aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JUNI 2022

junirapporten innehåller följande domar

- AD 2022 nr 33, som handlar om sympatiåtgärd eller politisk stridsåtgärd, s 1
- AD 2022 nr 34, som handlar om uppsägning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, s 17
- AD 2022 nr 35, som handlar om uppsägning vid arbetsoförmåga, s 33

De Bästa Hälsningar

Tommy Iseskog

Domar från Arbetsdomstolen juni 2022

1. AD 2022 nr 33

Fallet, som handlar om sympatiåtgärd eller politisk stridsåtgärd, refereras ingående på vita blad

2. AD 2022 nr 34

Fallet, som handlar om uppsägning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, refereras ingående på vita blad

3. AD 2022 nr 35

Fallet, som handlar om uppsägning vid arbetsoförmåga, refereras ingående på vita blad

4. AD 2022 nr 36

Förlikning

ARBETSDOMSTOLEN
Rotel 3:1

BESLUT
2022-06-01
Stockholm

Beslut nr 33/22
Mål nr A 75/22

KÄRANDE
Svenska Hamnarbetarförbundet, Sydatlanten 15, 418 34 Göteborg
Ombud: jur.kand. Frederick Batzler samt John Nordmark, AB Södra byrån, Rosencrantzgatan 29 C, 273 31 Tomelilla

SVARANDE
Sveriges Hamnar, Box 5384, 102 49 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Henrik Olander, Transportföretagen TF AB, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN
fastställelse av stridsåtgärds lovlighet; nu fråga om interimistiskt beslut

---

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal sedan den 5 mars 2019.

Den 24 februari 2022 inledde Ryssland en fullskalig invasion av Ukraina, vilken fortfarande pågår.

Den tidigare blockaden

Den 17 mars 2022 varslade Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) Sveriges Hamnar om stridsåtgärd i form av blockad mot fartyg på väg till och från Ryssland samt fartyg med ryskt gods som anlöper svenska hamnar. Blockaden omfattade även ryskflaggade, ryskägda och ryskkontrollerade fartyg som för tillfället inte seglar på ryska hamnar eller fraktar ryska export- eller importvaror. I varslet angavs att blockaden utgjorde riksomfattande sympatiåtgärder till stöd för Ukrainas hamnarbetare och civilbefolkning. Den 22 mars 2022 förtydligade förbundet, på Sveriges Hamnars begäran, den varslade blockadens innebörd och omfattning i olika avseenden. Blockaden trädde i kraft den 28 mars 2022.

Den 27 april 2022 gjorde Sveriges Hamnar en fredspliktsinvändning hos förbundet mot blockaden och gjorde gällande i huvudsak att blockaden inte utgjorde en facklig sympatiåtgärd, utan att det i stället var fråga om en otillåten politisk stridsåtgärd med internationell anknytning.

Den 28 april 2022 meddelade förbundet Sveriges Hamnar att det inte avsåg att avbryta den pågående blockaden, men att den tidsbegränsades till den 31 maj 2022.

Den 29 april 2022 ansökte Sveriges Hamnar om stämning i Arbetsdomstolen mot förbundet (mål nr A 58/22) och yrkade bl.a. skadestånd och fastställelse, även interimistiskt, av att blockaden var olovlig.

Under Arbetsdomstolens ledning träffade parterna den 6 maj 2022 en överenskommelse som innebar att blockaden upphörde med utgången av fredagen den 13 maj 2022, vilket medförde att Sveriges Hamnar återkallade sin talan och målet avskrevs måndagen den 17 maj 2022.

Den nu varslade blockaden

Samma dag, den 17 maj 2022, varslade förbundet återigen Sveriges Hamnar om stridsåtgärd i form av blockad mot fartyg på väg till och från Ryssland samt ryskflaggade, ryskägda och ryskkontrollerade fartyg som för tillfället inte seglar på ryska hamnar. Av varslet framgår att blockaden vidtas i solidaritet med ukrainska hamnarbetare och den ukrainska arbetarklassen samt belarusiska järnvägsarbetare, som sympatiåtgärder till stöd för vissa närmare angivna konfliktåtgärder som har vidtagits av ukrainska och belarusiska fackföreningar och arbetstagare. Blockaden skulle enligt varslet träda i kraft den 26 maj 2022 kl. 11.00 och gälla till den 26 juni 2022 kl. 11.00. Den 20 maj 2022 meddelade förbundet Sveriges Hamnar att blockaden i stället skulle träda i kraft den 27 maj 2022 kl. 11.00.

Den 20 maj 2022 gjorde Sveriges Hamnar en fredspliktsinvändning hos förbundet mot blockaden och gjorde – liksom tidigare – gällande att blockaden inte utgjorde en facklig sympatiåtgärd utan i stället var en otillåten politisk stridsåtgärd med internationell anknytning.

Den 24 maj 2022 ansökte förbundet om stämning i Arbetsdomstolen mot Sveriges Hamnar i detta mål om den varslade blockadens lovlighet och begärde ett interimistiskt beslut i frågan.

Den 27 maj 2022 meddelade förbundet Sveriges Hamnar att den varslade blockaden inte kommer att verkställas förrän den 2 juni 2022.

I detta beslut behandlas förbundets yrkande om interimistiskt beslut.

Yrkande och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att förbundet, för tiden till dess målet slutligt avgörs, är rättsligt oförhindrat att vidta blockaden i enlighet med utfärdat varsel.

Sveriges Hamnar har bestritt yrkandet om interimistiskt beslut.

Parterna har till stöd för sin talan i fråga om interimistiskt beslut anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Grunder

Den varslade blockaden är en i behörig ordning beslutad och varslad facklig sympatiåtgärd till stöd för följande fackliga primärkonflikter.

- Fria ukrainska fackföreningskonfederationens (KVPU) begäran om blockad mot rysk sjöfart och fossila bränslen.
- Ukrainska hamnarbetares blockad mot hantering av ryskt krigsmateriel i hamnen i Berdjansk.
- Ukrainska skolchefers och rektorers massuppsägningar i Melitopols skolor.
- Ukrainska tjänstemäns blockad mot arbetsuppgifter i Melitopols kommunala administration.
- Belarusiska järnvägsarbetares blockad och aktioner mot hantering av ryskt krigsmateriel.

Samtliga dessa primärkonflikter ska betraktas som lovliga. Därför är också den blockad som förbundet varslat om lovlig enligt 41 § första stycket fjärde punkten medbestämmandelagen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att förbundet inte har varslat om en lovlig facklig sympatiåtgärd, gör förbundet i andra hand gällande att den varslade blockaden utgör en lovlig politisk stridsåtgärd med facklig bakgrund, som har varslats på begäran av KVPU och det ukrainska hamnarbetarförbundet Skydd för rättvisa (Zahyst spravedlyvosti), som är en medlemsorganisation i KVPU.

Omständigheter

Bakgrund

Den ryska invasionen och kriget i Ukraina har medfört omfattande förstörelse och enormt lidande för den ukrainska civilbefolkningen. Stora delar av östra och södra Ukraina ockuperas nu av Ryssland. Liksom resten av befolkningen har hamnarbetarna i Ukraina på olika sätt drabbats hårt av kriget. De flesta har avskurits från sin försörjning. Många har tvingats fly från sina hemstäder som ockuperas av rysk militär. Vissa har tagit värvning och deltar i det militära motståndet mot invasionen. Andra har engagerat sig i civila insatser, som att få fram förnödenheter eller transportera skadade och flyktingar.

Ryssland har i de ockuperade områdena tagit över viktiga arbetsplatser, upprättat en civil administration och förbereder till synes att annektera territorierna. För många ukrainska arbetstagare, såsom hamnarbetare, kommunala administratörer och skolledare i ryskkontrollerade områden, har ockupationen inneburit att Ryssland har inträtt som deras arbetsgivare. På flera håll har den nya relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare föranlett konfliktåtgärder från båda sidor.

För förbundet stod det redan i början av mars 2022 klart att den militära konflikten drabbade hamnarbetarna och deras fackliga organisationer hårt, och att det fanns behov av och efterfrågan på sympatiåtgärder. Förbundet uppfattade även att den ryska invasionen medförde ett direkt angrepp på de ukrainska hamnarbetarförbunden.

Förbundet beslutade därför om den tidigare blockaden. Blockaden fick mycket uppmärksamhet och kommenterades positivt av Ukrainas president Volodymyr Zelenskyj.

Den 17 maj 2022 varslade förbundet Sveriges Hamnar om sympatiåtgärder i form av en ny blockad mot ryska fartyg.

Förbundets nu varslade blockad

Den nu varslade blockaden skulle, enligt varslet, vara i en månad och upphöra den 26 juni 2022 kl. 11.00. Förbundet har senare skjutit fram ikraftträdandet till den 2 juni 2022, men blockaden ska upphöra i enlighet med varslet. I praktiken kommer bara något enstaka fartyg att påverkas av blockaden. Handeln med Ryssland i allmänhet har minskat drastiskt och i det närmaste upphört till följd av kriget i Ukraina.

Blockaden vidtas i solidaritet med ukrainska hamnarbetare och den ukrainska arbetarklassen samt belarusiska järnvägsarbetare, i syfte att stödja de i varslet nämnda konfliktåtgärderna som vidtagits av ukrainska och belarusiska fackföreningar och arbetstagare.

Det framgår av förbundets varsel att det inte är fråga om en politisk stridsåtgärd, utan om sympatiåtgärder till stöd för tydligt definierade primärkonflikter. Förbundet har inte som syfte med blockaden att varaktigt avskära svenska hamnarbetsgivares affärsförbindelser med Ryssland.

De ukrainska fackföreningarna

Den ryska invasionen försatte de ukrainska fackföreningarna och deras medlemmar i krigstillstånd. Många arbetstagare har avskurits från sin försörjning. Tusentals har tvingats fly från sina hemstäder. En stor del av befolkningen är inkallad i försvaret och deltar i den militära insatsen mot invasionen. Andra har engagerat sig i civilförsvaret, och arbetar med att få fram förnödenheter eller transportera skadade och flyktingar.

Kriget har utsatt fackföreningarna för stora prövningar. I de ockuperade områdena har ukrainska arbetstagarorganisationer i praktiken helt upphört att verka. Det saknas faktiska förutsättningar för fackföreningar där att formellt agera till stöd för sina medlemmar. Dels uppställer det pågående kriget hinder, dels har den ryska ockupationsmakten agerat repressivt mot civilt motstånd från den ukrainska befolkningen. Många ukrainska arbetstagare har lämnat sina hem och arbetsplatser och flytt till delar av landet som inte härjas av kriget.

Även i de delar av landet som fortfarande står under ukrainsk kontroll är det svårt för fackföreningarna att agera. De ukrainska hamnarbetarförbunden har varit särskilt ansatta av kriget, eftersom hamnarna från militärstrategisk synpunkt är viktiga både för det ukrainska försvaret och för den ryska krigsinsatsen. Hamnarna längs Svarta havet är stängda och har sedan krigets början utsatts för rysk beskjutning. I hamnarna längs Donau som fortfarande är öppna sker en enorm arbetsinsats för att hantera allt ukrainskt gods som annars skulle skeppats över Svarta havet. Arbetet är förenat med stor fara eftersom det förekommer flyg- och raketangrepp mot hamnarna.

Det ukrainska hamnarbetarförbundet Skydd för rättvisa, som ingår i fackföreningsfederationen KVPU, blev av med de flesta ledande medlemmar när dessa kallades in till militärtjänstgöring. Andra ledande medlemmar deltar i civilförsvaret. Även för det större ukrainska hamnarbetarförbundet, Ukrainska sjötransportarbetarförbundet (MTWTU), har det varit svårt att agera eftersom krigsinsatsen har tagit i princip all personal och alla resurser i anspråk. De hamnarbetare som inte är inkallade eller på annat sätt deltar i krigsinsatsen arbetar hårt för att lasta exportvaror och lossa förnödenheter i de få kvarvarande hamnar som är öppna.

I de ockuperade delarna av Ukraina har Ryssland övertagit den civila administrationen. Det innebär bl.a. att ockupationsmakten kontrollerar den kommunala verksamheten i städer som Melitopol, Mariupol, Kherson och Berdjansk. För kommunanställda arbetstagare, såsom kommunala tjänstemän, skolledare, rektorer och lärare, betyder det i sin tur att Ryssland har inträtt som arbetsgivare. Löner betalas ut i ryska rubel och arbetsledningen följer direktiv från den ryska staten.

