

Cirkulärnr: 1998:142
Diariernr: 1998/2177
P-cirknr: 1998-2:51
Nyckelord: AD, LAS
Handläggare: Bengt Johansson
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1998-09-10
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 67 angående frågan om
kommunen haft saklig grund för att säga upp en lärare
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 67

Personalpolitik: 1998-2:51

Nyckelord: AD, LAS

Förhandlingssektionen
Bengt Johansson

1998-09-10

Kommunstyrelsen,
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1998 nr 67 angående frågan om kommunen haft saklig grund för att säga upp en lärare

Arbetsdomstolen (AD) har i dom 1998 nr 67 mellan Lärarförbundet och Botkyrka kommun prövat om kommunen fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Bakgrund

Sevinc S anställdes 1979 som familjepedagog i Botkyrka kommun. Under åren 1981-1989 arbetade hon som lärare i Botkyrkagymnasiet inom GrundVux-verksamheten. Under hösten 1989 flyttade GrundVux-verksamheten till det s.k. Salmerska huset. Dessa lokaler var olämpliga ur arbetsmiljösynpunkt. I samband därmed började Sevinc S få problem med långvariga förkylningsliknande symptom. Dessa problem kvarstod även efter det att verksamheten ännu en gång flyttade till nya lokaler, det s.k. Vita huset. Det konstaterades att hon led av hyperaktiva slemhinnor i luftvägarna. Under årens lopp vidtog kommunen flera åtgärder i syfte att omplacera och rehabilitera Sevinc S. Dessa åtgärder misslyckades dels på grund av Sevinc S luftvägsbesvär, dels på grund av att Sevinc S i några fall avvisade erbjudanden om arbetsplacering eller avbröt arbetena i förväg. I september 1996 sades Sevinc S upp på grund av personliga skäl.

Lärarförbundet menade att uppsägningen inte var sakligt grundad eftersom Sevinc S kunde utföra arbete av betydelse för kommunen samt att kommunen inte hade fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering och omplacering. Lärarförbundet yrkade att AD skulle ogiltigförklara uppsägningen av Sevinc S och förplikta kommunen att till henne utge allmänt skadestånd med 90.000 kr.

Kommunen bestred Lärarförbundets talan.

Arbetsdomstolen

AD framhåller att det ankommer på arbetstagaren att i mån av förmåga och under beaktande av dennes fysiska och psykiska status medverka i rehabiliteringsarbetet. Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering som syftar till att denne skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren, måste handlandet få den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed också att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Det anförda gäller under förutsättning att fråga är om en arbetsprövning som kan antas bidra till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete och att detta arbete är av sådant slag att arbetstagaren skäligen bör godta omplaceringen till det.

AD finner att kommunen under perioden januari 1993 – sommaren 1996 har lämnat sju skilda erbjudanden om arbete till Sevinc S. Tre av dessa erbjudanden var inte lämpliga för Sevinc S medan de övriga fyra erbjudandena avsåg sådana arbetsuppgifter som kunde ha visat sig vara lämpliga för Sevinc S. AD fann dock att Sevinc S genom att avböja eller avbryta dessa fyra erbjudanden om arbete förhindrade att någon arbetsprövning kommit till stånd. AD anser att det inte kan begäras av kommunen att den driver rehabiliterings- och omplaceringsförsöken vidare, när kommunen inte fick svar på om de föreslagna alternativen var godtagbara. AD anser att kommunen har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar samt att saklig grund för uppsägning föreligger.

Kommentar

Domen innebär ingen förändring av rättspraxis varken avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar eller avseende arbetstagarnas skyldighet att medverka i rehabiliteringsåtgärder, se exempelvis AD 1997 nr 115 (cirk. 1997:184) och AD 1998 nr 13 (cirk. 1998:67).

Det speciella i detta fall är att Sevinc S' problem inte har gällt arbetet som sådant utan istället varit koncentrerat till själva arbetsmiljön.

Det förtjänar understrykas att det enligt 7 § 2 stycket LAS krävs att arbetsgivaren fullgör sin omplaceringsskyldighet för att saklig grund skall föreligga. Oklarhet i omplaceringsfrågan kan innebära att omplaceringsskyldigheten inte anses vara fullgjord och därmed föreligger inte saklig grund för uppsägning.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Bengt Johansson