

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT FEBRUARI 2024

februarirapporten innehåller följande domar

- AD 2024 nr 12, som handlar om uppsägning vid sjukdom och diskriminering genom bristande tillgänglighet, s 1
- AD 2024 nr 13, som handlar om företagshemlighet och röjande av företagshemlighet, s 21

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen februari 2024

### 1. AD 2024 nr 12

Fallet, som handlar om uppsägning vid sjukdom och diskriminering genom bristande tillgänglighet, refereras ingående på vita blad

### 2. AD 2024 nr 13

Fallet, som handlar om företagshemlighet och röjande av företagshemlighet, refereras ingående på vita blad

### 3. AD 2024 nr 14

Tredskodom

### 4. AD 2024 nr 15

Tredskodom



ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2024-02-07  
Stockholm

Dom nr 12/24  
Mål nr A 138/22

## KÄRANDE

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm  
Ombud: förbundsjuristen Styrmir Olafsson, LO-TCO Rättsskydd AB,  
Box 1155, 111 81 Stockholm

## SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 122 56, 102 26 Stockholm  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Julia Damerau Malmström och Lisa  
Lilliehöök, Polismyndigheten, Box 122 56, 102 26 Stockholm

## SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

---

### **Bakgrund (ostridiga omständigheter)**

Mellan parterna gäller kollektivavtal. P.M. är medlem i Polisförbundet (nedan förbundet).

P.M. är anställd som polis. År 2009 drabbades han av en stroke, som kom att förändra hans arbetsförmåga. Han var sjukskriven en längre tid innan han 2013 återinträdde i sitt arbete hos Polismyndigheten. Han utförde där olika mer eller mindre anpassade arbetsuppgifter fram till 2019, varefter han genomgick olika åtgärder i form av bl.a. en arbetsförmågebedömning och arbetsträning. Den 22 juni 2022 sades P.M. upp från sin anställning.

Parterna tvistar om uppsägningen var sakligt grundad och om Polismyndigheten genom uppsägningen gjort sig skyldig till diskriminering på grund av funktionsnedsättning.

I beslut den 21 april 2023 avslog Arbetsdomstolen statens yrkande om att domstolen, för tiden intill det slutliga avgörandet, skulle förordna att P.M:s anställning omedelbart skulle upphöra.

### **Yrkanden m.m.**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- förklara att Polismyndighetens uppsägning av P.M. är ogiltig,
- förplikta staten att till P.M. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen (i dess lydelse före den 1 oktober 2022), och

- c) förplikta staten att till P.M. betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning.

På det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan (den 9 januari 2022 avseende det allmänna skadeståndet och den 28 februari 2023 avseende diskrimineringsersättningen) till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats, men staten har vitsordat sättet att beräkna ränta.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att staten ska betala allmänt skadestånd eller diskrimineringsersättning, har staten yrkat att dessa ska jämkas till noll, eller till ett lägre belopp än yrkat som domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

---

### Domskäl

#### *Twisten*

Polismyndigheten har sagt upp P.M. på grund av att han, enligt Polismyndigheten, till följd av en stroke stadigvarande saknar förmåga att utföra arbete av betydelse för Polismyndigheten. Parterna tvistar om det har funnits saklig grund för uppsägningen samt om Polismyndigheten har utsatt P.M. för direkt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet.

#### *Rättsliga utgångspunkter*

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot anställningsskyddslagen framgår följande av förarbetena och fast praxis (se t.ex. AD 2022 nr 34 med hänvisningar).

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 socialförsäkringsbalken.

Omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna 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 möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt omplacering. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter i detta avseende, går detta ut över arbetsgivaren.

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot diskrimineringslagen, gäller – såvitt nu är av intresse – i huvudsak följande (se AD 2022 nr 34 med hänvisningar).

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. 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. 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 underlåtenheten 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).

Om en arbetsgivare 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 denne 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.

Det strider däremot i princip inte mot diskrimineringsförbudet att arbetsgivaren beaktar en funktionsnedsättning 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.

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

### *Händelseförloppet och vad som utretts om detta*

Arbetsdomstolen väljer att inleda sin bedömning med en redogörelse för vad som har utretts om det bakomliggande händelseförloppet och övriga sakomständigheter av betydelse för tvisten. Det kan framhållas att parterna i allt väsentligt är ense om vad som har förekommit i sak. Deras argumentation kretsar i huvudsak kring vilka slutsatser de vill att domstolen ska dra av utredningen.

### Händelseförloppet fram till arbetsförmågebedömningen våren 2020

P.M. drabbades av en stroke 2009 och var därefter helt sjukskriven fram till dess att han 2013 återgick i annat arbete än han tidigare haft. Det är ostridigt att han på grund av verkningarna av stroken då bedömdes inte kunna kvarstå i sin tidigare funktion som polis i yttre tjänst. Han placerades i stället i en utredningsgrupp i Norrköping, där han arbetade fram till 2019. Hans arbetstidsmätt var under denna tid 75 procent, då han uppbar sjukersättning med 25 procent.

Såvitt avser vilka arbetsuppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen, har det framkommit att en huvudsaklig syssla var att skicka och ta emot brev med listor på gods från pantbanker och guldsmeder – av ett par förhörspersoner benämnda som ”guldbrev” – och göra slagningar mot register för att se om det gick att knyta uppgifterna till någon pågående brottsutredning. Han hjälpte också till med att leta fram information vid s.k. mobiltömningar och att gå igenom filmer från t.ex. övervakningskameror, varvid han kunde bocka för relevanta delar av materialet så att detta sedan kunde gås igenom av utredaren.



Parterna synes vara ense om att det arbete som P.M. utförde vid utredningsgruppen inte motsvarande en ordinarie utredares, något som för övrigt också bekräftas av vittnet K.S:s redogörelse för vad som ingår i en utredares arbete. Enligt henne består detta arbete av att genomföra brottsutredningar utifrån inkomna polisanmälningar och därvid utföra sådana sysslor som att samla in bevisning, hålla förhör, sköta kontakter med t.ex. socialtjänsten och målsägande, föredra för åklagare och motta direktiv från dessa. Det står enligt Arbetsdomstolens mening klart att de uppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen i Norrköping under åren 2013–2019 som mest kan ha ingått som enstaka moment i en brottsutredning.

Hösten 2019 tillträdde K.S. som gruppchef vid lokalpolisområde Norrköping. Enligt vad hon har uppgett i sitt vittnesmål – som kommer att beröras ytterligare i det följande – gav P.M. redan tidigt hösten 2019 uttryck för att han hade för lite att göra. Detta föranledde henne att först försöka hitta arbetsuppgifter som han kunde utföra och därefter, sedan detta misslyckats, låta genomföra en arbetsförmågebedömning i syfte att reda ut vad P.M. hade förmåga att utföra hos Polismyndigheten.

### Arbetsförmågebedömningen våren 2020

Arbetsförmågebedömningen utfördes av Avonova Företagshälsa och redovisades på en blankett som är underskriven av företagsläkaren C.W. den 25 mars 2020. Den frågeställning som behandlas uppges vara ”Arbetstagarens funktionsförmåga i ordinarie arbete?”. Bedömningen inleds med att konstatera att utredningen avser en man (P.M.) som drabbats av en stroke (högersidig media-infarkt) drygt 10 år tidigare och som därefter har en del nedsättningar i form av svaghet i höger arm, hälta och vissa balanssvårigheter i höger ben. Vidare anges expressiv dysfasi (längre fram definierat som svårigheter med att uttrycka sig i tal) och svårigheter med att inhämta information i form av skriven text och med att själv skriva text. Det anges vidare att ”[d]et har varit svårt att hitta anpassade arbetsuppgifter som matchar P.M:s förmåga i tillräcklig omfattning på ordinarie arbetsplats. Därför utförs nu en arbetsförmågebedömning för att kartlägga förmågan relaterat till ordinarie arbete för att man ska kunna hitta ett mer meningsfullt arbetsinnehåll i högre omfattning.”