I städerna Mariupol, Kherson och Berdjansk har Ryssland övertagit kontrollen över hamnarna från de statliga ukrainska hamnbolagen. Därmed har den ryska staten även i hamnarna inträtt som arbetsgivare.

Den nya relationen mellan Ryssland som arbetsgivare och ukrainska arbetstagare har i flera ockuperade städer orsakat protester och fackliga stridsåtgärder. Ockupationsmakten har i många fall svarat med hot, våld, kidnappningar och uppsägningar.

Nedan följer en redogörelse för de fackliga primärkonflikter som förbundets varslade blockad avser att stödja.

KVPU:s begäran om sympatiåtgärder

Trots svårigheterna att agera med anledning av kriget, samlade sig KVPU, där bl.a. hamnarbetarförbundet Skydd för rättvisa ingår, och anslog den 21 mars 2022 en formell begäran om sympatiåtgärder från den europeiska fackföreningsrörelsen. Begäran, som riktade sig till Europeiska fackliga samorganisationen (ETUC), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) samt europeiska fackföreningar i allmänhet, innefattade en uppmaning att blockera ryska fossila bränslen i europeiska hamnar.

Den ukrainska regeringen har själv uppmanat till internationella blockader mot rysk sjöfart och har också ställt sig positiv till förbundets tidigare blockad som var i linje med vad KVPU begärde i sitt anslag.

Blockad mot hantering av ryskt krigsmateriel i hamnen i Berdjansk

Hamnstaden Berdjansk i södra Ukraina ockuperades av Ryssland den 26 februari 2022. Ryssland tog då över kontrollen över hamnen från det statliga ukrainska hamnbolaget. I samband med detta inträdde Ryssland som arbetsgivare för de ukrainska hamnarbetare som var anställda i hamnbolaget.

Hamnen i Berdjansk öppnades den 14 mars 2022 av Ryssland för att hantera krigsmateriel och föra ut ukrainskt spannmål. I samband med öppnandet vägrade de ukrainska hamnarbetarna gemensamt att lossa krigsmateriel eller lasta spannmål på ryska fartyg. Detta medförde att de förlorade sina jobb och ersattes av rysk militär personal.

Hamnarbetarna i Berdjansk har inte återfått sina anställningar och har inte fått någon kompensation från Ryssland.

Massuppsägningar och protester i Melitopol

Staden Melitopol i södra Ukraina ockuperades den 1 mars 2022. Ryssland tog i samband med ockupationen kontrollen över den kommunala administrationen.

Den ukrainska befolkningen i Melitopol har organiserat flera protester mot ockupationen. Stadens borgmästare, Ivan Fedorov, kidnappades den 11 mars 2022 av rysk militär och släpptes först den 16 mars 2022 som en del av ett fångutbyte mellan Ryssland och Ukraina. Ivan Fedorov verkar numera i exil på ej ockuperat ukrainskt territorium.

I mars 2022 beslutade den nya ryska administrationen att öppna Melitopols skolor och införa en rysk läroplan. Beslutet väckte stor upprördhet och ledde till att skoldistriktets samtliga skolchefer och rektorer i samförstånd sa upp sig i slutet av mars 2022. Massuppsägningarna skedde i protest mot den nya läroplanen. Den ryska ockupationsmakten svarade med att kidnappa chefen för den kommunala utbildningsförvaltningen i Melitopol, Iryna Shcherbak, samt fyra skolchefer.

Borgmästaren Ivan Fedorov uttalade sitt stöd för massuppsägningarna.

Även andra kommunala tjänstemän i Melitopol har agerat mot den ryskkontrollerade administrationen, bl.a. genom att försätta centrala arbetsuppgifter i blockad och vägra samarbeta med ockupationsmakten.

Belarusiska järnvägsarbetares blockad och aktioner mot hantering av ryskt krigsmateriel

Även i andra länder än Ukraina har fackliga stridsåtgärder vidtagits mot den ryska invasionen. I Belarus organiserar järnvägsarbetare blockader, maskningsaktioner, felväxlingar, nedsläckning av signalsystem och liknande kollektivt agerande för att förhindra transporter av ryskt krigsmateriel till Ukraina. Eftersom den belarusiska regimens tolerans för dissidens är minimal, har aktionerna vidtagits i hemlighet. Det har även förekommit skadegörelse, men förbundets sympatiåtgärder tar inte sikte på sådana handlingar.

Stridsåtgärderna har riktat sig mot det statsägda företaget Belarus järnvägar och har i perioder effektivt avskurit järnvägsförbindelserna mellan Belarus och Ukraina. Regimen har svarat med arresteringar och våld. Det finns rapporter om att tortyr har förekommit mot järnvägsarbetare som deltagit i konfliktåtgärder mot det statliga järnvägsbolaget.

Belarus klassas av det oberoende forskningsinstitutet Freedom House som en konsoliderad auktoritär regim. Landets fackföreningar är kontrollerade av staten och fria arbetstagarorganisationer utsätts för omfattande repression.

Rättslig argumentation

Den varslade blockaden ska i första hand betraktas som en facklig sympatiåtgärd, vilket förutsätter att det finns en lovlig primärkonflikt som blockaden avser att stödja. De konfliktåtgärder som har redogjorts för ska betecknas som stridsåtgärder och betraktas som lovliga.

Konflikten mellan Ryssland och Ukraina är främst militär, men motståndet har även tagit sig civila former. I några fall har det civila motståndet även genomförts som fackliga stridsåtgärder riktade mot en arbetsgivarmotpart. Krigssituationen utesluter inte att sådana kollektiva aktioner kan betraktas som fackliga stridsåtgärder. Tvärtom framstår det som naturligt att fackföreningar och grupper av arbetstagare i ofärdstider agerar mot en främmande ockupationsmakt. Att sådana stridsåtgärder inte lika tydligt som andra stridsåtgärder framstår som fackliga, eller även har politiska syften som rör motståndet mot ockupationsmakten, saknar betydelse.

Förbundet agerar till stöd för fackliga primärkonflikter i Ukraina och Belarus

Eftersom det är oklart för förbundet hur stridsåtgärder definieras i Ukraina eller Belarus, bör domstolen utgå från allmänna principer vid bedömningen av om det förekommer en stridsåtgärd. Stridsåtgärdsbegreppet kan definieras som en kollektiv åtgärd i syfte att utöva påtryckning i arbetsförhållandet. Begreppet är vidsträckt. Varje åtgärd eller underlåtelse att agera, eller redan ett varsel om konfliktåtgärder, kan betraktas som en stridsåtgärd (se bl.a. AD 1986 nr 4).

De stridsåtgärder som förbundet har angett som primärkonflikter i varslet är just kollektiva åtgärder som riktar sig mot motparten i arbetsförhållandet i syfte att utöva påtryckning. KVPU:s begäran om sympatiåtgärder tar förvisso sikte på Ryssland som angripande stat i den militära konflikten mellan Ryssland och Ukraina. Men begäran berör även förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare såtillvida att arbetstagare i KVPU:s medlemsorganisationer i flera fall står i ett arbetsförhållande till Ryssland som ockuperande makt, vilket också framgår av KVPU:s begäran.

Ryssland har inträtt som arbetsgivare för hamnarbetarna i Berdjansk genom att ockupationsmakten tog kontroll över det ukrainska hamnbolaget. På samma sätt har Ryssland inträtt som arbetsgivare för skolcheferna, rektorerna och de kommunala tjänstemännen i Melitopol i och med att Ryssland tog kontroll över den kommunala administrationen i staden. I båda fallen är det ockupationsmakten som leder och fördelar arbetet och betalar ut lönerna. Stridsåtgärderna i Berdjansk och Melitopol riktar sig mot den som har faktisk och rättslig kontroll över arbetsplatserna, vilket är ockupationsmakten och den ryskkontrollerade kommunala administrationen.

Hamnarbetarna i Berdjansk vägrade kollektivt att lossa ryskt krigsmateriel och lasta ukrainskt spannmål. Syftet med åtgärden var att förhindra att deras arbetsplats och deras faktiska arbetsgivare skulle bidra till den ryska krigsinsatsen.

I Melitopol sade skolcheferna och rektorerna upp sig i en samordnad massuppsägningsaktion. Syftet med aktionen var att protestera mot hur den ryskkontrollerade kommunala skoladministrationen avsåg att förändra undervisningen och därmed också skolledarnas och rektorernas arbetsuppgifter. Likaså agerade ukrainska kommunala tjänstemän i Melitopol kollektivt i protest mot kommunledningen när de försatte vissa arbetsuppgifter i blockad.

De belarusiska järnvägsarbetarna vidtog kollektiva åtgärder för att förhindra att ryskt krigsmateriel skulle transporteras på de statliga järnvägarna. Syftet var att förhindra att deras arbetsplats och arbetsgivare skulle bidra till den ryska krigsinsatsen.

Stridsåtgärderna vidtas alltså mot arbetsgivaren för att kollektivt utöva påtryckning i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

<u>Primärkonflikterna i Ukraina och Belarus är lovliga</u>

Primärkonflikterna som den varslade blockaden ska stödja är lovliga. Förbundet saknar kännedom om ukrainsk och belarusisk rätt, men eftersom den ukrainska regeringen vid flera tillfällen har uppmanat till sådana blockader och dessutom uttalat sitt stöd för förbundets första blockad, måste KVPU:s begäran om sådana sympatiåtgärder betraktas som lovlig.

När det gäller de stridsåtgärder som vidtagits i Berdjansk och Melitopol har i vart fall massuppsägningsaktionen som genomfördes av skolledare och rektorer sanktionerats av Melitopols borgmästare i exil. Man får förmoda att

kommuntjänstemännens aktioner också har sanktionerats av ukrainska staten. Det står helt klart att de stridsåtgärder i Ukraina som förbundet har valt att stödja med sitt sympativarsel inte skulle medföra några sanktioner från den ukrainska staten eller ukrainska arbetsgivare. Stridsåtgärderna ska därmed betraktas som lovliga.

Att stridsåtgärderna som vidtagits av belarusiska järnvägsarbetare eventuellt är olovliga enligt belarusisk lag saknar betydelse. Eftersom Belarus är en diktatur som uppvisar grova brister i respekten för mänskliga rättigheter och rätten att bilda fria fackföreningar, skulle det strida mot grunderna för den svenska rättsordningen att bedöma stridsåtgärdernas lovlighet enligt belarusisk lag.

Det skulle även strida mot grunderna för den svenska rättsordningen att underkänna utländska stridsåtgärder som har vidtagits i extrema ofärdstider bara för att de har vissa formella brister. Det kan inte heller vara rimligt att komma fram till slutsatsen att en grupp arbetstagare skulle fråntas rätten att agera kollektivt för att utöva påtryckning mot motparten bara för att deras fackliga organisationer förhindras av en krigssituation att agera för deras räkning.

I det ovan redovisade sammanhanget måste det därför vara tillåtet för en svensk fackförening att vidta sympatiåtgärder för ukrainska och belarusiska arbetstagare som genomför stridsåtgärder mot sina respektive arbetsgivare.

Avsaknaden av formell begäran om sympatiåtgärder saknar betydelse

Medan förbundet har mottagit en formell begäran om sympatiåtgärder från KVPU och från Skydd för rättvisa har ingen sådan begäran inkommit från skolledarna och kommuntjänstemännen i Melitopol eller från järnvägsarbetarna i Belarus. Det saknar emellertid betydelse eftersom en sådan begäran inte måste ha framställts för att en part ska ha rätt att vidta sympatiåtgärder. För att en sympatiåtgärd ska vara lovlig krävs dock att det förekommer en lovlig primärkonflikt (se AD 2021 nr 36).

Domstolen måste beakta den extremt svåra situation som ukrainska och inte minst belarusiska fackföreningar och arbetstagare agerar i för tillfället. Det vore orimligt att uppställa ett krav på att en grupp arbetstagare som agerar i en krigssituation eller i ett land där fackliga rättigheter inte respekteras måste ägna sig åt att skicka formella handlingar för att kunna få internationellt fackligt stöd.

Blockaden är, i andra hand, en lovlig politisk stridsåtgärd

Om Arbetsdomstolen skulle finna att förbundet inte har varslat om en facklig sympatiåtgärd, gör förbundet i andra hand gällande att blockaden utgör en lovlig politisk stridsåtgärd med facklig bakgrund. Förbundets syfte är att tydligt manifestera sin solidaritet med KVPU och de ukrainska hamnarbetarna i Skydd för rättvisa.

