstånd vid uppsägningstillfället, att läkare har gjort bedömningen att hon inte har någon som helst arbetsförmåga på arbetsmarknaden förekommande arbete samt att rehabilitering inte kan ske, att bolaget inte brustit i sina skyldigheter mot R.L.

Uppsägningen var sakligt grundad och förbundets talan avslogs.

SKL:s kommentar

Som framgår av domen ställs höga krav på arbetsgivarens insatser för att åstadkomma en återgång i arbete av sjukskrivna arbetstagare genom rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärder. Den medicinska bedömningen väger naturligtvis tungt i ärenden som den i målet aktuella. Det är alltid arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som åberopas till stöd för uppsägningen utifrån reglerna i 7 § LAS.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Agneta Jöhnk

Sophie Thörne

Bilaga: AD 2018 nr 56