Därefter följer bl.a. en uppräkningslista av P.M:s förmågor i olika avseenden:

- Svårigheter kopplat till den expressiva dysfasin.
- Språklig förståelse god, men påtagligt svårt att få fram specifika ord (tröghet i ordflödet).
- Långsam processhastighet, svårt att växla mellan olika fokus. Har svårigheter att bearbeta information samt att hantera mycket information samtidigt. Klarar inte av att ”ha många bollar i luften”.
- Arbetsminnet påverkat, svårt med flerstegsmoment. Då det förekommer fler instruktioner och det krävs att man kommer ihåg dessa under arbetets gång uppstår svårigheter.
- Planeringsförmåga genomsnittlig.
- Visuellt/spatial förmåga dvs. avseende rumsuppfattning genomsnittlig.

Utredningen fortsätter med dels en mera utförlig beskrivning av utredningens bedömning och slutsatser, dels en tabell över arbetskrav och funktionsförmåga. Av detta material är främst följande utdrag av intresse i målet:

Sammanfattningen är att P.M:s aktuella funktionsförmåga matchar arbetskraven i de anpassade uppgifterna, men problemet är att det är alldeles för lite att göra. Arbetsituationen upplevs därför inte som meningsfull. Utmaningarna för P.M. i arbetet är förmågan att uttrycka sig, att skriva och att läsa längre texter. Skriva längre texter är ej något krav i de anpassade uppgifterna. När det gäller läsning av de längre texterna finns hjälpmedel som gör det möjligt att lyssna istället.

Bedömningen är att P.M. har förmåga till ett fysiskt rörligt arbete, som dock inte ställer krav på dynamisk förmåga i höger arm/hand och där tempot vid förflyttningar kan anpassas till individens förmåga. Vid trappgång finns behov av räcke på båda sidor, så att P.M. kan ta stöd med vänster hand både upp- och nedför trappa. En rekommendation är att skapa möjlighet till variation mellan sittande, stående och gående arbete samt en variation mellan administrativt och rörligt arbete.

Sammanfattningsvis visar arbetsförmågebedömningen att P.M. har god förmåga till ett rörligt arbete, men inte som ställer för höga krav på hans fysiska förmåga då såväl tempo som kraft är sänkt. I ö är den språkliga förståelsen god för talat språk men med begränsningar när det kommer flera instruktioner samtidigt då det kan vara svårt att sortera intryck. I det egna språkliga uttrycket (egna talet) finns tydliga begränsningar av ordrikedom och hastighet. Detta kompenseras till viss del utav andra faktorer såsom kroppsspråk för att kunna göra sig förstådd.

Vad det gäller arbetsförmågan i de ordinarie arbetsuppgifterna saknas idag arbetsförmåga. I de anpassade arbetsuppgifterna finns arbetsförmåga, men inte i tillräcklig grad att det täcker en heltidstjänst. Därav rekommenderas omplacering i arbetsuppgifter som matchar P.M:s förmåga men även finns i större omfattning än idag.

Rekommenderade arbetsuppgifter bör inte ställa krav på språklig förmåga att uttrycka sig i vare sig muntlig eller skriftlig form. Arbetsuppgifter med tydlig struktur som inte kräver att man behöver växla fokus allt för ofta. Vad det gäller fysiska förhållanden är en rekommendation att kunna variera sitt arbete mellan stående, gående och sittande samt såväl administrativt som rörligt arbete.

I arbetsförmågebedömningen finns även två ikryssade rutor, där frågeställningarna ”I nuläget (inom två månader)” respektive ”Senare (inom ett år)” båda är markerade med ”Nej”. De andra alternativen var i båda fallen ”Ja” och ”Ja, med anpassning”. Av en kompletterande arbetsförmågebedömning från 2022 kan utläsas att med dessa markeringar i 2020 års arbetsförmågebedömning avsågs att bedömningen var att P.M. saknade arbetsförmåga i nuvarande arbete samt att prognosen var stabil, dvs. att återgång i ordinarie arbete inte var möjlig vare sig i närtid eller på lång sikt (inom ett år).

### Tillfälliga placeringar och arbetsträning 2020–2021

Utifrån det som framkom i arbetsförmågebedömningen beslöts att låta P.M. pröva på andra arbetsuppgifter inom Polismyndigheten. Detta skedde genom två tillfälliga placeringar, först vid intern service i Norrköping under perioden 5–22 maj 2020 och därefter vid utrustningsförrådet i Linköping under perioderna 9–18 juni och 17–19 augusti samma år.

Parterna är ense om att dessa placeringar inte fungerade för P.M. Förbundet har menat att detta enbart hade sin grund i nedsättningen av P.M:s fysiska arbetsförmåga, medan staten har gjort gällande att det även var de språkliga begränsningarna som lade hinder i vägen.

Staten har till stöd för sina påståenden i denna del åberopat tre skriftliga sammanfattningar av hur arbetsprövningarna vid intern service och utrustningsförrådet avlöpte, samt vittnesförhör med M.H. (tidigare J.) som är gruppchef för båda de aktuella arbetsplatserna och som varit med om att upprätta och undertecknat sammanfattningarna. Utredningen i målet i dessa delar bekräftar enligt Arbetsdomstolens mening statens uppgifter om att placeringarna inte fungerade. Såvitt kan förstås har detta berott huvudsakligen på P.M:s fysiska begränsningar, bl.a. i det att han inte kan arbeta med båda händerna vilket har inneburit att han inte kan lyfta annat än lättare gods och försändelser och heller inte kan utan hjälp bära något förbi en stängd dörr. Det betonas i sammanfattningarna att intern service och utrustningsförrådet inte är lämpliga arbetsplatser för P.M. ens i liten omfattning, och att detta inte är något som kan förändras medelst anpassningar eller eventuella hjälpmedel.

Efter de tillfälliga placeringarna vid intern service och utrustningsförrådet gjorde Polismyndigheten, enligt uppgift i dialog med Försäkringskassan, bedömningen att möjligheterna att hitta passande arbetsuppgifter för P.M. inom Polismyndigheten var uttömda. Försäkringskassan övertog därför ärendet i syfte att klargöra P.M:s arbetsförmåga på hela arbetsmarknaden. Detta ledde till att P.M., genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg, under återstoden av 2021 och in på 2022 arbetstränade på två olika arbetsplatser, nämligen Factory Fitness AB och ett mediaföretag benämnt Skäggbyrån.

Av utredningen i nu berörda delar, främst ett av Arbetsförmedlingen upprättat sammanfattande dokument samt vittnesförhör med M.A. som var handledare på Skäggbyrån, framgår bl.a. följande.

Inför arbetet på Factory Fitness AB planerades att P.M. skulle utföra enklare receptionsarbete med försäljning av dryck m.m., samt städning i lokalerna efter träningspass. Receptionsarbetet med kundkontakter plockades bort, eftersom det inte fungerade helt optimalt utifrån P.M:s språksvårigheter. Arbete med renhållning, fastighetsskötsel och allmänt småplock fungerade bra, och med hänsyn till P.M:s datavana lade man till uppgiften att rensa och sortera medlemmar i företagets databas.

Vid Skäggbyrån tilldelades P.M. enligt uppgift diverse arbetsuppgifter inom media, innefattande bl.a. att skriva och göra en arbetspresentation av sig själv. Där skapade och redigerade han videofilmer med ett datorprogram, vilket enligt M.A. var svårt i början då det var ett nytt program, men efter hand blev det bättre. Enligt vad som antecknats i Arbetsförmedlingens sammanfattande dokument gjorde P.M. även research och tog fram pausövningar, men det anges inte närmare vad denna research har avsett eller vad pausövningarna har bestått i. Det har även antecknats att instruktioner har getts både muntligen och skriftligen, att P.M. använt

talsyntesen för att tillgodogöra sig längre texter och att det under arbetet på Skäggbyrån har skett en klar förbättring av P.M:s tal. M.A. har förtydligat att insatsen på Skäggbyrån utgjorde arbetsträning som Skäggbyrån fick betalt för att låta P.M. genomföra, att det inte uppställdes några krav på att de som arbetstränade där skulle ”producera” och att det som P.M. producerade inte nådde upp till de krav som ställs på redigering av film för filmbranschen.

Enligt vad som anges i Arbetsförmedlingens sammanfattande dokument pågick arbetsträningen vid Factory Fitness AB och Skäggbyrån från februari 2021 till den sista januari 2022, varefter P.M. återgick till Polismyndigheten.