Att förbundet inte tillhör någon internationell organisation som uppmanat till konfliktåtgärder kan inte vara avgörande för bedömningen om en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning är tillåten i det här fallet. Förbundet har haft ett lika starkt intresse av att ge eftertryck för sitt stöd till sina ukrainska kollegor och systerorganisationer som de fackliga organisationerna i AD 1980 nr 15 hade att protestera mot diktaturen i Chile. Detta gäller oavsett om det finns ett formellt organisatoriskt band med de ukrainska arbetstagarorganisationerna.

Enligt AD 1980 nr 15 bör en till sina verkningar begränsad blockad kunna upprätthållas under längre tid än en total arbetsnedläggelse som görs för att uttrycka avståndstagande från de politiska förhållandena i ett främmande land. Den varslade blockaden är endast partiell och har begränsad verkan för Sveriges Hamnars medlemmar. På sin höjd kommer något enstaka fartyg att påverkas, särskilt med tanke på att handeln med Ryssland i allmänhet har minskat drastiskt sedan kriget började. Vidare har EU beslutat om ytterligare sanktioner mot Ryssland, vilket torde innebära att verkan av förbundets stridsåtgärder ytterligare begränsas. Dessutom har förbundet tidsbegränsat blockaden så att den ska upphöra den 26 juni 2022. Den sammanlagda effekten av blockaderna måste därför anses så ringa att de inte påverkar arbetsgivarnas affärsledningsrätt.

Mot bakgrund av att angreppet på de ukrainska hamnarbetarna och deras fackliga organisationer saknar motsvarighet i modern tid, framstår det som självklart att förbundet har velat ge eftertryck för sitt stöd till sina ukrainska kollegor och systerorganisationer. Utrymmet för en sådan blockad som förbundet har varslat om måste i extrema ofärdstider vara väsentligt större än annars.

Sveriges Hamnar

Grunder

Det ifrågasätts inte att förbundets beslut om den varslade blockaden har fattats i behörig ordning.

Rysslands invasion av Ukraina har inte inneburit att ukrainska arbetstagare har blivit arbetstagare åt Ryssland. Det pågår inte fackliga stridsåtgärder i Ukraina eller Belarus. Den varslade blockaden är därmed ingen lovlig sympatiåtgärd.

Det är i stället fråga om en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning.

Blockaden har inte beslutats på uppmaning av en internationell facklig organisation till vilken förbundet är anslutet. Blockaden tycks enbart ha en politisk sida och saknar anknytning till något fackligt intresse.

Parternas kollektivavtal vilar på den tysta förutsättningen att rätten till affärs-, arbets- och företagsledningen tillkommer arbetsgivaren ensam i den mån annat inte har uttryckligen avtalats.

Blockaden får konsekvenser för Sveriges Hamnars medlemsföretag och medför bl.a. att hamnars affärsförbindelser varaktigt kan försvåras, och innebär därmed en begränsning av arbetsgivarens arbets- och affärsledningsrätt enligt kollektivavtalet. Blockaden utgör inte endast en protest- och demonstrationsåtgärd och är därför en olovlig stridsåtgärd enligt 41 § första stycket andra punkten medbestämmandelagen.

Omständigheter och rättslig argumentation

<u>Förbundet agerar inte till stöd för någon lovlig primärkonflikt</u>

De händelser i Ukraina och Belarus som förbundet redogör för är inte fackliga stridsåtgärder.

Det stämmer inte att Ryssland genom sin folkrättsvidriga invasion av Ukraina har inträtt som arbetsgivare för ukrainska arbetstagare, t.ex. hamnarbetare, kommunala administratörer och skolledare.

Sveriges Hamnar ifrågasätter inte uppgiften att Rysslands invasion av Ukraina har inneburit att de inhemska arbetstagarorganisationerna i praktiken har upphört att verka.

Av Fria ukrainska fackföreningskonfederationens (KVPU) begäran, daterad den 22 mars 2022, framgår att KVPU den 21 mars 2022 uppmuntrade sina fackliga bröder och systrar att inte lossa ryskt fossilt bränsle i europeiska hamnar. Av handlingen framgår inte att KVPU anser sig vara i en facklig konflikt med Ryssland.

Inte heller av Skydd för rättvisas skrift den 2 maj 2022 framgår att den organisationen anser att det pågår en facklig konflikt med Ryssland.

Sveriges Hamnar ifrågasätter inte vad förbundet har påstått om händelserna i hamnen i Berdjansk, utom att de ukrainska hamnarbetarna skulle vara arbetstagare åt Ryssland.

Massuppsägningarna och protesterna i Melitopol är inga fackliga stridsåtgärder utan i stället ett ockuperat folks modiga och berättigade protest mot en invasionsmakt.

Belarusiska järnvägsarbetares och andras sabotageaktioner mot ryska järnvägstransporter var inga fackliga stridsåtgärder.

Sveriges Hamnar ifrågasätter inte att fria fackföreningar och deras medlemmar i Belarus förtrycks av staten.

Förbundet har inte fått någon förfrågan om att vidta fackliga sympatiåtgärder av ukrainska eller belarusiska arbetstagarorganisationer.

Eftersom det inte pågår fackliga stridsåtgärder i Ukraina, saknar det betydelse om de åtgärder som ukrainska hamnarbetare, skolchefer, rektorer och tjänstemän vidtar är lovliga enligt ukrainsk lag. Det saknar även betydelse om de belarusiska järnvägsarbetarnas aktioner mot ryska järnvägstransporter är lovliga enligt belarusisk lag. Om förbundet vidhåller att det pågår fackliga stridsåtgärder i Ukraina och Belarus, måste förbundet lägga fram bevisning om innehållet i ukrainsk och belarusisk rätt.

Blockaden är i stället en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning

Den blockad som förbundet har varslat om är en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning. En sådan stridsåtgärd är, enligt AD 1980 nr 15, tillåten i ett kollektivavtalsförhållande under förutsättning att

1. den har beslutats av en internationell facklig organisation till vilken fackförbundet är anslutet,
2. den inte sträcker sig över en längre tid, och
3. den inte får alltför ingripande verkningar.

Ingen av dessa förutsättningar är uppfylld i detta fall.

När förbundet varslade om blockaden var det inte på uppmaning av en internationell facklig organisation till vilken förbundet är anslutet.

Blockaden ska pågå till den 26 juni 2022 kl. 11.00, vilket innebär att den kommer att sträcka sig över en längre tid och inte är en kortvarig protest- och demonstrationsåtgärd.

Blockaden får konsekvenser för Sveriges Hamnars medlemsföretag, exempelvis genom att hamnarnas kunder omdirigerar gods till andra hamnar eller att ett visst anlöp helt upphör att komma till Sverige. Följden är att hamnars affärsförbindelser varaktigt kan försvåras. Blockaden innebär därmed en begränsning av arbetsgivarens arbets- och affärsledningsrätt enligt kollektivavtalet.

Den varslade blockaden strider således mot 41 § första stycket andra punkten medbestämmandelagen.

Utredningen

Frågan om interimistiskt beslut har avgjorts efter ett särskilt sammanträde med parterna, som gett in viss skriftligt material.

Skäl

Är blockaden en lovlig facklig sympatiåtgärd?

Enligt förbundet är den varslade blockaden en lovlig facklig sympatiåtgärd till stöd för lovliga fackliga stridsåtgärder som Fria ukrainska fackföreningskonfederationen (KVPU) begärt mot Ryssland, som ukrainska hamnarbetare, skolchefer, rektorer och andra kommuntjänstemän kollektivt vidtagit mot sin arbetsgivare Ryssland och som belarusiska järnvägsarbetare kollektivt vidtagit mot sin arbetsgivare för att förhindra transporter av ryskt krigsmateriel till Ukraina. Sveriges Hamnar anser att det inte pågår några fackliga stridsåtgärder i Ukraina eller Belarus och att den varslade blockaden därmed inte är en facklig s.k. sympatiåtgärd till förmån för någon i en utländsk lovlig arbetsmarknadskonflikt. Enligt Sveriges Hamnar är det i stället fråga om en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning.

För att en facklig sympatiåtgärd i kollektivavtalsreglerade förhållanden inte ska vara olovlig krävs att det har vidtagits en lovlig facklig stridsåtgärd och att den som anordnar sympatiåtgärden gör det för att stödja ena partssidan i den arbetsmarknadskonflikten (jfr 41 § första stycket fjärde punkten medbestämmandelagen).

Parterna har inte presenterat någon utredning om innehållet i utländsk rätt. Arbetsdomstolen finner på utredningens nuvarande stadium att förbundet inte ens gjort sannolikt att det förekommer någon utländsk lovlig facklig stridsåtgärd som har samband med förbundets varslade blockad. Blockaden kan således inte betraktas som en facklig sympatiåtgärd.

Är blockaden en lovlig politisk stridsåtgärd?

Om blockaden inte kan betraktas som en facklig sympatiåtgärd, är parterna överens om att det är fråga om en s.k. politisk stridsåtgärd med internationell bakgrund. Förbundet har framhållit att blockaden har en facklig bakgrund och syftar till att tydligt manifestera solidaritet med KVPU och de ukrainska hamnarbetarna i hamnarbetarförbundet Skydd för rättvisa. Sveriges Hamnar anser att blockaden är olovlig eftersom den avser att, i strid med 41 § första stycket andra punkten medbestämmandelagen, ändra det förhållandet att affärsledningsrätten enligt kollektivavtalet tillkommer arbetsgivaren ensam, medan förbundet anser att blockaden är lovlig.

Arbetsdomstolen har inte anledning att anta annat än att parternas kollektivavtal på sedvanligt sätt vilar på den tysta förutsättningen att rätten till affärsledningen tillkommer arbetsgivaren ensam i den mån annat inte har uttryckligen avtalats.

Det vägledande rättsfallet i fråga om en politisk stridsåtgärd med internationell bakgrund i kollektivavtalsreglerade förhållanden är AD 1980 nr 15. I det rättsfallet hade svenska kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer på uppmaning av internationella fackliga organisationer beslutat om blockad under en vecka av transporter till och från Chile. Arbetsdomstolen uttalade

att en i tiden obegränsad stridsåtgärd som avskär arbetsgivarens affärsförbindelser med ett visst land är otillåten, eftersom arbetstagarorganisationen måste inse att blockaden i själva verket innebär en varaktig begränsning av arbetsgivarens rätt att själv bestämma vem han eller hon vill driva affärer med. Det fanns enligt domstolen utrymme för att av nu redovisade skäl stämpla en politisk stridsåtgärd såsom otillåten så snart den varar någon längre tid och därmed mister karaktären av en protest- och demonstrationsåtgärd. Det kunde, enligt domstolen, också vara av betydelse hur ingripande stridsåtgärden är. En till sina verkningar begränsad blockad torde sålunda kunna upprätthållas under längre tid än en total arbetsnedläggelse som görs för att uttrycka avståndstagande från de politiska förhållandena i ett främmande land. Den praktiska följden av detta resonemang, enligt domstolen, blir att en politisk stridsåtgärd kunde tillåtas i kollektivavtalsreglerade förhållanden endast i den omfattningen den framstod som en protest- och demonstrationsåtgärd. Den inverkan en sådan begränsad åtgärd får i fråga om rätten att utöva affärsledningen blir enligt domstolen så jämförelsevis obetydlig att den fackliga organisationens intresse av att ge eftertryck åt sin politiska uppfattning måste ges företräde. Arbetsdomstolen konstaterade att den i det målet aktuella blockaden, som enligt vad som uppgivits inte hade fått några praktiska verkningar, låg inom ramen för vad som kunde anses tillåtet.

I detta fall är blockaden avsedd att vara under perioden 2–26 juni 2022, dvs. i ungefär tre och en halv vecka. Förbundet har framhållit att blockaden, som således är tidsbegränsad, i praktiken bara lär komma att beröra ett fåtal fartyg. Sveriges Hamnar har däremot framhållit att blockaden kan medföra att gods omdirigeras eller att ett visst anlöp till och med helt upphör att komma till Sverige, och att hamnars affärsförbindelser därmed varaktigt kan försvåras.