### Kompletterande arbetsförmågebedömning, omplaceringsutredning och uppsägning

Efter P.M:s återkomst genomförde Polismyndigheten en andra, uppföljande arbetsförmågebedömning. I denna, som är daterad den 24 mars 2022 och – i likhet med den första – undertecknad av företagsläkaren C.W., antecknades sammanfattningsvis följande.

Då hans [P.M:s] habitualtillstånd (normaltillstånd) efter stroke varit stabilt en längre tid och vi inte ser att det kommer att förändras över tid är det att betrakta som bestående. Vi på Företagshälsovården ser därför inte att det finns behov av att upprepa den fullständiga utredning som genomfördes 2020. Bedömningen som framkom vid denna AFB:n kvarstår och av denna framgår att det saknas arbetsförmåga i ordinarie arbete. Information som sedan tillkommit är att det inte fungerat med de bägge omplaceringsåtgärder som utförts inom Polismyndigheten.

Polismyndigheten genomförde en omplaceringsutredning, som även den har getts in och återopats i målet. I denna utredning, som är daterad den 25 mars 2022 och undertecknad av HR-specialisten C.R., anges att utredningen avser perioden 1–25 mars 2022 och att arbetsgivaren har matchat P.M:s kvalifikationer och arbetsförmåga mot samtliga lediga anställningar (funktioner), först regionalt och sedan nationellt, i ett tidsspann på tre månader från det att utredningen initierades. Slutsatsen i omplaceringsutredningen var att arbetsgivaren inte kunde finna någon ledig funktion där P.M. bedömdes uppfylla kvalifikationerna och som var lämplig utifrån hans arbetsförmåga. De överväganden som angavs till stöd för detta kan sammanfattas som så att P.M. bedömdes antingen sakna den formella kompetensen och kvalifikationerna, eller så ställde funktionerna alltför höga fysiska krav eller krav på språklig förmåga, hantering av informationsflöden och flexibilitet, för att han skulle kunna klara av dem. Det konstaterades följaktligen att det saknades möjlighet att omplacera P.M. inom Polismyndigheten.

Den 22 juni 2022 sades P.M. upp från sin anställning vid Polismyndigheten.

*Har det funnits saklig grund för uppsägningen av P.M.?*

### Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av P.M. inte varit sakligt grundad. Till stöd härför har förbundet i första hand anfört att P.M:s arbetsförmåga inte har varit nedsatt i hans ordinarie arbetsuppgifter. I fråga om vilka som varit hans ordinarie arbetsuppgifter har förbundet gjort gällande att dessa har utgjorts av de anpassade arbetsuppgifter som P.M. utförde under åren 2013–2019. Förbundet har hävdat att sådana anpassade arbetsuppgifter har kunnat erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla P.M:s arbete om 75 procent av en heltid.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att P.M:s arbetsförmåga har varit nedsatt, har förbundet i andra hand anfört att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Staten har anfört att det har förelegat saklig grund för uppsägning av P.M., då han stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren och då Polismyndigheten har fullgjort sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva förbundets förstahandsgrund.

Var P.M:s arbetsförmåga stadigvarande nedsatt i förhållande till de anpassade arbetsuppgifter som han utförde vid utredningsgruppen i Norrköping under åren 2013–2019?

Parterna har i målet redovisat olika uppfattningar om hur väl P.M:s arbete vid utredningsgruppen fungerade. Förbundet har framfört att arbetet fungerade väl och att P.M. skötte sina sysslor där utan anmärkning. Staten har mot detta anfört att det visserligen är riktigt att det inte framfördes någon anmärkning mot P.M:s sätt att utföra sina sysslor vid utredningsgruppen, men att detta berodde på att det inte ställdes några krav på hans prestation. Enligt staten har problemet med P.M:s arbete vid utredningsgruppen inte i huvudsak bestått i svårigheter med de arbetsuppgifter som han faktiskt kunde utföra, utan att dessa arbetsuppgifter inte räckte till för att fylla mer än en obetydlig del av P.M:s arbetsdag, trots att han vid den tiden arbetade 75 procent av en heltid. Detta var enligt staten också något som han framförde till den under hösten 2019 nytillträdda chefen K.S., vilket föranledde henne att bl.a. ta initiativ till den tidigare berörda arbetsförmågebedömningen.

Förbundet har bestritt att P.M. var undersysselsatt och hävdat att det även vid tiden för uppsägningen fanns arbetsuppgifter vid utredningsgruppen som skulle kunna fylla hans arbetstid. Enligt förbundet var det K.S. som, utan förklaring, tilldelade P.M. arbetsuppgifter i mindre mängd än förut.

P.M. har vid sitt förhör inför domstolen uppgett att han aldrig hade för lite att göra vid utredningsgruppen i Norrköping och att han inte heller har framfört några klagomål av sådan innebörd. Han har även berättat att han under 2019 plötsligt inte längre fick några mobiltelefoner att arbeta med, och att han då bara hade listorna från guldhandlare och pantbanker.

P.M:s uppgifter om att det fanns tillräckligt för honom att göra vinner visst stöd av vittnesmålen från J.K. och L.E., som i olika omfattning arbetade tillsammans med P.M. under berörd period. Dessa har visserligen uppgett att P.M. kunde ge uttryck för att han hade för lite att göra, men de har även framfört uppfattningen att detta främst berodde på att Polismyndigheten inte visade någon större vilja att hitta arbetsuppgifter som fungerade och att det blev upp till dem – dvs. J.K. och L.E. – att tillsammans med andra kolleger ordna detta.

Den biträdande lokalpolisområdeschefen i Norrköping, H.F., har i sitt vittnesmål gett en annan bild av de berörda förhållandena. Hon har berättat följande. Hon var år 2016 gruppchef på Gods och Span, där P.M. arbetade med guldbreven. Han hade inga andra arbetsuppgifter. Han hade inte så mycket att göra och gav uttryck för att han ville göra mer. Han fick då gå en s.k. korridorstödsutbildning för att stötta med mobiltömning och liknande uppgifter. Den utbildningen gav tyvärr inte önskat resultat. I ett fall där P.M. rapporterat att det inte fanns något relevant material, visade det sig sedan att det fanns det när utredaren kontrollerade i efterhand. Detta var inte en engångsföreteelse. Alla i gruppen ömmade för honom och ville att det skulle gå bra, men efter en tid kunde hon konstatera att det inte fungerade.

Även K.S. har hörts i denna del och sagt följande. Hon tillträdde som ny gruppchef vid lokalpolisområde Norrköping hösten 2019. P.M. gav redan tidigt uttryck för att han hade för lite att göra, och han sade inget om att han hade haft mer att göra tidigare. Han arbetade främst med att ta emot guldbreven, en uppgift som inte typiskt sett utförs av utredare och som det inte går att fylla en befattning med. K.S. hörde efter med kolleger och alla ville hitta arbetsuppgifter som svarade mot P.M:s förmåga, men några sådana fanns inte. Hon beslöt då att låta göra en arbetsförmågebedömning avseende P.M., i syfte att utreda hans arbetsförmåga och se om den kunde matchas mot arbete inom myndigheten.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden.

Det kan till att börja med konstateras att förbundet inte har framfört några invändningar mot det sätt på vilket P.M:s funktionsförmåga, och de nedsättningar av denna som har följt av stroke, har skildrats i de i målet ingivna arbetsförmågebedömningarna. Bedömningarna och slutsatserna i arbetsförmågebedömning har också bekräftats av företagsläkaren C.W. vid hennes vittnesmål. Arbetsdomstolen, som inte heller i övrigt har funnit någon anledning att ifrågasätta arbetsförmågebedömningarnas innehåll i sak, lägger därför dessa till grund för domstolens vidare överväganden.

Den första arbetsförmågebedömningen från 2020 konstaterar att P.M. saknar arbetsförmåga ”i de ordinarie arbetsuppgifterna”. Uttrycket ”de ordinarie arbetsuppgifterna” kan, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, i sammanhanget inte förstås på annat sätt än att det avser de ordinarie arbetsuppgifterna som utredare vid utredningsgruppen i Norrköping. Även företagsläkaren C.W:s uppgifter under förhöret med henne ger stöd för denna tolkning. Arbetsförmågebedömningens slutsats i detta avseende vinner stöd av övrig utredning i målet och delas även av Arbetsdomstolen. Det är med andra ord klarlagt, och torde för övrigt också vara ostridigt i målet, att P.M. inte har förmåga att fullgöra ett arbete som ordinarie utredare vid polisen.

I arbetsförmågebedömningen från 2020 uttalas vidare att ”P.M:s aktuella funktionsförmåga matchar arbetskraven i de anpassade uppgifterna, men problemet är att det är alldeles för lite att göra. Arbetsituationen upplevs därför inte som meningsfull.” Med beaktande av detta samt av vad som framkommit genom främst förhören med H.F. och K.S., anser Arbetsdomstolen att det är klarlagt att de anpassade arbetsuppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen i Norrköping, och som han alltså enligt arbetsförmågebedömningen hade förmåga att fullgöra, inte kunde erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla hans arbetstid.

Ytterligare stöd för statens uppgifter i detta sammanhang återfinns även i intyget avseende P.M:s arbetsträning vid intern service i maj 2020, som inleds med att bl.a. konstatera att ”[i]dag arbetar P.M. 6 timmar/dag men har få/inga arbetsuppgifter tilldelade.”

Det är enligt Arbetsdomstolens mening också svårt att se varför K.S. skulle ha funnit sig föranledd att låta genomföra en arbetsförmågebedömning, om P.M:s arbetsinsats och sysselsättningsgrad vid utredningsgruppen i Norrköping hade varit tillfredsställande på det sätt som förbundet gjort gällande i målet.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att det genom utredningen i dessa delar är klarlagt att P.M. vid tiden för den första arbetsförmågebedömningen 2020 saknade arbetsförmåga i de ordinarie arbetsuppgifterna som utredare vid utredningsgruppen i Norrköping, att han i och för sig hade arbetsförmåga motsvarande de anpassade arbetsuppgifter som han utförde vid utredningsgruppen men att sådana uppgifter inte kunde erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla hans arbetstid, som var 75 procent av heltid.

Nästa fråga blir då om det är visat i målet att P.M:s nedsättning av arbetsförmågan också är varaktig i den mening som krävs för att nedsättningen, om den är tillräckligt väsentlig, ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning.

I arbetsförmågebedömningen från 2020 angavs såsom ovan anförts att prognosen var stabil, dvs. att återgång i ordinarie arbete inte var möjlig vare sig i närtid eller på lång sikt (inom ett år). I den uppföljande arbetsförmågebedömningen från 2022 angavs att P.M:s habitualtillstånd (normaltillstånd) efter stroke då hade varit stabilt en längre tid och att det var att betrakta som bestående.

C.W. har vid sitt förhör bekräftat att man redan 2020 gjorde bedömningen att tillståndet var stadigvarande och att P.M:s nedsatta arbetsförmåga var hans normaltillstånd. Hon har vid förhöret tillagt att det nu har gått många år sedan P.M. drabbades av stroke, och att hon inte tror att hans arbetsförmåga kan förbättras på sikt – den är stadigvarande nedsatt och skulle, om något, kunna försämrats ytterligare.

Med hänsyn till det anförda anser Arbetsdomstolen att det är utrett i målet att P.M:s nedsättning av arbetsförmågan är varaktig och bestående i den mening som krävs för att nedsättningen ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen övergår med detta till att pröva förbundets påstående att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.

### Har Polismyndigheten uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet?

Förbundet har till stöd för sin talan i denna del sammanfattningsvis anført följande.

Om det skulle anses föreligga en sådan nedsättning av P.M:s arbetsförmåga att han är i behov av rehabilitering, görs gällande att Polismyndigheten inte har utrett vari nedsättningen har bestått. Polismyndigheten har heller inte tagit tillvara det förhållandet att P.M. ostridigt har kvar normala kognitiva förmågor. Den stora bristen i de arbetsprövningar som har gjorts är att man har prövat P.M:s arbetsförmåga mot funktioner som har ställt höga krav på fysisk förmåga i stället för att pröva arbetsförmågan i förhållande till för P.M. relevanta arbetsuppgifter, trots att sådana finns inom myndighetens verksamhet. Utifrån de beteckningar som polisen använder vid tillsättning av tjänster, faller de arbetsuppgifter som P.M. utfört sedan 2013 närmast in under funktionsbeskrivningarna ”forensiker IT” eller ”handläggare multimediala”.

Polismyndigheten har under en längre tid haft en inrättad funktion som sysslat med multimediateknik och klippning, till vilken det rekryteras löpande. Rollen innebär tillhandahållande av tekniskt stöd, inhämtning av bild och film och leverans av övrigt stöd kopplat till bild och film. Denna funktion och arbetsuppgifterna som ryms inom denna roll finns inte beskriven i reha-



biliteringsutredningen, trots att rollen skulle passa väl in på den arbetsförmåga som P.M. uppvisat såväl i sitt arbete vid Polismyndigheten som vid arbetsträningen genom Arbetsförmedlingens försorg. Han har dock inte prövats mot en befattning med sådant innehåll.

P.M:s språkliga svårigheter, framför allt gällande förmågan att uttrycka sig genom tal, går att kompensera med talsyntes vid läsning av texter, med andra kommunikationsformer såsom kroppsspråk samt med mindre justeringar i rutiner.

De mindre justeringar av rutiner som skulle kunna genomföras är att tilldelning av arbetsuppgifter och återrapportering till ansvarig chef eller utredare struktureras på ett sätt så att det står klart att P.M. tagit till sig instruktioner. Anpassningsbehovet är i detta avseende knutet till den enskilda individens vana att kommunicera med P.M. Den tröghet i ordflödet som han lidit av sedan han drabbades av stroke innebär, som framgått av den medicinska dokumentationen, vissa svårigheter att hitta ord och uttrycksätt. Genom kontinuerlig kommunikation med honom går det dock att hitta kommunikationsnycklar genom vissa bestämda fraser och uttryck för att exempelvis bekräfta att han rätt har uppfattat sina arbetsuppgifter. Hans mentala förmågor är inte nedsatta. Ett sätt att säkerställa en tillräcklig kvalitet skulle alltså vara att ansvarig chef skaffar sig en viss vana av att kommunicera med P.M.

Polismyndigheten har även brutit i sin omplaceringsskyldighet, i och med att omplaceringsutredningen – när den väl sattes igång – var inriktad på fel arbetsuppgifter. Polismyndigheten har vid sin inventering av tänkbara arbeten och arbetsuppgifter inte sett till de faktiska förmågor som P.M. besitter och inte heller satt honom i arbetssituationer som passade hans förmågor. Något skäl för Polismyndigheten att inte pröva honom i arbete som multimediahandläggare – en funktion som uppenbarligen har funnits vid Polismyndigheten – har inte framkommit. Polismyndigheten har heller inte på ett tillräckligt tydligt sätt utrett vilka funktioner som fanns inom polisen.

P.M. har tillräckliga kvalifikationer för flertalet av de vakanser som beskrivs i omplaceringsutredningen, med undantag för de vakanser för vilka han saknar relevant utbildning.

Staten har genmält följande.

De anpassningar som Polismyndigheten är skyldig att vidta är begränsade på så sätt att det inte krävs att P.M. permanent befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i den ordinarie befattningen (funktionen). Anpassningarna får inte heller innebära att kärnan i funktionen försvinner. De arbetsuppgifter som P.M. hade täckte inte en full funktion.

Av arbetsförmågebedömningen framgår att P.M. har expressiv dysfasi, långsam processhastighet, svårigheter att växla fokus, svårt att klara

flerstegsmoment p.g.a. påverkat arbetsminne (dvs. det uppstår svårigheter vid arbetsuppgifter som kräver att man behärskar flera instruktioner givna vid ett tillfälle). Vid sådana förhållanden saknas möjlighet att anpassa en utredares arbete utan att permanent befria denna från merparterna av uppgifterna, då samtliga moment kräver förmåga att växla fokus, samt god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Förbundet har lyft fram att P.M. kan utföra ett fåtal moment som att granska kontrollistor och kontrollera vissa bilder. Den förstnämnda sysslan är en arbetsuppgift som inte längre utförs och den andra sysslan motsvarar inte merparten av en utredares uppgifter.