En sådan blockad som varslats har, åtminstone inom transportsektorn, enligt Arbetsdomstolens bedömning normalt inte obetydliga verkningar för berörda arbetsgivares affärsledningsrätt redan genom att det med fog kan antas att potentiella kunder inte väljer en samarbetspartner som på grund av blockaden inte kan uppfylla det som önskas. Även om beslutade mellanstatliga åtgärder i detta fall visserligen kan antas få effekt på berörda arbetsgivares affärsledningsrätt, finns det inte anledning att anta att blockaden skulle sakna, eller bara ha obetydliga, verkningar för affärsledningsrätten.

Enligt Arbetsdomstolens mening är den varslade blockaden avsedd att pågå under så pass lång tid och därmed få sådan inverkan på affärsledningsrätten att den inte framstår som en protest- och demonstrationsåtgärd. Arbetsdomstolen har då beaktat även att förbundet nyligen vidtagit en motsvarande blockad med ett snarlikt syfte som varade i ungefär en och en halv månad.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att den varslade blockaden står i strid med 41 § första stycket andra punkten medbestämmandelagen och därmed är olovlig. Förbundets yrkande om interimistiskt beslut ska därför avslås.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen avslår Svenska Hamnarbetarförbundets yrkande om interimistiskt beslut.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Åsa Kjellberg Kahn, Johanna Torstensson, Carina Lindberg och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-06-08
Stockholm

Dom nr 34/22
Mål nr A 100/21

KÄRANDE
Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jenny Ekenstierna, Fackförbundet ST, Fosievägen 15, 214 31 Malmö

SVARANDE
Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Carl-Axel Holmberg och socialförsäkringsexperten Jenny Lindmark, adress som ovan

SAKEN
ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

H.F. är medlem i Fackförbundet ST (förbundet). Hon anställdes av Polismyndigheten 2002. Sedan 2012 är hon placerad på bedrägerisektionen som administratör.

H.F. – som sedan ungdomen är diagnosticerad med multipel skleros (MS) – sades upp från sin anställning den 30 september 2020.

Parterna är överens om att H.F:s sjukdom innebär en funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen.

Tvisten gäller om uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen och därvid om H.F. har någon arbetsförmåga av betydelse för anställningen hos Polismyndigheten till följd av sitt sjukdomstillstånd. Det är också tvistigt om arbetsgivaren genom att säga upp H.F. brutit mot diskrimineringslagen genom att ha utsatt henne för antingen direkt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet. Det är tvistigt om Polismyndigheten vidtagit skäliga anpassningsåtgärder.

Parterna har genomfört tvisteförhandlingar utan att ha enats.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av H.F. och förplikta staten att till henne betala 120 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen och 140 000 kr i diskrimineringsersättning, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Staten har bestritt talan och inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd eller diskrimineringsersättning samt gjort gällande att eventuellt allmänt skadestånd och/eller diskrimineringsersättning ska jämkas avsevärt. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Tvisten

H.F. anställdes hos Polismyndigheten 2002 och placerades på bedrägerisektionen 2012 som administratör. Hon är sedan ungdomen diagnosticerad med multipel skleros (MS). Parterna är överens om att H.F:s sjukdom utgör en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Med anledning av ett skov i sjukdomen 2017 förvärrades H.F:s sjukdomstillstånd och hon var helt sjukskriven till mars 2018 då hon återgick i arbete på visst sätt. Den 30 september 2020 sade Polismyndigheten upp H.F. och gjorde gällande att hon inte kunde utföra några arbetsuppgifter av betydelse för arbetsgivaren.

Tvisten gäller om uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen och om hon genom uppsägningen utsatts för direkt diskriminering alternativt diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av H.F. inte varit sakligt grundad eftersom hon kan utföra arbete av betydelse för Polismyndigheten. Enligt förbundet har Polismyndigheten brustit i sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet gentemot H.F. Förbundet har också gjort gällande att Polismyndigheten har diskriminerat H.F., i första hand genom att säga upp henne på grund av att hon saknar arbetsförmåga eftersom hon har MS – direkt diskriminering – och i andra hand genom att säga upp henne utan att vidta sådana skäliga åtgärder för tillgänglighet, som skulle ha kunnat få henne att komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning – diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Staten har bestritt förbundets talan och gjort gällande att det funnits saklig grund för uppsägning av H.F., eftersom hon stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren. Enligt staten har Polismyndigheten fullgjort sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet. Staten har vidare bestritt att uppsägningen har utgjort direkt diskriminering, eftersom H.F. inte varit i en jämförbar situation med personer utan hennes funktionsnedsättning. Enligt staten har uppsägningen inte heller utgjort diskriminering i form av bristande tillgänglighet, eftersom Polismyndigheten har vidtagit skäliga tillgänglighetsåtgärder.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera en arbetstagare som har en funktionsnedsättning genom bl.a. direkt diskriminering och bristande tillgänglighet.

Enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. funktionsnedsättning.

Med missgynnande avses en oförmånlig behandling som har medfört någon nackdel för den enskilde. Med nackdel avses något som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet (prop. 2007/08:95 s. 486 f.). En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla. Ett fall av missgynnande i arbetslivet är att bli uppsagd från en anställning (AD 2012 nr 51).

För att diskriminering, som har samband med funktionsnedsättning, ska anses föreligga är utgångspunkten att det ska föreligga en jämförbar situation. En arbetstagare, som på grund av funktionsnedsättning inte kan utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna, anses inte vara i en jämförbar situation.

Om funktionsnedsättningen medför att en person inte är i en jämförbar situation, kan det vara fråga om diskriminering genom bristande tillgänglighet. Den nuvarande regleringen om bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen har sin föregångare i 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. I den lagen fanns en regel om att arbetsgivare bl.a. vid anställning var skyldiga att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning skulle i komma en jämförbar (likartad) situation med personer utan sådan nedsättning. Om arbetsgivaren inte vidtog skäliga stöd- och anpassningsåtgärder, kunde detta medföra att arbetsgivaren bröt mot lagens diskrimineringsförbud (prop. 1997/98:179). År 2006 utsträcktes arbetsgivarens skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder enligt diskrimineringslagen till att även gälla bl.a. under pågående anställning (prop. 2005/06:207). Regleringen fördes – såvitt här är av intresse – över till 2008 års diskrimineringslag, utan någon ändring av reglernas innebörd (prop. 2007/08:95 s. 149 f.).

År 2014 ändrades diskrimineringslagen så att bristande tillgänglighet blev en särskild form av diskriminering. Lagändringen innebar vidare att regleringen utsträcktes till andra områden än arbetslivet och att uttrycket stöd- och anpassningsåtgärder ersattes med uttrycket åtgärder för tillgänglighet. Bristande tillgänglighet är således numera en särskild form av diskriminering. I förarbetena anges bl.a. följande. Någon koppling specifikt till antingen direkt eller indirekt diskriminering bör, enligt förarbetena, inte göras. Detta innebär att den bristande tillgängligheten i sig kan komma att utgöra diskriminering i ett enskilt fall under vissa förutsättningar. Det görs inte någon koppling till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning på så sätt att det krävs ett orsakssamband mellan underlåtenheteten eller bristen å ena sidan och funktionsnedsättningen å andra sidan. Det är tillräckligt att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits. Detta gäller dock endast om en person med en funktionsnedsättning kan komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning genom skäliga åtgärder för tillgänglighet (prop. 2013/14:198 s. 59). Någon saklig ändring i förhållande till tidigare lagregler, av vilka åtgärder som kan krävas och omfattningen av dessa, var inte avsedd såvitt avser arbetslivet (prop. 2013/14:198 s. 67). Detta betyder att såväl förarbetena till de tidigare lagreglerna som rättspraxis avseende dessa alltjämt har betydelse.

Om en arbetsgivare t.ex. säger upp någon, därför att han eller hon på grund av funktionsnedsättning inte befinner sig i en jämförbar situation, utgör detta diskriminering under förutsättning att arbetsgivaren hade kunnat eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen så att denna inte längre skulle ha betydelse. Av detta följer att om en arbetsgivare, som känner till eller borde känna till, att en arbetstagare har en funktionsnedsättning som medför att han eller hon inte kan utföra arbetet, måste arbetsgivaren, för att inte riskera att göra sig skyldig till diskriminering, överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som behövs för att eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen. Ett av de viktigaste syftena med regeln om diskriminering i form av bristande tillgänglighet får anses vara just att förmå arbetsgivaren att noga överväga, om det är möjligt att t.ex. anpassa arbetsplatsen för att möjliggöra arbete för en person med viss funktionsnedsättning (prop. 2007/08:95 s. 151 f. och AD 2020 nr 3 och däri angivna rättsfall).

Det strider däremot i princip inte mot diskrimineringsförbudet att arbetsgivaren beaktar funktionsnedsättningar som medför en väsentlig nedsättning av arbetsförmågan och som inte kan åtgärdas genom skäliga åtgärder för tillgänglighet. Detsamma gäller om det över huvud taget inte skulle vara möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av funktionsnedsättningen genom åtgärder för tillgänglighet (jfr AD 2013 nr 78).

Arbetsgivaren behöver endast överväga och vidta sådana åtgärder för tillgänglighet som är skäliga. Bedömningen av vad som är skäligt att kräva beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan inte krävas sådana åtgärder som skulle få stora konsekvenser för verksamheten i övrigt (prop. 2013/14:198 s. 67). Åtgärder som kan komma i fråga kan vara anskaffande

av arbetshjälpmedel eller justeringar av arbetsplatsen. Det kan också handla om att t.ex. förändra arbetsorganisationen, arbetstiderna eller arbetsuppgifterna (AD 2020 nr 3).

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot anställningsskyddslagen framgår följande av förarbetena och fast praxis. Att en arbetstagares arbetsförmåga till följd av sjukdom eller skada är varaktigt nedsatt utgör som regel inte saklig grund för uppsägning, såvida inte nedsättningen varaktigt är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid prövningen av uppsägningar på grund av sjukdom eller skada är bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att medverka till arbetsanpassning av väsentlig betydelse. Enligt 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Regler om arbetsanpassning och rehabilitering finns även i socialförsäkrings- balken. Omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omstän- digheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Vid bedömningen kan en rad faktorer ha betydelse, bl.a. arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till att finna en lösning. Det åligger under alla förhållanden arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjlighet- erna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt omplacering. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter i detta avseende, går detta ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 2013 nr 78 med däri angivna rätts- fall).

Både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen utgår således ifrån att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetsgivaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet, som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen, är desamma i detta avseende (se t.ex. AD 2013 nr 78 och AD 2014 nr 26).

Om en arbetsgivare, som vidtagit de åtgärder som krävs, säger upp arbetstagaren på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning, är det inte fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Det är vidare, som nämnts, fråga om direkt diskriminering endast om arbetstagaren varit i en jämförbar situation med personer utan aktuell funktionsnedsättning. Detta gäller oberoende av om arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägningen eller inte.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande bl.a. följande. H.F. har medverkat till sin arbetslivsinriktade rehabilitering. Polismyndigheten har dock inte uppfyllt sitt ansvar vad gäller rehabilitering, anpassning och åtgärder för tillgänglighet. H.F. kan utföra huvuddelen av en administratörers arbetsuppgifter på bedrägerisektionen. Polismyndigheten borde ha anpassat arbetet där genom omfördelning av arbetsuppgifterna postfördelning och filmhämtning. Polismyndigheten har inte tillhandahållit henne ett avskilt rum eller en lugn miljö

utan mycket ljud- och ljusintryck och med egen dator där hon kunnat granska filmerna.

Staten har invänt bl.a. följande. Polismyndigheten har vidtagit omfattande rehabiliterings- och anpassningsåtgärder – åtgärder för tillgänglighet – och även genomfört omplaceringsutredningar. H.F. har inte i tillräcklig utsträckning medverkat i sin rehabilitering. Efter den tillfälliga placeringen på rätts- avdelningen motsatte hon sig en återgång till en placering på bedrägerisektionen. En placering där skulle för övrigt kräva att H.F. permanent befriades från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i en administratörs normala arbete. Av det arbetet skulle endast ett fåtal lättare, mindre tidskrävande arbetsmoment återstå. Polismyndigheten har beslutat att bedrägerisektionen inte längre ska lägga resurser på att granska film förutom avseende vissa prioriterade områden. Eftersom arbetet med filmgranskning minskat, saknas anledning att utreda alternativa transportmedel för inhämtning av filmer. De som arbetar med att granska filmer delar på ett antal datorer. Det går inte att sköta arbetet från en egen personlig dator. Därmed är det svårt att utföra arbetet i en avskild och stressfri miljö. Dessutom kräver filmgranskning simultankapacitet, vilket H.F. saknar. De arbetsuppgifter som H.F. utförde på rättsavdelningen var helt anpassade utifrån hennes behov och motsvarade inte innehållet i en ordinarie befattning där.