P.M. kan inte, genom användandet av talsyntes och kroppsspråk, försättas i en jämförbar situation med en utredare som inte har motsvarande funktionshinder. Talsyntesen kan endast omvandla skriven text till tal för att underlätta för P.M. att ta del av texter, men kan inte avhjälpa hans egna talsvårigheter. Den kan alltså inte hjälpa honom att t.ex. formulera frågor och följdfrågor vid förhör eller att redovisa brottsutredningar. Kroppsspråk kan inte ersätta talat språk i exempelvis en förhörssituation.

Det har sammanfattningsvis saknats möjlighet att, genom att vidta skäliga anpassningsåtgärder, låta P.M. kvarstå i arbete. Några organisatoriska förändringar som skulle avhjälpa bristerna har inte heller varit möjliga.

Det sagda innebär att Polismyndigheten har uppfyllt sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet.

Då det konstaterats att P.M. saknar arbetsförmåga i ordinarie funktion som utredare inleddes en omplaceringsutredning i syfte att omplacera honom till en annan funktion inom Polismyndigheten utifrån den klarlagda arbetsförmågan. Därvid framgick att det inte fanns någon ledig funktion som P.M. uppfyllde kvalifikationskraven för eller var lämplig för utifrån hans arbetsförmåga. Det fanns heller inte någon ledig funktion som motsvarade hans sysselsättningsgrad.

Polismyndigheten har inte, vilket förbundet verkar göra gällande, varit skyldig att försöka plocka ihop och konstruera en helt ny befattning med just sådana arbetsuppgifter som P.M. har kunnat utföra.

Förbundet har inte visat på någon specifik befattning som det menar att P.M. borde ha erbjudits. Förbundet har däremot, utifrån i målet ingiven personalnomenklatur, påstått att han skulle fungera i funktioner som ”forensiker IT” och ”handläggare multimedia” med inslag av ”handläggare register”. Det bestrids att P.M. innehar tillräckliga kvalifikationer för någon av dessa funktioner, givet att samtliga kräver god förmåga att växla fokus och att uttrycka sig i tal och skrift.

Vid tidpunkten för uppsägningen fanns det överhuvudtaget inte någon vakant befattning som handläggare multimedia. För de vakanta befattningar som forensiker IT som fanns framgår av kravprofilerna att de krävde bl.a. att sökanden hade utbildning – i ett av fallen uttryckligen specificerad till högskoleexamen – med relevant inriktning, god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift samt förmåga att genomföra olika sorters yttre utredningsåtgärder såsom att delta vid husrannsakingar och vittna i rättegång. P.M. uppfyller inte kvalifikationskraven för dessa tjänster. Dessutom avsågs i båda fallen anställningar om 100 procent (dvs. heltid), varför P.M. har saknat tillräckliga kvalifikationer redan genom att han endast besitter 75 procent arbetsförmåga.

Sammanfattningsvis har Polismyndigheten inte heller brutit i sin omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden.

En bedömning av vilka möjligheter som har funnits att bereda P.M. fortsatt sysselsättning genom anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder måste, liksom vad avser möjligheterna att erbjuda honom omplacering, ta sin utgångspunkt i vad som har utretts om hans nedsatta arbetsförmåga. Den skriftliga och muntliga utredningen i detta avseende har i stora delar redan berörts i den föregående framställningen.

Den skriftliga utredningen består i dessa delar främst av de båda arbetsförmågebedömningarna jämte sammanfattningarna avseende P.M:s arbetsprövningar vid intern service och utrustningsförrådet. Arbetsdomstolen har, såsom redan tidigare anförts, godtagit de bedömningar och slutsatser som har kommit till uttryck i arbetsförmågebedömningarna. Det har inte heller framkommit någon anledning att ifrågasätta innehållet i sammanfattningarna från de båda interna arbetsprövningarna, vilka även de stöds av den muntliga bevisningen i form av främst förhöret med M.H. Förbundet har inte heller framfört några egentliga invändningar mot innehållet i sak i något av de nu nämnda dokumenten. Redogörelsen för vad som är utrett om P.M:s arbetsförmåga tar därför till stora delar sin utgångspunkt i vad som kan utläsas av dessa dokument.

P.M. har enligt samstämmiga uppgifter i målet en god språklig förståelse såtillvida att han inte verkar ha några problem med att uppfatta och förstå vad andra säger. Han kan alltså klart uppfatta signaler från omvärlden i form av t.ex. sådant som muntlig information och instruktioner från kolleger och chefer. Däremot medför hans expressiva dysfasi, dvs. svårigheter att uttrycka sig i tal, uppenbara problem med att från hans sida kommunicera tillbaka till andra. Det finns en tröghet i ordflödet med tydliga begränsningar i fråga om ordrikedom och hastighet. För detta kompenserar han, enligt vad som har upplysts och såsom också har kunnat iakttas under hans förhör inför rätten, med kroppsspråk i form av exempelvis gester samt genom användandet av olika ord och nyckelfraser, av förbundet benämnda

kommunikationsnycklar. Det framträder dock en klar bild av att svårigheterna att uttrycka sig i tal är så betydande att de, även med hjälp av den sortens metoder, kan kompenseras för endast i begränsad utsträckning. Detta följer inte minst av att sådana kommunikationsnycklar är som mest verkningfulla i kontakter med personer som redan har lärt sig att tolka dem genom i vart fall någon tids samvaro och samspel med P.M.

Såvitt avser läs- och skrivförmågan finns det en anteckning i den första arbetsförmågebedömningen om att det är en utmaning för P.M. att skriva och att läsa längre texter, men att lässvårigheterna kan kompenseras för genom ett hjälpmedel för talsyntes som omvandlar skriven text till tal. Det har inte närmare framkommit hur detta hjälpmedel används och vilka eventuella begränsningar det kan medföra vid användning i det dagliga arbetet, men en uppgift om att P.M. vid placeringen på intern service inte kunde läsa på kuvert och paket och föra in dessa i systemet, tyder på vissa begränsningar också i detta avseende.

Enligt vad som anges i den första arbetsförmågebedömningen har P.M. även svårigheter i form av långsam processhastighet vilket gör att han har svårt att växla fokus, att bearbeta information och att hantera mycket information samtidigt. Han klarar inte av att ”ha många bollar i luften”. Vidare är arbetsminnet påverkat, vilket gör att han har svårt med flerstegsmoment.

Av utredningen har vidare framgått att P.M. har påtagliga nedsättningar i sin fysiska förmåga, vilket bl.a. yttrar sig i svaghet i höger arm, hälsa och balanssvårigheter i höger ben. I den första arbetsförmågebedömningen görs bedömningen att P.M. visserligen har förmåga till ett fysiskt rörligt arbete, men endast i den utsträckning detta inte ställer krav på dynamisk förmåga i höger arm och hand och om tempot vid förflyttningar kan anpassas. P.M. har vid sitt förhör bekräftat att han inte kan använda båda händerna. Denna begränsning får uppfattas vara vad som ligger till grund för att han, enligt dokumenten från arbetsprövningarna på intern service och utrustningsförrådet, där inte kunde bära något och samtidigt öppna dörrar, och att han inte kunde lyfta större eller tyngre kartonger som inte kan lyftas med en hand. M.H. har berättat att P.M. visserligen kunde leverera en lättare försändelse, men bara om någon satte den i handen på honom och om den inte behövde bäras förbi stängda dörrar. I dokumenten från arbetsprövningarna anges även att han inte kan kliva upp och ner på en trappstege eftersom han inte kan hålla i sig. Det är en uppgift som kan ses i samband med en anteckning i den första arbetsförmågebedömningen om att det vid trappgång finns behov av räcke på båda sidor så att han kan ta stöd med vänster hand på både upp- och nervägen.

När det gäller vilka slutsatser som kan dras av detta, kan till att börja med konstateras att P.M:s svårigheter synes ha inneburit att han i stort sett inte har kunnat utföra några av de arbetsuppgifter, som han tilldelats, helt självständigt. Antingen har det krävts att någon gått bredvid och hjälpt till, t.ex. med att lyfta något eller med att öppna dörrar, eller så har det rört sig

om arbetsuppgifter som har utförts som ett led i en kedja och som har behövt överlämnas till, och typiskt sett även kontrolleras av, en kollega. Även det förhållandet att P.M:s möjligheter att kommunicera med andra är i viss utsträckning avhängig av individen och dennes vana av samspel med P.M. och förståelse för de tidigare berörda kommunikationsnycklarna, har utgjort en begränsning i detta sammanhang. Den uppgift som P.M. synes ha varit mest självgående med, nämligen kontrollerna av de s.k. guldbreven, är en uppgift som enligt staten i praktiken inte längre utförs vid Polismyndigheten.

Förbundet har gjort gällande att P.M:s språkliga svårigheter går att kompensera för genom talsyntes och kroppsspråk samt genom att chefer och kolleger skaffar sig större vana av att kommunicera med honom. Att dessa metoder inte är tillräckliga för ändamålet utvisas dock enligt Arbetsdomstolens mening redan av det förhållandet att metoderna – enligt vad som är upplyst – har varit tillgängliga och även rent faktiskt varit i bruk under den tid som omfattas av utredningen i målet. Såvitt avser P.M:s fysiska nedsättningar, har några möjliga och tillräckliga anpassningsåtgärder inte ens påståtts föreligga.

Förbundet har inte angett någon viss ledig befattning som förelåg vid tiden för uppsägningen och som förbundet anser att P.M. borde ha erbjudits. Såvitt avser de vakanta befattningarna som redovisas i den mycket omfattande, rikstäckande lista som finns fogad till den i målet ingivna omplaceringsutredningen, har förbundet gjort gällande att P.M. har tillräckliga kvalifikationer för flertalet av dessa, med undantag för sådana där han saknar relevant utbildning. Förbundet har dock inte pekat ut några särskilda vakanser, utan har endast påstått att omplaceringsutredningen var inriktad på fel arbetsuppgifter och att Polismyndigheten inte har sett till de faktiska förmågor som P.M. besitter och inte heller satt honom i arbetssituationer som passade hans förmågor. Förbundet har tillagt att det inte har funnits något skäl för Polismyndigheten att inte pröva P.M. i arbete som multimediahandläggare – en funktion som förbundet påstår har funnits vid Polismyndigheten, dock även här utan att peka på någon viss befattning i den till omplaceringsutredningen fogade listan över vakanser. Förbundet har slutligen framfört att Polismyndigheten inte på ett tillräckligt tydligt sätt har utrett vilka funktioner som fanns inom polisen.

Beträffande påståendet om att Polismyndigheten inte har sett till de förmågor som P.M. besitter, uppfattar Arbetsdomstolen detta som anknutet till vad förbundet anfört om P.M:s datavana och att hans arbetsuppgifter under åren 2013–2019 närmast hamnat under funktionsbeskrivningarna ”forensiker IT” och ”handläggare multimedia”. Såvitt avser den sistnämnda framgår emellertid av omplaceringsutredningen att det vid tidpunkten för uppsägningen inte fanns någon sådan vakans, och beträffande den förstnämnda framgår av samma utredning att P.M. varken uppfyller utbildningskraven eller övriga krav på exempelvis god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det även i övrigt, vid en jämförelse av vad som ovan har konstaterats om P.M:s arbetsförmåga och de arbetsbeskrivningar med angivna kvalifikationskrav som anges i omplaceringsutredningen, tydligt att P.M. inte har haft förmåga att, vare sig helt eller på deltid, fylla någon av de vakanser som har redovisats i den genomförda omplaceringsutredningen. Att denna har omfattat samtliga lediga anställningar inom Polismyndigheten vid tiden för uppsägningen framgår av utredningens innehåll och har inte heller ifrågasatts av förbundet. Någon skyldighet för Polismyndigheten att konstruera en särskild befattning åt P.M., utifrån olika enskilda arbetsuppgifter relaterade till bl.a. datorhantering och multimedia som han enligt förbundet haft vana och förmåga att utföra, har – såsom staten också har anfört – inte förelegat. Det kan också noteras att den sortens försök att finna sysselsättning åt P.M. synes ha varit vad som till viss del genomfördes under de år då han tjänstgjorde vid utredningsgruppen i Norrköping, och som efter hand visade sig inte möjliggöra sysselsättning i tillräcklig omfattning.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att det är visat i målet att Polismyndigheten har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet och att, trots detta, P.M. inte längre varaktigt kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Polismyndigheten. Förbundets talan, till den del denna stöds på anställningsskyddslagen, kan alltså inte bifallas.

### *Talan grundad på diskrimineringslagen*

Av Arbetsdomstolens bedömning av käromålet i de delar som grundats på anställningsskyddslagen följer även dels att P.M. till följd av sin nedsatta arbetsförmåga inte har befunnit sig i en jämförbar situation med någon utan en sådan funktionsnedsättning, dels att han inte genom skäliga åtgärder för tillgänglighet skulle ha kunnat komma i en sådan jämförbar situation.

Detta innebär att förbundets talan inte heller kan vinna bifall i den del som grundas på diskrimineringslagen.

### *Sammanfattande slutsatser*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att P.M:s arbetsförmåga vid uppsägningstidpunkten var nedsatt i så väsentlig mån att han inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse för Polismyndigheten. Det är även utrett att denna nedsättning är varaktig och kan förväntas bestå under över-skådlig tid framöver.

Arbetsdomstolen har även funnit att det är visat att Polismyndigheten har fullgjort sina åligganden i fråga om att inför uppsägningen utreda möjligheterna till anpassning, rehabilitering och omplacering, och att några möjligheter att bereda P.M. fortsatt anställning därvid inte har framkommit.

Detta innebär att uppsägningen av P.M. har varit sakligt grundad och att Polismyndigheten inte genom uppsägningen har brutit mot diskrimineringslagen.

Förbundets talan ska därför avslås.

*Rättegångskostnader*

Vid denna utgång ska förbundet ersätta staten för dess rättegångskostnader. Det belopp som staten har yrkat är skäligt.

*Sekretess*

Delar av huvudförhandlingen hölls inom stängda dörrar. Det saknas skäl att förordna om fortsatt sekretess beträffande de uppgifter som då förekom.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Polisförbundets talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Polisförbundet att ersätta staten genom Polismyndigheten för rättegångskostnader med 332 529 kr, varav 312 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Peter Syrén, Berndt Molin, Johanna Torstensson och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander





ARBETSDOMSTOLEN

Dom  
2024-02-14  
Stockholm

Dom nr 13/24  
Mål nr B 116/22

KLAGANDE

A.N.

Ombud: chefsjuristen Daniel Falk och förbundsjuristen Sofia Bäck Carlén, Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Box 12069, 102 22 Stockholm

MOTPART

Gnistan HVB Aktiebolag, 556722-0032

Ombud: advokaterna Daniel Berger och Magnus Tonell, Next Advokater KB, Box 7641, 103 94 Stockholm

SAKEN

skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen

ÖVERKLAGAD DOM

Gävle tingsrätt dom den 12 oktober 2022 i mål nr T 1244-20

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Bakgrund**

A.N. var under perioden 2007–2018 anställd hos Gnistan HVB Aktiebolag (bolaget). Anställningen upphörde den 11 oktober 2018. Parterna har olika uppfattningar om skälet till att A.N:s anställning upphörde, men är eniga om att de den 25 oktober 2018 ingick en överenskommelse som innebar bl.a. att A.N:s anställning skulle anses ha upphört på grund av arbetsbrist från och med den 11 oktober 2018.

Bolaget väckte sedermera talan vid tingsrätten och gjorde gällande att A.N. under sin anställning angripit bolagets företagshemligheter. Bolaget yrkade att tingsrätten skulle förplikta A.N. att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till bolaget, att tingsrätten vid äventyr av vite dels skulle förbjuda A.N. att utnyttja eller röja bolagets företagshemligheter, dels skulle förplikta henne att överlämna bolagets företagshemligheter och i omedelbart samband därmed genom radering förstöra kvarvarande kopior.

Tingsrätten biföll i huvudsak bolagets talan, och förpliktade A.N. att ersätta bolaget för dess rättegångskostnad. Det yrkade vitesförbudet lämnades emellertid utan bifall.

I målet är 2018 års företagshemlighetslag tillämplig.

### Yrkanden och inställning

A.N. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå bolagets talan och befria henne från skyldigheten att betala bolagets rättegångskostnad vid tingsrätten, samt förplikta bolaget att utge full ersättning för hennes rättegångskostnad vid tingsrätten, jämte ränta.