H.F:s hälsotillstånd och Polismyndighetens åtgärder

Följande framgår av utredningen.

H.F. har haft MS sedan ungdomen. Efter ett svårt sjukdomsskov 2017 var hon helt sjukskriven fram till mars 2018, då hon återgick i arbete på bedrägerisektionen om först 25 procent och sedan 50 procent. Sedan senhösten 2018 har hon en arbetsförmåga om 75 procent i arbete som anpassats för henne. I september 2019 blev hon dock helt sjukskriven under en period, vilken följdes av 50 procents sjukskrivning.

När H.F. återkom till bedrägerisektionen i mars 2018 placerades hon i eget rum i en lugnare del av lokalerna och hon tilldelades främst enklare ärenden. Hon behövde inte ha jourvecka, som de övriga administratörerna. Hennes dåvarande närmaste chef, P.W., har uppgett att det var svårt för henne att veta vilka anpassningsåtgärder som H.F. behövde, eftersom det enda underlag som fanns var H.F:s egna uppgifter.

Under hösten 2018 blev stressen på bedrägerisektionen påtaglig för H.F.

I januari 2019 beredde Polismyndigheten plats åt H.F. på rättsavdelningen. Rättschefen för rättsavdelningen, H-O.S. har uppgett bl.a. följande. Tanken var att utveckla protokoll och protokollföring, som avdelningen hade behov av. H.F. var med vid några tillfällen. Det gick ”så där”. H.F. sade själv att den arbetsuppgiften inte fungerade för henne. Därefter fick hon andra engångsuppgifter såsom att ta fram material till vissa möten. Allt eftersom tiden gick ansåg han att H.F. behövde den arbetsledare som han hade utsett åt henne från början. Hon tilldelades därefter enklare parkeringsärenden. Det gick inte att anlita henne för en handläggartjänst fullt ut. I rättsavdelningens diariesystem var det då möjligt att plocka ut enklare ärenden och

tilldela H.F. dessa. Detta är inte längre möjligt eftersom de enklare ärendena nu är mer eller mindre automatiserade.

Gruppchefen för parkeringsgruppen, C.O., som handledde H.F. när hon biträdde honom med parkeringsärenden, har uppgett bl.a. följande. Han var noga med att låta henne arbeta i sin egen takt. Ju längre hon arbetade med dessa ärenden, desto fler ärenden kunde hon ta. Till slut kunde hon handlägga 50–60 ärenden per dag, vilket var ungefär så många som kom in. Hon frigjorde tid för handläggarna. Han tog fram en mall som H.F. kunde arbeta efter. Det är riktigt att H.F. inte hade en ordinarie placering på rättsavdelningen.

Under sommaren 2019 blev en anställning som registrator ledig hos rättsavdelningen. Fråga uppkom om H.F. skulle kunna placeras på den befattningen. H-O.S. har uppgett att han – efter att ha talat med arbetsledaren – gjorde bedömningen, att det bl.a. på grund av den tidspress arbetet innebar och de fysiska moment arbetet innehöll, inte skulle vara möjligt för H.F. att klara av arbetsuppgifterna som registrator.

HR-konsulten C.N. kom i kontakt med H.F. första gången i september 2019 då sektionschefen för bedrägerisektionen och dåvarande HR-partnern ville ha stöttning i ärendet. Arbetsgivaren ville göra en arbetsförmågebedömning men enligt vad C.N. uppgett tyckte H.F. att det räckte med hennes egna uppgifter om vilken arbetsförmåga och anpassningsbehov som hon hade och att det skulle vara stressande för henne att genomgå arbetsförmågebedömning vid företagshälsovården, vilket skulle förvärra hennes stress, oro och sjukdom. Sektionschefen vid bedrägerisektionen M.L. har uppgett att fackliga förtroendemannen, H.S., sade att det inte var lämpligt att arbetsgivaren gjorde en arbetsförmågebedömning eftersom det skulle leda till för mycket stress och press på H.F. H.S. har i förhör bekräftat att hon tyckte att det, på grund av den stress det skulle innebära, var olämpligt att H.F. skulle genomgå en arbetsförmågebedömning. C.N. konstaterade då att det inte var möjligt för H.F. att återgå till bedrägerisektionen.

Den 12 september 2019 informerades H.F. om att Polismyndigheten avsåg att genomföra en arbetsförmågebedömning. Enligt C.N. sade H.S. till henne att om arbetsgivaren fortsatte att hävda att en arbetsförmågebedömning skulle göras, skulle hon se till att det utverkades ett skyddsombudsstopp, vilket också skedde.

C.N. har uppgett att, när hon stötte på motstånd från H.F. och H.S. att genomföra en arbetsförmågebedömning, försökte hon hitta andra sätt att gå vidare med rehabiliterings- och anpassningsärendet. Intervjuer genomfördes därför med både H.F. och hennes dåvarande närmaste chef vid rättsavdelningen, gruppchefen C.O. Uppgifterna från intervjuerna dokumenterades. Både H.F. och C.O. fick därefter vidimera att de uppgifter de lämnat vid intervjuerna stämde.

Av ett dokument benämnt Arbetsförmågebedömning/arbetskravsanalys daterat den 25 november 2019, framgår att det var C.O., M.L. och C.N. som deltog i upprättandet av en sammanställning, som redovisas i dokumentet, och som avser arbete vid rättsavdelningen. Sammanställningen innehåller

uppgifter om olika arbetsuppgifter samt arbetsgivarens bedömning av om H.F. kan utföra var och en av arbetsuppgifterna. För varje arbetsuppgift finns bl.a. en kolumn för de anpassningsåtgärder som krävs för att H.F. ska kunna utföra arbetsuppgiften med ett godtagbart resultat. De arbetsuppgifter som H.F. bedömdes delvis kunna utföra var parkeringsärenden, varvid hon tilldelats enklare ärenden, vapenärenden och bevakning av funktionsbrevlådan. Avseende vapen- och parkeringsärenden angavs att hon inte var prövad på hela processen, vilket inte heller bedömdes möjligt. Bevakning av funktionsbrevlådan angavs inte kunna utföras självständigt av H.F., utan krävde att en annan person satt bredvid. Arbetsuppgifter som hon inte bedömdes kunna utföra var posthantering och sortering, protokollföring av ledningsmöten och publicering på Intrapolis. Förbundet har kommenterat uppgifterna i dokumentet och anfört bl.a. att för att utföra hela ärenden avseende vapen- och parkeringsärenden behövdes en utbildning, vilket H.F. inte varit aktuell för på grund av att hon hade en tillfällig placering på rättsavdelningen men att den del av ärendena som hon utförde gjorde hon fullt ut utan svårigheter.

Av en samtalsuppteckning den 19 december 2019, efter samtal med H.F. den 9 december 2019, framgår bl.a. följande. Det triggar en stress hos henne att tala om bedrägerisektionen. Hon har svårt att se att hon kan arbeta där igen. Hon orkar inte gå längre sträckor eller stå längre stunder. Hon har svårt med finmotoriken. Det är inte bra för henne att möta andra människor, t.ex. i en reception, eftersom hon är infektionskänslig. Hon behöver göra en sak i taget och har därför svårt att t.ex. protokollera, nämligen att först lyssna och sedan skriva ner vad hon hört. Hon har inte skrivit dokument och protokollerat i sina tidigare arbetsuppgifter, utan har haft mer fokus på service.

Härefter bedömde C.N. att arbetsgivaren hade tillräckligt med underlag för att göra en omplaceringsutredning. På H.S:s begäran avvaktade man med denna tills en medicinsk rehabilitering, som H.F. genomgick på annan ort, var klar. Därefter skickades underlagen från intervjuerna till H.F. och till H.S. H.S. återkom och riktade kritik mot innehållet i dokumentet och C.O. meddelade i ett mejl att han tog tillbaka sin vidimering när det gällde arbetsförmågebedömningen avseende arbete på rättsavdelningen.

H.F:s önskemål i januari 2020 var att få bli kvar på rättsavdelningen. Vid ett möte i januari 2020 meddelade HR att arbetsförmågebedömningen var klar och att arbetsgivaren nu skulle gå vidare med en omplaceringsutredning. Därefter beslutade skyddsombudet om skyddsstopp med krav om att rehabiliteringsprocessen skulle stoppas. Arbetsmiljöverket hävde senare skyddsstoppet.

Av ett intyg utfärdat av specialistläkaren T.F. på neurologimottagningen vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset den 12 februari 2020 framgår bl.a. följande.

> […] Till följd av sjukdomen har patienten måttlig mental trötthet och lindriga kognitiva nedsättningar gällande framförallt exekutiv funktion.

> Till följd av sjukdomen är patienten stresskänslig och hon avråds från arbete i stressig miljö med mycket ljud- och ljusintryck. Vidare bör arbete och arbetsuppgifterna vara utformade på sådant sätt att patienten kan utföra en uppgift i taget p.g.a. bristande inhiberings- och simultanförmåga och i ett anpassat tempo p.g.a. nedsatt bearbetningshastighet och stresskänslighet. Det rekommenderas korta arbetspass varvat med pauser p.g.a. mental fatigue och över tid fluktuerande koncentration och bör även fortsatt ha möjlighet till arbete i eget rum p.g.a. ljud- och stresskänslighet samt fluktuerande koncentration. […]

T.F. svarade den 14 april 2020 skriftligen på frågor från Polismyndigheten med anledning av intyget. Hon uppgav då bl.a. att det var viktigt att H.F. utförde en arbetsuppgift i taget i ett anpassat tempo och att det, om hon måste ha tidsbegränsade arbetsuppgifter, var rimligt att hon skulle ha en längre deadline för att göra färdigt sin uppgift med hänsyn till nedsatt mental bearbetningshastighet och att hon behövde ta vilopauser. Det angavs vidare att H.F:s nedsättningar med all sannolikhet var permanenta och att de rekommenderade anpassningarna och deltidssjukskrivning på 25 procent var tänkta att underlätta och bevara arbetsförmåga på 75 procent som bedömts som optimalt för henne.

Intyget och svaren på frågorna grundades på en neuropsykologisk utredning i oktober 2019.

C.N. har uppgett att uppgifterna från T.F. bekräftade arbetsgivarens bild av H.F:s behov.

Härefter initierades en omplaceringsutredning. C.N. har i förhör beskrivit att den gick till på följande sätt. Först gjordes en kompetenskartläggning för att matcha H.F. mot alla funktioner. Härefter gick man igenom alla lediga anställningar som H.F. hade formella kvalifikationer för. Därefter undersökte man kommande vakanser med anledning av pensionsavgångar m.m. Omplaceringsutredningen skedde under en period om sex veckor. Resultatet redovisades i ett dokument som H.F. fick ta del av. Därutöver gjordes på H.S:s och R.T:s begäran en utredning om möjligheten till administrativt arbete på bedrägerisektionen eller rättsavdelningen. Bedömningen blev att det inte var möjligt för H.F. att återgå i arbete som utredningsadministratör på bedrägerisektionen och att det på rättsavdelningen inte fanns någon funktion, som H.F. kunde tilldelas. C.N. har vidare uppgett att förutom dessa omplaceringsförsök hade P.W. sommaren 2019 undersökt om det fanns någon möjlighet till anställning som registrator eller om det på utredningsenheten fanns någon annan administrativ funktion, som H.F. kunde omplaceras till.