Bolaget har bestritt ändring av tingsrättens dom, och vidhållit samtliga vid tingsrätten framställda yrkanden, inklusive yrkandet om vitesförbud.

A.N. har yrkat att bolagets yrkande om vitesförbud ska avvisas.

Bolaget har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

### Grunder och omständigheter

Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Såvitt gäller bolagets yrkande om vitesförbud har A.N. anfört följande. Bolagets yrkanden om vitesförbud respektive överlämnande och radering har inte framställts alternativt vid tingsrätten. Tingsrätten har avslagit bolagets yrkande om vitesförbud, och bolaget har inte överklagat tingsrättens dom. Ändringen till alternativa yrkanden i Arbetsdomstolen utgör därmed en otillåten taleändring i strid mot 13 kap. 3 § rättegångsbalken.

Bolaget har anfört följande. Yrkandet om vitesförbud har vid tingsrätten framställts alternativt till yrkandet om överlämnande och radering. Yrkandet om vitesförbud ska därmed tillåtas i Arbetsdomstolen.

### Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Arbetsdomstolen har tagit del av ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

### Domskäl

#### *Tvisten*

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet är om A.N. inom ramen för sin anställning obehörigen angripit företagshemlig information tillhörande bolaget. I denna del råder oenighet både om informationen i de dokument som är aktuella i målet utgör företagshemligheter, och om A.N. i så fall har vidtagit åtgärder som utgör angrepp

på dessa företagshemligheter. Arbetsdomstolen väljer att först pröva frågan om informationen i de dokument och filer som tvisten omfattar utgör företagshemligheter.

*Utgör informationen i de dokument och filer som tvisten omfattar företagshemligheter?*

### Rättsliga utgångspunkter

Enligt 7 § företagshemlighetslagen är en arbetstagare, som uppsåtligt eller av oaktsamhet angriper en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han eller hon fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han eller hon insåg eller borde ha insett att den inte fick avslöjas, skyldig att ersätta den skada som uppkommer genom förfarandet. Det är fråga om ett angrepp på en företagshemlighet om någon utan innehavarens samtycke anskaffar, utnyttjar eller röjer företagshemligheten. Med att anskaffa avses bl.a. att bereda sig tillgång till eller att tillägna sig företagshemligheten. Skadeståndsskyldigheten förutsätter att angreppet är obehörigt. Se 3 § och 4 § företagshemlighetslagen.

Med företagshemlighet avses enligt 2 § företagshemlighetslagen information om affärs- eller driftförhållanden i bl.a. en näringsidkares rörelse, som varken som helhet eller i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman är allmänt känd hos eller lättillgänglig för den som normalt har tillgång till information av det aktuella slaget, som innehavaren har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla, och vars röjande är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren.

Av förarbetena till företagshemlighetslagen framgår bl.a. följande. Begreppet information har i detta sammanhang samma betydelse som i allmänt språkbruk och fungerar som en neutral samlingsbeteckning för uppgifter, kunskaper och vetande av vilket slag som helst. I begreppet ryms således alla typer av uppgifter oberoende av om dessa är enkla och okomplicerade eller unika, komplexa eller på annat sätt kvalificerade. Begreppet information har alltså en vidsträckt innebörd. Det kan röra tekniska uppgifter, men också rent kommersiella förhållanden omfattas av begreppet. Informationen ska, för att kunna utgöra en företagshemlighet, röra affärs- och driftförhållanden i en näringsidkares rörelse. En gräns måste dras mellan sådan information om affärs- och driftförhållanden som finns i näringsidkarens rörelse och vad som kan klassas som personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap hos någon som är anställd i näringsverksamheten (se prop. 2017/18:200 s. 27 f. och s. 137 samt prop. 1987/88:155 s. 34 f.).

Kravet att näringsidkaren håller informationen hemlig innebär, enligt förarbetena, att näringsidkaren ska ha ambitionen att behålla informationen inom den krets där den är känd. Informationen får inte vara tillgänglig för envar som kan ha ett intresse av att ta del av den. Inom ett företag kan information vara hemlig, om den inte får yppas till andra än de anställda som behöver den för att fullgöra sitt arbete. I ett mindre företag kan detta innebära att alla inom företaget känner till hemligheten. I ett större företag kan informationen vara känd inom en eller flera avdelningar, men likväl vara hemlig. För att informationen ska anses hemlig får den inte spridas utanför en krets som åtminstone i princip är identifierbar och sluten (se prop. 2017/18:200 s. 138 f. och prop. 1987/88:155 s. 35 f.).

Det krävs en viss aktivitet av näringsidkaren för att hålla informationen hemlig, men något formkrav har inte uppställts. Innehavarens ambition att hålla informationen hemlig kan i vissa fall vara underförstådd och behöver då inte särskilt påtalas (se t.ex. NJA 1998 s. 633).

Av ordalydelsen i 2 § företagshemlighetslagen och artikel 2.1 a) i det bakomliggande företagshemlighetsdirektivet framgår att information kan skyddas om den är hemlig inte bara i sin helhet, utan även i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman. Formuleringen tydliggör att information, vars olika delar inte är hemliga var för sig, kan vara sammansatt på ett sådant sätt att helheten utgör något som är värt att hålla hemligt i kommersiella sammanhang. Som exempel har nämnts att listor på kunder med kontaktuppgifter kan utgöra företagshemligheter, även om namnen på de olika kunderna var för sig inte utgör företagshemligheter (se prop. 2017/18:200 s. 30 och SOU 2017:45 s. 106).

Vad till sist gäller kravet på att ett röjande av informationen ska vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren, innebär det att endast relevanta företagshemligheter åtnjuter lagens skydd. Inte varje uppgift som en näringsidkare kan vilja hålla hemlig kan därmed anses utgöra en företagshemlighet. Först om en uppgift kan anses som så väsentlig för näringsverksamheten att ett röjande skulle förändra konkurrensförmågan i negativ riktning, dvs. medföra en skada, bör uppgiften anses utgöra en företagshemlighet (prop. 1987/88:155 s. 13). Det krävs inte att skada verkligen uppkommit i det enskilda fallet, utan det räcker att situationen är sådan att röjandet typiskt sett är av beskaffenhet att det medför skada (prop. 2017/2018:200 s. 29 och prop. 1987/88:155 s. 36). I detta ligger emellertid att hemligheten ska ha ett ekonomiskt värde för näringsidkaren (jfr NJA 1995 s. 347).

I förarbetena till 2018 års företagshemlighetslag, prop. 2017/18:200, s. 139, uttalas vidare bl.a. följande.

Till följd av kravet att röjandet av informationen är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren faller en stor mängd information om affärs- eller driftförhållanden utanför lagens tillämpningsområde. I många fall bör det ganska enkelt kunna konstateras att informationen visserligen rör företagets interna förhållanden men inte på ett sådant sätt att det har potential att påverka innehavarens konkurrensförmåga om informationen blir allmänt känd. Det kan röra sig om företagets avtal om t.ex. elförsörjning, anställningsavtal eller annan, närmast administrativ information om företagets organisation. Visserligen kan ett röjande av även information av det slaget någon gång påverka konkurrensförmågan negativt. Som regel har dock sådan information, tagen för sig, varken ett kommersiellt eller potentiellt kommersiellt värde och saknar typiskt sett betydelse som konkurrensmedel.

### Informationen är i detta fall inte företagshemligheter

Bolaget har gjort gällande följande. Under perioden 1–10 oktober 2018, raderade A.N.1 672 filer tillhörande bolaget. Av dessa innehåller ca 400 filer företagshemligheter. Bolaget har sammanställt dessa i en lista, vari filernas namn framgår men inte deras närmare innehåll. Filerna innehåller bl.a. lösenordslistor för boende och personal, checklistor, lathundar, placeringsavtal för specifika klienter, regler och rutindokument, planer för ny verksamhet m.m. Dessa filer har inte någon allmän

prägel och är inte heller av rent administrativ karaktär. Filerna är särskilt framtagna eftersom de rör bolagets känsliga verksamhet.

Av de ca 400 filerna i den sammanställda listan har 19 handlingar återskapats och presenterats i sin helhet av bolaget. Bolaget har beskrivit dessa handlingar enligt nedan.