Av ett dokument med underlag för omplaceringsutredning daterat den 20 april 2020 framgår bl.a. följande. H.F. är på grund av sin sjukdom känslig för stimuli som gör att hon är extra stresskänslig. Hon behöver verka i och arbeta i en tyst, lugn och stressfri miljö med så få stimuli som möjligt, exempelvis ljud- och ljusintryck. Stimuli skapar stress och påverkar koncentrationen negativt. Detta gäller såväl eget arbetsrum som i allmänna

utrymmen. Hon behöver ett eget rum med möjlighet till avskärmning. Helst ska samtliga arbetsmoment kunna ske ostört. Hon behöver utföra en arbetsuppgift i taget. Ett exempel på begränsad simultankapacitet, som H.F. själv har uppgett, är att hon har svårt att protokollera. Hon klarar av att arbeta i ett anpassat, långsammare tempo. Vissa uppgifter kan ta längre tid att sätta igång. Hon behöver arbeta korta arbetspass med möjlighet att ofta ta pauser på grund av den mentala trötthet hon känner och som är orsakad av hennes sjukdom. Om arbetet kräver koncentration, t.ex. att granska övervakningsfilmer och dokumentera innehållet, är korta pass en förutsättning. Koncentrationsarbete måste ske helt ostört. Vid arbete som innebär fasta tidsgränser/deadlines måste gränsen sättas längre fram och H.F. behöver ha längre tid att utföra arbetsuppgiften. Om flera deadlines är aktuella, krävs en dialog med arbetsledare och förståelse för att utförandet tar längre tid än vad man normalt kan förvänta sig. Flera ärenden bör inte tilldelas samtidigt då detta skapar stress. Det är önskvärt att H.F. själv får välja ett ärende i taget alternativt få dem utportionerade med möjlighet att kunna bestämma takten själv. Tilldelning av ärenden ska ske av chef/arbetsledare i dialog med H.F. och endast ske genom chefen/arbetsledaren för att undvika att arbetsuppgifter tilldelas henne från olika håll och i stor mängd. Repetitiva administrativa arbetsuppgifter med möjlighet att själv bestämma tempot fungerar bra. H.F. kan inte gå längre sträckor eller stå längre stunder och hon har nedsatt finmotorik. Detta innebär att t.ex. postsortering inte är lämpligt. H.F. har själv uppgett att hon är infektionskänslig. Hon ska därför inte möta andra människor i t.ex. en reception.

På önskemål från skyddsombud och fackliga företrädare genomfördes en förnyad utredning under våren 2020. Syftet var att på nytt utvärdera om H.F. hade möjlighet att återgå i ordinarie arbete på bedrägerisektionen alternativt placeras på rättsavdelningen.

I den förnyade utredningen deltog från bedrägerisektionen t.f. gruppchefen M.Li. och P.W., som varit chef för H.F. under perioden den 23 oktober 2017–31 augusti 2019. Från rättsavdelningen deltog rättschefen H-O.S. och sektionschefen A.L.N. Den förnyade utredningen är daterad den 7 maj 2020. Av utredningen framgår bl.a. följande.

> Arbetsgivaren har undersökt om det, utifrån H:s kvalifikationer och behov av arbetsanpassning, är möjligt för H. att återgå i arbete som utredningsadministratör på Bedrägerisektionen. Arbetsgivaren måste bedöma om de anpassningsåtgärder som ur hälsoaspekt krävs, är rimliga och skäliga ur verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt och om medarbetaren kan utföra arbete av betydelse i såväl kvalitativ som kvantitativ bemärkelse.
>
> Arbetsgivaren har i detalj gått igenom vilka arbetsuppgifter som en utredningsadministratör ska utföra och vad som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett godtagbart sätt. Arbetsgivaren har, som brukligt, tagit hänsyn till hur arbetsuppgifterna är konstruerade i nuläget och om de kommer att förändras inom en snar framtid (t.ex. genom att uppgiften övertas av annan verksamhet).

> Arbetsgivaren har även undersökt möjligheterna att omfördela arbetsuppgifter på sektionen, anpassa arbetsmiljön och andra arbetsförhållanden såsom arbetsledning/tilldelning av arbetsuppgifter.
>
> [...]
>
> En administratör i Inflödet roterar veckovis en lista med tre olika uppdrag: jour, bakjour (kallas för Flax) och utredning. Jour och Flax är serviceinriktade arbetsuppgifter, internt och externt, då administratörerna hanterar uppgifter som berör hela sektionen inkl. att dagligen bemanna inkommande samtal från allmänheten under telefontid 9–11, 13–14. Utredning för administratörer i Inflödet innebär initial ärendehantering vanligen bestående av inhämtning av underlag såsom kontoutdrag, Swish och film från butiker och bankomater.
>
> Ärendena till administratörerna är av enklare karaktär än för en utredare. De åtgärder en administratör har att utföra i varje enskilt ärende kan bestå av flera delar. Det kan initialt vara svårt att avgöra hur många underlag som behöver inhämtas eller hur övriga många åtgärder som behöver utföras. Därtill sker en ständig utveckling av bedrägeriärendenas art vilket också påverkar arbetet och administratörernas arbetsuppgifter.
>
> Fördelning av ärenden till Inflödets utredare och administratörer görs av fu-ledarna. De är idag sex till antalet och gör liksom administratörerna en rotation veckovis efter lista med uppdrag, där ett av dem innebär fördelning av ärenden. Det innebär rent praktiskt att utredarna/administratörerna har kontakt med olika fu-ledare varje vecka.
>
> När det gäller filmer, försöker man i möjligaste mån förmå butiksägare, banker mm att skicka dem till Bedrägerisektionen men det är vanligt förekommande att administratörerna själva måste åka ut och hämta filmerna. Inhämtade filmer förekommer i ett flertal olika format och sektionen har två separata arbetsstationer i öppen miljö där ett flertal olika programvaror finns installerade. Att hantera dem i egen dator är inte tillåtet.

I detta dokument finns en tabell, som innehåller uppgifter om bl.a. vilka arbetsuppgifter som finns på bedrägerisektionen, utförare av dessa samt både H.F:s egen bedömning och arbetsgivarens bedömning av vilka av dessa specifika arbetsuppgifter som H.F. kan utföra. De uppgifter, som arbetsgivaren har bedömt att H.F. klarar av att utföra, är bl.a. att upprätta FK-anmälan, göra felanmälan, köpa tårta och blommor. Dokumentet utmynnar i följande sammanfattning.

> Arbetsgivarens samlade bedömning är att det inte är möjligt för H. att återgå i arbete som utredningsadministratör vid Bedrägerisektionen.
>
> H. har arbetsförmåga för att arbeta med förutsägbara eller repetitiva uppgifter i ostörd miljö. Dessa typer av uppgifter är så pass få på sektionen och de som kan identifieras som möjliga att utföra, åtminstone delvis, kommer sannolikt att flyttas till PKC, vilket är det bästa ur verksamhetssynpunkt. Arbetsmiljön på PKC kan inte anpassas utifrån H:s behov av arbetsanpassning.
>
> Ur verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt fungerar det inte att omfördela arbetsuppgifter i administratörsgruppen och bryta ut vissa arbetsmoment som H.

> skulle kunna göra – det måste finnas täckning inom gruppen åt båda hållen och det skulle även innebära en högre arbetsbelastning på övriga administratörer. Att inte ha förmåga att utföra den delen som är utredningsuppdraget fullt ut, innebär svårigheter för fu-ledaren att identifiera de ärenden, som kan vara lämpliga och ändå inte vara säker på att ärendet förändrar karaktär efter en första inhämtning av underlag. Administratören behöver ha förmåga att hantera förändringar i ärendens utveckling.
>
> De arbetsuppgifter som H. med bibehållen hälsa och godtagbar arbetsprestation kan utföra, utgör endast en minimal del av det arbete som sektionen behöver ha utfört. De utgör även en minimal del av en utredningsadministratörsfunktion. Mot bakgrund av det har arbetsgivaren fog för bedömningen att H. inte kan återgå i arbete, vid Bedrägerisektionen, som är av betydelse för arbetsgivaren.

Härefter genomfördes omplaceringsutredningar som redovisades i dokument den 19 maj, 4 juni och 18 september 2020. Av dessa handlingar framgår att samtliga lediga funktioner under tiden den 20 april–17 maj, den 18 maj–31 maj samt den 17 september 2020 inom arbetsledningsområdet identifierats enligt bilagda listor och att arbetsgivaren bedömt att ingen av de lediga befattningarna var möjliga att anpassa utifrån H.F:s arbetsförmåga.

Direkt diskriminering?

Som redan anförts krävs för att det ska vara fråga om direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Redan av vad förbundet anfört framgår att utan åtgärder för tillgänglighet, har H.F. inte befunnit sig i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Polismyndigheten har därmed inte gjort sig skyldig till direkt diskriminering av H.F.

Arbetsdomstolen går här efter över till att pröva påståendena om diskriminering i form av bristande tillgänglighet och om det funnits saklig grund för uppsägning av H.F. på grund av att hon varaktigt inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.

Har arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter?

Som ovan nämnts utgår både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av att han eller hon till följd av en skada eller en sjukdom har nedsatt arbetsförmåga, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetsgivaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet, som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen är, som redogjorts för ovan, desamma i detta avseende.

När det gäller frågan om att utreda H.F:s arbetsförmåga har såväl C.N. som M.L. beskrivit de svårigheter de mötte från H.F:s och H.S:s sida att få till stånd en arbetsförmågebedömning genom företagshälsovården. C.N. har

uppgett att de i stället inhämtade underlag genom intervjuer med H.F. och hennes dåvarande närmaste chef C.O., vilka H.F. fick tillfälle att lämna synpunkter på.

Av ovan redovisade arbetsförmågebedömning innehållande intervjuer, läkarintyg samt underlag för omplacering m.m. framgår vilka begränsningar i arbetsförmågan som H.F. har, t.ex. bristande simultankapacitet, svårigheter att stå och gå, infektionskänslighet samt ljud- och stresskänslighet. Av dessa dokument framgår också vilka behov av arbetsanpassningar som H.F. har för att kunna utföra arbete som administratör, t.ex. stressfri miljö utan för mycket ljud- och ljusintryck, möjlighet att utföra en arbetsuppgift i taget i anpassat arbetstempo, korta arbetspass – allt i arbete där hon kan begränsa kontakterna med andra.

Arbetet som administratör vid bedrägerisektionen består av att stötta utredare och förundersökningsledare i att inhämta underlag i pågående förundersökningar, diarieföra och registrera olika handlingar, besvara samtal och hantera en gemensam e-postbrevlåda. Enligt förbundet är den huvudsakliga arbetsuppgiften utredning i det s.k. inflödet och innebär initial ärendehantering. Detta består vanligen av inhämtning av kontoutdrag och utdrag från betaltjänsten Swish samt inhämtning av övervakningsfilm från butiker och bankomater.

Staten har instämt i förbundets beskrivning av arbetsuppgifterna för en administratör vid bedrägerisektionen och tillagt att en administratör i inflödet roterar veckovis enligt en lista med tre olika uppdrag: jour, bakjour (flax) och utredning. Jour och flax är serviceinriktade arbetsuppgifter eftersom administratörerna hanterar uppgifter som berör hela sektionen samt att jour och flax innebär att ta emot telefonsamtal.

Enligt förbundet möjliggjorde Polismyndigheten inte för H.F. att inhämta filmer, tillhandahöll henne inte ett avskilt rum eller en lugn miljö utan mycket ljud- och ljusintryck och gav henne inte heller en särskild dator där hon hade kunnat granska filmerna. Förbundet har gjort gällande att Polismyndigheten borde ha anpassat arbetet vid bedrägerisektionen bl.a. genom omfördelning av arbetsuppgifterna postfördelning och filmhämtning.

När det gäller arbetsuppgiften filmgranskning har staten anfört bl.a. följande. Ärendena inom filmgranskning har utvecklats till att bli allt mer komplexa. Filmgranskning kräver bl.a. simultankapacitet. De som arbetar med att granska filmer delar på ett antal datorer och det går inte att sköta arbetet från en egen personlig dator. Därmed är det svårt att utföra arbetet i en avskild och stressfri miljö. Polismyndigheten har genomfört en översyn av verksamheten gällande filmgranskning och beslutat att sektionen inte ska lägga resurser på att granska film, om det inte faller in under sektionens prioriterade målgrupper.

H.F. har i förhör uppgett bl.a. följande. Hon är stresskänslig. När hon gjorde arbetsskade-, kränknings- och polisanmälningarna tänkte hon inte på rehabiliteringsprocessen utan kände sig så kränkt att hon behövde göra anmälning-

arna. Om arbetsgivaren hade anpassat arbetsuppgifterna på bedrägerisektionen, såsom de anpassades på rättsavdelningen, skulle hon ha haft förmåga att arbeta på bedrägerisektionen. Hon skulle nog ha kunnat komma tillrätta med stressen även på bedrägerisektionen.

M.L. har uppgett bl.a. följande. De möjliga arbetsuppgifter som fanns på bedrägerisektionen för H.F. var att fylla på i kontorslagret, hämta och lämna post samt köpa blommor och tårta till födelsedagar och pensionsavgångar. När det gäller filmgranskning måste administratören kunna skriva ner det som filmerna visar för att uppgifterna ska föras in i förundersökningsprotokoll. Han bedömde att det var tämligen få arbetsuppgifter som H.F. skulle kunna utföra som administratör på bedrägerisektionen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av M.L:s uppgifter framgår att filmgranskning kräver bl.a. simultankapacitet. Redan av samtalsuppteckningen den 19 december 2019 med H.F. den 9 december 2019 framgår att hon har svårt att först lyssna och sedan skriva ner vad hon hört, att hon inte har skrivit dokument och protokollerat i sina tidigare arbetsuppgifter samt att hon har svårt att se att hon kan arbeta på bedrägerisektionen igen. Att H.F. har svårt för att protokollera har bekräftats av rättschefen H-O.S., som prövat henne på den arbetsuppgiften vid rättsavdelningen.

När det gäller posthanteringen framgår det av underlaget för omplaceringsutredningen den 20 april 2020 att H.F. inte kan gå längre sträckor eller stå längre stunder och att hon har nedsatt finmotorik samt att detta innebär att t.ex. postsortering inte är lämpligt.

Enligt förbundet är de uppgifter, som behöver omfördelas från H.F. till andra anställda, såsom postfördelning och filmhämtning, relativt få och utgör inte en betydande del av arbetstiden. Av vad som framkommit av utredningen, däribland av vad M.L. anfört – och som domstolen inte har anledning att ifrågasätta – gör Arbetsdomstolen den bedömningen, att en sådan omfördelning skulle, som staten har anfört, ha inneburit att H.F. permanent befriades från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i en administratörs normala arbete hos bedrägerisektionen. Det hade därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit skäligt att Polismyndigheten omorganiserade arbetet med filmhämtning och posthantering, som förbundet gjort gällande. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning av utredningen att Polismyndigheten fullgjort sina skyldigheter mot H.F. i fråga om rehabilitering, skälig anpassning och skäliga åtgärder för tillgänglighet.

Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet?

Med ovan gjord bedömning finner Arbetsdomstolen att H.F. inte har utsatts för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Saklig grund för uppsägning?

Utredningen har, enligt Arbetsdomstolens mening, visat att H.F., trots att arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som krävts för att underlätta för henne i arbetet, varaktigt inte längre kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Polismyndigheten. Detta medför att det har funnits saklig grund för uppsägning av H.F.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad och inte i strid med diskrimineringslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

Förbundet har förlorat målet och ska förpliktas ersätta statens rättegångskostnad. Förbundet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av den yrkade ersättningen för ombudsarvode men i övrigt vitsordat yrkad ersättning. Arbetsdomstolen finner att yrkat belopp är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.

2. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för dess rättegångskostnad med 272 010 kr, varav 255 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förordnar med stöd av 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), i den mån uppgifterna inte har tagits in i domen, att uppgifter i den neuropsykologiska utredning (aktbil. 35) som lagts fram vid förhandlingen bakom stängda dörrar, fortsatt ska omfattas av sekretess.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Göran Söderlöf och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund

ARBETSDOMSTOLEN **DOM** Dom nr 35/22
2022-06-15 Mål nr A 83/21
Stockholm

KÄRANDE
Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jessica Berlin, Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

SVARANDE
Staten genom Domstolsverket, Box 2113, 551 81 Jönköping
Ombud: arbetsrättsjuristerna Linnéa Littorin, Domstolsverket, Box 2113, 551 81 Jönköping, och Carl Durling, Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm

SAKEN
ogiltigförklaring av avskedande

Bakgrund

A.C., som är medlem i Fackförbundet ST (förbundet), var sedan den 1 december 2019 anställd som expeditionsvakt vid Hovrätten för Västra Sverige (hovrätten). Han hade vid anställningen ett förordnande som ordningsvakt som gällde till och med den 18 oktober 2021 och som han sedan använde i arbetet. Anställningen gällde efter sex månaders provanställning tills vidare från och med den 1 juni 2020. Mellan staten och förbundet gäller kollektivavtal.

Den 28 augusti 2020 begärde hovrätten att Domstolsverkets personalansvarsnämnd skulle meddela A.C. en disciplinpåföljd på grund av att han på arbetsplatsen sexuellt trakasserat två av hovrättens arbetstagare. A.C. förnekade de påstådda händelserna.

Polismyndigheten beslutade i månadsskiftet augusti/september 2020 att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt. Efter överklagande upphävdes det beslutet i slutet av september 2020, men A.C. var enligt överenskommelse med hovrätten arbetsbefriad under perioden 7 september–3 december 2020.

Den 27 oktober 2020 beslutade personalansvarsnämnden att tilldela A.C. disciplinpåföljden varning. Arbetstagarsidan har inte fört talan mot det beslutet.

I november 2020 polisanmälde två av hovrättens arbetstagare att A.C. sexuellt trakasserat dem på arbetsplatsen. Den 2 december 2020 delgavs A.C. misstanke om bl.a. två fall av sexuellt ofredande på arbetsplatsen.

Den 3 december 2020 beslutade Polismyndigheten på nytt att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt. A.C. överklagade även det beslutet till förvaltningsrätten, som avslog överklagandet genom en dom som fick laga kraft den 6 juli 2021. Den 18 oktober 2021 löpte A.C:s förordnande som ordningsvakt ut. Han ansökte den 20 oktober 2021 om ett nytt sådant förordnande, men ansökan avslogs den 16 februari 2022.

Den 23 februari 2021 väckte åklagaren åtal mot A.C. för sexuellt ofredande vid Göteborgs tingsrätt. Åtalet avsåg en del av det som låg till grund för personalansvarsnämndens beslut om varning. Tingsrätten satte ut brottmålet till huvudförhandling den 29 september 2021 och frikände A.C. genom dom den 13 oktober 2021. Åklagaren överklagade domen till hovrätten, som satte ut målet till huvudförhandling den 29 april 2022.

När hovrätten fick kännedom om att åklagaren hade väckt åtal begärde hovrätten att personalansvarsnämnden skulle pröva frågan om att säga upp A.C. Han underrättades den 25 mars 2021 om tilltänkt uppsägning. Personalansvarsnämnden beslutade den 27 april 2021 att säga upp honom av personliga skäl, nämligen det förhållandet att han inte fick tjänstgöra som ordningsvakt.

Parterna tvistar om det fanns saklig grund för uppsägningen.

Lagstiftningen om ordningsvakter

Enligt lagen (1980:578) om ordningsvakter får den som inte är anställd som polisman förordnas att som ordningsvakt medverka till att upprätthålla allmän ordning, bl.a. för att tjänstgöra vid säkerhetskontroll i domstolar. Ett förordnande som ordningsvakt meddelas av Polismyndigheten för viss tid, högst tre år. Bara den får förordnas till ordningsvakt som med hänsyn till laglydnad och övriga omständigheter är lämplig för uppdraget och har fyllt 20 år. Uppfyller en ordningsvakt inte längre de villkoren för förordnande, eller finns det något annat särskilt skäl, får Polismyndigheten återkalla förordnandet. Uppkommer fråga om att återkalla ett förordnande och kan det antas att förordnandet kommer att återkallas, får Polismyndigheten besluta att stänga av ordningsvakten från tjänstgöring för tiden till dess frågan om återkallelse har prövats slutligt. Polismyndighetens beslut i ärenden enligt lagen om ordningsvakter får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ogiltigförklarar uppsägningen av A.C. och förpliktar staten att till A.C. betala allmänt skadestånd med

130 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 15 juni 2021) till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet, men godtagit beräkningen av ränta.

Staten har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas avsevärt. Förbundet har bestritt jämkningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Domskäl

Tvisten

Sedan Polismyndigheten den 3 december 2020 interimistiskt stängt av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt fick han enligt lag inte utföra samtliga sina arbetsuppgifter i anställningen som expeditionsvakt vid Hovrätten för Västra Sverige. Domstolsverkets personalansvarsnämnd beslutade därför den 27 april 2021 att av personliga skäl säga upp honom från hans anställning.

Tvisten mellan parterna gäller om det fanns saklig grund för uppsägningen och om staten har följt den s.k. tvåmånadersregeln. Arbetsdomstolen börjar med att bedöma frågan om tvåmånadersregeln.

Har staten följt tvåmånadersregeln?

Rättsliga utgångspunkter

Av 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning som sker av personliga skäl inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse enligt 30 § anställningsskyddslagen lämnades eller, om ingen sådan underrättelse lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Motsvarande reglering finns beträffande avskedande i 18 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Syftet med regleringen är att åstadkomma en snabb handläggning av ärenden om uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren måste reagera skyndsamt när arbetsgivaren anser att det finns något förhållande som ger anledning att skilja arbetstagaren från anställningen. Arbetstagaren ska inte under längre tid än nödvändigt behöva sväva i ovisshet beträffande arbetsgivarens

inställning i frågan om anställningen ska bestå eller inte (se t.ex. AD 2013 nr 25 med där gjorda hänvisningar).

Tvåmånadersregeln hindrar inte att en arbetsgivare stödjer en uppsägning på omständigheter som denne visserligen känt till mer än två månader före underrättelsen men som varit av mera fortlöpande karaktär, dvs. vad som skulle kunna kallas för ett bestående (perdurerande) tillstånd till skillnad från en serie händelser. Som exempel på sådana förhållanden kan nämnas bristande lämplighet eller oförmåga till samarbete när förhållandet kan anses bestående.

När ett tillfälligt (interimistiskt) beslut av en myndigheten som gör att arbetstagaren inte får utföra (alla eller några) arbetsuppgifter i anställningen, eller vara anställd, och därmed följande tillfälliga arbetsoförmåga åberopas som grund för en uppsägning, får det som regel anses vara ett fortlöpande förhållande. En motsatt bedömning kan nämligen inte anses vara till gagn för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare, eftersom den skulle tvinga arbetsgivare att agera snabbt mot en arbetstagare som bara tillfälligt är arbetsoförmögen och därmed inte främja en avvaktande inställning. Det nu sagda gäller bara beslut som annan myndighet än anställningsmyndigheten och den myndighet som har att besluta om avslutande av anställningen har fattat.

En arbetsgivares möjlighet att åberopa ett fortlöpande förhållande som grund för uppsägning finns så länge förhållandet består. En förutsättning är dock att arbetsgivarens underlåtenhet att ingripa eller åtgärder för att ordna situationen inte med fog kan tolkas som att arbetsgivaren avstår från att åberopa förhållandet som självständig uppsägningsgrund (se AD 2009 nr 30 med hänvisningar).

Bedömningen i detta fall

Polismyndighetens beslut den 3 december 2020 om att interimistiskt stänga av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt med därav följande arbetsoförmåga gällde fortfarande vid uppsägningen och får anses som ett sådant fortlöpande (perdurerande) tillstånd som inte träffas av tvåmånadersregeln. Att hovrätten efter avstängningsbeslutet beredde A.C. delvis andra arbetsuppgifter kan enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig gett A.C. fog för att anse att arbetsgivaren avstått från att åberopa beslutet med därav följande arbetsoförmåga som självständig uppsägningsgrund. Förbundet har inte åberopat någon annan omständighet som skulle kunnat ge A.C. fog för att anse detta.

Staten är alltså inte förhindrad att grunda uppsägningen på avstängningsbeslutet med därav följande arbetsoförmåga.

Hade A.C. tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som domstolshandläggare?

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad och att så inte är fallet om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Ett exempel på den senare situationen är när det finns en ledig befattning hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillfälliga kvalifikationer för.

Vid tiden för uppsägningen av A.C. fanns det en ledig befattning i hovrätten, nämligen en sju månaders visstidsanställning som domstolshandläggare. Förbundet hävdar att det hade varit möjligt att omplacera A.C. till den befattningen. Staten har invänt att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen och framhållit bl.a. att det enligt platsannonsen krävdes att sökanden hade tidigare erfarenhet av arbete som domstolshandläggare i hovrätt. Enligt förbundet motsvarade det uppställda kravet på tidigare arbete som domstolhandläggare i hovrätten inte de allmänna kvalifikationer som normalt krävts för anställning som domstolshandläggare.

A.C. har ostridigt inte arbetat som domstolshandläggare, men har i förhör menat att han, med sin erfarenhet av att arbeta i hovrätten med delvis administrativa uppgifter och av domstolarnas digitala verksamhetsstöd Vera, hade kunnat lära sig att utföra arbetet som domstolshandläggare på två eller tre veckor.