1. Plan för ett nytt akut- och utredningshem med namnet Gnistan HVB akut- och utredningshem.
2. Arbetsbeskrivningar för rollerna som föreståndare och biträdande föreståndare hos bolaget.
3. Arbetsbeskrivning för rollen som behandlingsassistent hos bolaget.
4. Bekräftelse avseende en anställds nya lön utan angivande av belopp.
5. Besked till en anställd att dennes provanställning upphör.
6. Kontrakt för boende i en utslussningslägenhet.
7. Minnesanteckningar från ett ledningsmöte.
8. Minnesanteckningar från ett ytterligare möte.
9. Plan för ny inriktning vid Gnistan HVB.
10. Lista över observationer med kopplingar till det nya akut- och utredningshemmet.
11. Uppgifter om personal och verksamhet.
12. Exempel på journalanteckning vid in- och utskrivning.
13. Regler och rutiner.
14. Bedömning av risk för hedersrelaterat våld i ett särskilt fall.
15. Riskbedömning i ett särskilt fall.
16. Riskbedömning vid nedskärningar av personal.
17. Rutiner vid drogtestning.
18. Anteckningar från samtal med flickor boende på Tallbacken.
19. Rutin för säkerhet och sekretess.

K.G., ställföreträdare för bolaget, har i förhör under sanningsförsäkran uppgett bl.a. följande. Alla de dokument som återskapats är interna för verksamheten och sådana som hålls hemliga. Bolaget driver ett skyddat boende och det är därför viktigt att uppgifter om de boende hålls hemliga.

R.H., bolagets säkerhetsansvarige, har i vittnesförhör uppgett bl.a. följande. Om de aktuella dokumenten kom till allmänhetens kännedom, skulle det innebära en konkurrensnackdel för bolaget. Många konkurrenter vill få del av de regler och rutiner som bolaget arbetat fram under lång tid. Såvitt gäller klientinformation råder hög sekretess, och socialtjänsten skulle inte placera klienter på bolagets boende, om den fick veta att klientinformation röjts.

A.N. har anfört bl.a. följande. Ingen av de handlingar som bolaget hänvisar till utgör företagshemligheter. En lista med filnamn kan inte anses visa att dokumenten utgör företagshemligheter. Vad gäller de återskapade handlingarna är det ingen av dem som har ett kommersiellt värde. Att bolaget skulle orsakas badwill, om hemligstämplad information röjdes, är inte detsamma som att bolaget skulle orsakas skada i konkurrenshänseende. De handlingar som innehåller prislistor och allmänt hållna planer på ny verksamhet hade blivit offentliga vid avtal med kommuner.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Tingsrätten har delat in de handlingar som bolaget påstått utgör företagshemligheter i fyra kategorier: personalrelaterade handlingar, ramavtal och placeringsavtal med kommuner, Gnistans interna utrednings-, rutin- och policydokument, och anteckningar från interna möten, möten med kommuner samt samtal med boende. Om innehållet i handlingarna utgör företagshemligheter har därefter bedömts kategori för kategori. Enligt Arbetsdomstolens mening kan en tillfredsställande bedömning av de aktuella handlingarna inte göras med detta tillvägagångssätt, oavsett om parterna har godtagit det. I stället måste varje handling som åberopats bedömas individuellt.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte möjligt att utifrån den lista över ca 400 filer, som bolaget presenterat, sluta sig till om någon av de aktuella filerna innehåller företagshemligheter. Endast namnen på filerna ger inte tillräckligt stöd för en sådan slutsats. Inte heller ger K.G:s och R.H:s uppgifter om att filerna innehåller företagshemlig information tillräckligt stöd för bolagets påstående. Det som kvarstår för Arbetsdomstolen att bedöma är därmed innehållet i de 19 filer som bolaget lyckats återskapa.

Arbetsdomstolen prövar först frågan om ett röjande av informationen i handlingarna kan anses ha varit ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för bolaget. Rekvisitet innebär att informationen ska ha ett ekonomiskt värde för näringsidkaren och röjandet ska vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren, om informationen blir allmänt känd. Även ett röjande av anställningsavtal eller information av mer administrativ karaktär, t.ex. om företagets organisation, kan förvisso vara av det slaget att det kan påverka konkurrensförmågan negativt. Som redogjorts för ovan har i regel sådan information, tagen för sig, varken ett kommersiellt eller potentiellt kommersiellt värde och saknar typiskt sett betydelse som konkurrensmedel.

Med denna utgångspunkt faller, enligt Arbetsdomstolens mening, den stora majoriteten av de åberopade handlingarna utanför definitionen av vad som utgör företagshemligheter. Tingsrätten har, såvitt avser de flesta av handlingarna, godtagit bolagets argument att det skulle medföra skada i konkurrenshänseende för bolaget, om det blev känt bl.a. för bolagets olika avtalsparter att bolaget inte hade förmåga att hindra interna och/eller hemligstämplade dokument från att offentliggöras. Enligt Arbetsdomstolens mening kan emellertid inte detta argument godtas, om inte informationen också har ett ekonomiskt värde i sig själv.

Endast innehållet i handlingen ”Plan för ett nytt akut- och utredningshem med namnet Gnistan HVB akut- och utredningshem” och ”Plan för ny inriktning vid Gnistan HVB” kan, enligt Arbetsdomstolens mening, sägas vara av sådan karaktär att deras röjande typiskt sett skulle kunna innebära skada i konkurrenshänseende för bolaget. I det förra dokumentet förekommer uppgifter om viss prissättning avseende dygnsplacering och öppen-vård/utslussning. Bolaget har dock inte visat på vilket sätt innehållet i dessa handlingar kan anses vara så väsentliga för näringsverksamheten, att ett röjande skulle förändra konkurrensförmågan i negativ riktning, dvs. medföra en skada för bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen, till skillnad från tingsrätten, det inte styrkt att någon av de filer som tvisten omfattar innehåller information som utgör företagshemligheter. Tingsrättens dom ska därmed ändras i enlighet härmed. Vid denna utgång saknar Arbetsdomstolen anledning att pröva A.N:s invändning om överenskommelsen den 25 oktober 2018 och hennes avvisningsyrkande avseende vitesförbud.

### *Rättegångskostnader*

Bolaget har förlorat målet i Arbetsdomstolen och ska därmed ersätta A.N. för hennes rättegångskostnader såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

A.N. har vid tingsrätten yrkat ersättning med 590 775 kr, varav 533 000 kr avser ombudsarvode och 57 775 kr avser utlägg. I Arbetsdomstolen har A.N. yrkat ersättning med 282 000 kr avseende ombudsarvode.

Bolaget har överlåtit till Arbetsdomstolen att avgöra om A.N:s ersättningsyrkande i Arbetsdomstolen är skäligt. När det gäller A.N:s ersättningsyrkande vid tingsrätten har bolaget, enligt tingsrättens protokoll, ifrågasatt om kostnaden för en IT-forensisk rapport varit skälig för att ta tillvara A.N:s rätt.

Arbetsdomstolen anser att kostnaden för den IT-forensiska rapporten är ersättningsgill och finner yrkade belopp i båda instanser skäliga.

### *Sekretess*

Bolaget har presenterat delar av sin skriftliga bevisning inom stängda dörrar. Med anledning av Arbetsdomstolens bedömning av åberopade handlingar finns det inte skäl att förordna om fortsatt sekretess avseende dessa. Arbetsdomstolen finner inte heller att det lagts fram någon uppgift i övrigt som bör omfattas av sekretess.

### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens dom under punkterna 1 och 2 avslår Arbetsdomstolen Gnistan HVB Aktiebolags talan.
2. Med ändring av tingsrättens dom under punkten 4 förordnar Arbetsdomstolen att Gnistan HVB Aktiebolag ska ersätta A.N. för hennes rättegångskostnad vid tingsrätten med 590 775 kr, varav 533 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från den 12 oktober 2022 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Gnistan HVB Aktiebolag att ersätta A.N. för hennes rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med 282 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

4. Tingsrättens beslut om sekretess ska inte längre gälla.

Ledamöter: Karin Renman, Håkan Lundquist, Kerstin G Andersson, David Johnsson, Stefan Lagervall, Stina Josefsson och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Alice Burén