K.D. som är chefshandläggare och kanslisamordnare har uppgett bl.a. följande. Enligt hennes erfarenhet tar det mellan ett och ett och ett halvt år innan en ny domstolshandläggare kan börja arbeta självständigt, eller ett halvår för den som har varit domstolshandläggare i tingsrätt. Under det första halvåret är en ny domstolshandläggare mer av en belastning än en resurs för domstolen. Platsannonsen sattes ut eftersom hovrätten behövde tillfällig förstärkning med en erfaren domstolshandläggare för att arbeta av balanser. Eftersom det inte fanns tid för upplärning, behövdes det någon med erfarenhet som domstolshandläggare, helst från hovrätt. Annars kunde det få vara. Sökande utan erfarenhet som domstolshandläggare i hovrätt beaktades inte i urvalet.

Arbetsdomstolen ifrågasätter inte att arbetet som domstolshandläggare i hovrätten är förhållandevis komplext och kräver en lång upplärningstid. Särskilt eftersom den lediga anställningen var tidsbegränsad till sju månader och syftade till att arbeta av balanser var det relevant att ställa krav på tidigare erfarenhet av arbete som domstolshandläggare eller motsvarande. Kravet kan inte anses obefogat eller överdrivet och det har inte heller framkommit att det uppställdes för skens skull. A.C. hade i och för sig viss erfarenhet av att som expeditionsvakt i hovrätten utföra vissa enklare administrativa arbetsuppgifter. Det hade emellertid enligt Arbetsdomstolens mening inte gjort det möjligt för honom att inom rimlig tid i förhållande till längden på den lediga anställningen lära sig att arbeta självständigt som

domstolshandläggare. Arbetsdomstolen bedömer alltså att A.C. inte hade de kvalifikationer som krävdes för den lediga tidsbegränsade anställningen som domstolshandläggare.

Var det skäligt att hovrätten omfördelade arbetsuppgifterna?

Rättsliga utgångspunkter

Inledningsvis i domen har det redogjorts för lagstiftningen om ordningsvakter. För att få som ordningsvakt medverka till att upprätthålla allmän ordning och för att tjänstgöra vid säkerhetskontroll i domstolar krävs ett förordnande av Polismyndigheten. Polismyndigheten kan återkalla förordnandet och besluta att stänga av ordningsvakten från tjänstgöring för tiden till dess frågan om återkallelse har prövats slutligt. Beslut om återkallelse och avstängning kan överprövas av förvaltningsdomstol.

Om en anställning kommit att stå i strid med författning på ett definitivt sätt, har det ansetts att arbetsgivaren kan skilja arbetstagaren från anställningen utan att iaktta bestämmelserna i anställningsskyddslagen, i vart fall om arbetstagaren inte alls får användas i den verksamhet arbetsgivaren bedriver (AD 1979 nr 90, AD 2000 nr 17 och AD 2016 nr 9). Det har då varit fråga om beslut fattade av någon annan än arbetsgivaren i fråga om arbetstillstånd, säkerhetsprövning eller godkännande av länsstyrelse av personal hos bevakningsföretag. Ett motsvarande synsätt beträffande statligt anställda anses gälla om det är fråga om ett beslut av en annan myndighet än anställningsmyndigheten och den myndighet som beslutat att avsluta anställningen, när beslutet kan överprövas av förvaltningsdomstol. När det beslut som gör att anställningen kommit att stå i strid med författning kan överklagas, får arbetstagaren inte skiljas från anställningen utan att iaktta bestämmelserna i anställningsskyddslagen förrän beslutet fått laga kraft, när den aktuella författningen kan anses tillåta att anställningen består om arbetstagaren stängs av från verksamheten (AD 2016 nr 9).

Om ett externt beslut som är slutligt och inte tidsbegränsat gör att arbetstagaren inte är behörig att utföra bara en del av sina arbetsuppgifter, måste anställningsmyndigheten när det är möjligt och skäligt erbjuda arbetstagaren annat arbete hos sig innan det finns saklig grund för uppsägning på grund av beslutet (7 § andra stycket anställningsskyddslagen, jämför AD 2021 nr 63). Är det inte möjligt eller skäligt att erbjuda arbetstagaren annat arbete, eller avböjer arbetstagaren ett skäligt omplaceringserbjudande, finns det saklig grund för uppsägning på grund av beslutet och avsaknaden av omplaceringsmöjligheter.

En arbetsgivare är inte skyldig att inrätta nya permanenta befattningar för att undvika en uppsägning. Däremot krävs det att arbetsgivaren noggrant överväger att ta till vara befintliga möjligheter att ordna en omplacering. Är det fråga om att omfördela arbetsuppgifter måste beaktas bl.a. de nackdelar, besvär och kostnader en omfördelning av arbetsuppgifter kan antas medföra för verksamheten, arbetsgivaren och arbetskamraterna.

När det externa beslutet som gör att arbetstagaren inte är behörig att utföra en del av sina arbetsuppgifter inte är slutligt, eller är tidsbegränsat, får det vid bedömningen av om det är möjligt och skäligt att erbjuda arbetstagaren annat arbete särskilt beaktas under hur lång tid arbetstagaren kan antas vara förhindrad att utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen. En anställningsmyndighet av någon storlek måste nämligen normalt ändå ha beredskap för att under åtminstone en viss tid sysselsätta en arbetstagare som inte kan utföra alla arbetsuppgifter som ingår i den befintliga befattningen, t.ex. på grund av sjukdom, graviditet eller rätt till ledighet på deltid. Det är vad som kan överblickas vid uppsägningstidpunkten som har betydelse.

I AD 1993 nr 127 godtogs uppsägning av en arbetstagare som dömts till fängelse ett år och åtta månader vars frånvaro, som med hänsyn till reglerna för villkorlig frigivning kunde antas vara knappt ett år, skapat en svår situation för arbetsgivaren.

Det som framgår av utredningen

Hovrätten har fem befattningar som expeditionsvakt. Expeditionsvakterna, som samtliga utom A.C. får tjänstgöra som ordningsvakt, arbetar enligt ett roterande schema som innebär att två har ansvar för säkerhetskontrollen, två har ansvar för informationsdisken vid rättegångssalarna och en utför övriga expeditionsvaktssysslor. En av de två som ansvarar för säkerhetskontrollen respektive informationsdisken kan om det inte är så mycket att göra där också utföra övriga expeditionsvaktssysslor. För arbete vid säkerhetskontrollen och informationsdisken krävs förordnande som ordningsvakt. Säkerhetskontrollen och informationsdisken måsta alltid vara bemannade under öppettid. Schemaläggningen, med en som utför övriga expeditionsvaktssysslor, gör att hovrätten ofta kunnat klara bemanningen utan vikarier eller inhyrd personal även om någon expeditionsvakt varit frånvarande.

Efter avstängningen den 3 december 2020 av A.C. från tjänstgöring som ordningsvakt kunde han inte arbeta vid säkerhetskontrollen och informationsdisken. Hovrätten omfördelade därför expeditionsvakternas arbetsuppgifter på så sätt att A.C. fick huvudansvaret för de klassiska vaktmästarsysslorna, dvs. fick ständigt vara den som utförde s.k. övriga expeditionsvaktssysslor. Dessutom fick han under viss tid utföra visst arkivarbete, biträda registraturen och ansvara för en del externa kontakter i samband med en ombyggnad av hovrättens lokaler.

Hovrätten har efter avstängningen tidvis hyrt in ordningsvakter. En inhyrd ordningsvakt kan, på grund av avsaknad av kunskap om rutinerna hos hovrätten, bara arbeta i säkerhetskontrollen.

Bedömningen i detta fall

Enligt staten är det behovet av personal till säkerhetskontrollen och informationsdisken som har varit dimensionerande för antalet expeditionsvakter

som anställts i hovrätten. Dessa ordningsvaktssysslor är enligt staten de mest väsentliga i en expeditionsvakts anställning och upptar större delen av arbetstiden, varför det för att verksamheten ska fungera krävs att alla expeditionsvakter har ordningsvaktsförordnande. Förbundet har däremot menat att andelen ordningsvaktssysslor i anställningen är mycket begränsad och att det inte var en förutsättning för A.C:s anställning att han hade förordnande som ordningsvakt.

A.C. anställdes i hovrätten för att utföra bl.a. ordningsvaktssysslor och hade då ordningsvaktsförordnande, vilket han måste ha förstått var av avgörande betydelse för att han anställdes. Att det är av vikt för verksamheten att alla expeditionsvakter har ordningsvaktsförordnande får stöd av den omständigheten att de andra expeditionsvakterna inte räckte till för att utföra ordningsvaktssysslorna, trots att A.C. tog över mycket av vaktmästarsysslorna. I stället har hovrätten funnit det nödvändigt att först hyra in ordningsvakter till mycket hög kostnad – sammanlagt 1,3 miljoner kronor, enligt hovrättspresidenten A.H. – och efter uppsägningen visstidsanställa två vikarierande expeditionsvakter med ordningsvaktsförordnande. Även om andra expeditionsvakters frånvaro också har bidragit till behovet av inhyrd personal och visstidsanställningar, kan det enligt Arbetsdomstolens bedömning hållas för visst att behovet av sådan förstärkning hade varit betydligt mindre om A.C. hade kunnat utföra sina ordningsvaktssysslor.

A.C:s avstängning från tjänstgöring som ordningsvakt har alltså starkt bidragit till ett omfattande behov av inhyrda eller vikarierande ordningsvakter. Hovrätten har på så vis haft kostnader både för A.C. och för extrapersonal som utfört sådana ordningsvaktssysslor som han egentligen var anställd för. A.C. har visserligen utfört en del nyttigt arbete som annars inte hade hunnits med, men det får förutsättas att de arbetsuppgifterna i huvudsak hade kunnat utföras av annan befintlig personal, t.ex. under tid då det inte funnit lika mycket ordinarie arbete, eller kunnat undvaras. Att han i viss mån ersatts för övertidsarbete ändrar inte den bedömningen. Under alla förhållanden har A.C:s avstängning medfört betydande olägenheter för hovrättens möjlighet att planera sin verksamhet och sin ekonomi. Avstängningen har också medfört att övriga expeditionsvakter fått mindre variation i arbetet och i betydligt högre utsträckning behövt utföra sådant i princip stationärt arbete som kräver ordningsvaktsförordnande.

Enligt Arbetsdomstolens mening har avstängningen med därav följande arbetsoförmåga medfört sådana negativa konsekvenser som en arbetsgivare inte ska behöva tåla under någon längre tid. Att avstängningen fått sådana konsekvenser för en sådan något större arbetsgivare som hovrätten med omkring 120 anställda beror på att expeditionsvakterna ansvarar för arbetsuppgifter som övriga anställda knappast kan utföra och vice versa, vilket hovrätten inte kan lastas för.

Vid beslutet om uppsägning den 27 april 2021 hade A.C. under närmare fem månader inte fått tjänstgöra som ordningsvakt. Frågan är vad man då kunde

anta om under hur lång tid detta förhållande skulle bestå. Det fanns enligt Arbetsdomstolens mening anledning att anta att A.C. inte skulle få tjänstgöra som ordningsvakt förrän det då redan väckta åtalet mot honom hade slutligt prövats. Det var då känt att tingsrätten i brottmålet mot A.C. hade satt ut huvudförhandling till den 29 september 2021. Det fanns vidare enligt Arbetsdomstolens bedömning anledning att räkna med att tingsrättens dom, oavsett utgången, skulle överklagas till hovrätten och att det kunde dröja åtminstone till slutet av maj 2022 innan hovrättens avgörande fick laga kraft. Vid uppsägningsbeslutet fanns det således anledning att anta att A.C. inte skulle få tjänstgöra som ordningsvakt förrän tidigast om drygt ett år, dvs. att han skulle vara delvis arbetsoförmögen i sammanlagt minst 17 månader.

Vid en samlad bedömning anser Arbetsdomstolen att hovrättens intresse av att kunna planera sin verksamhet och begränsa kostnaden för extra personal överväger A.C:s intresse av att ha kvar anställningen i vilken han arbetat med ordningsvaktsuppgifter i bara ungefär nio månader. Det fanns alltså saklig grund för uppsägningen. Därför ska förbundets talan avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta staten för rättegångskostnader. Den fordrade ersättningen för rättegångskostnader har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.

2. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Domstolsverket för rättegångskostnader med 132 053 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Dag Ekman, Folke K Larsson, Åsa Kjellberg Kahn, Daniela Eriksson, Lenita Granlund och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund