

Sammanfattning

En arbetstagare hos en arbetsgivare inom träindustrin har sedan många år lidit av alkoholism av sjukdomskaraktär. Fråga huruvida det har förelegat saklig grund för uppsägning av arbetstagaren mot bakgrund bl.a. av de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtagit och av arbetstagarens arbetsförmåga.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2005-11-02
StockholmDom nr 105/05
Mål nr A 217/04**KÄRANDE**

Skogs- och Träfacket, Box 1152, 111 81 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Trä- och Möbelindustriförbundet, Box 16006, 103 21 STOCKHOLM
2. Aktiebolaget G.K. i NYBRO
Ombud för båda: chefsjuristen Andreas Edenman, Trä- och
Möbelindustriförbundet, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och Skogs- och Träfacket gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal om anställningsvillkor m.m. för anställda inom trä- och möbelindustrin.

Aktiebolaget G.K. tillverkar trägol. Bolaget är medlem i Trä- och Möbelindustriförbundet och härigenom bundet av kollektivavtalet.

Skogs- och Träfackets medlem T.H. anställdes hos bolaget år 1969. Den 25 juni 2004 sade bolaget upp honom av skäl som var hänförliga till hans personliga förhållanden.

Mellan parterna har uppstått tvist huruvida uppsägningen varit sakligt grundad. Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna kunnat enas.

Skogs- och Träfacket har vid Arbetsdomstolen väckt talan mot bolaget och arbetsgivarförbundet och yrkat att Arbetsdomstolen skall

1. ogiltigförklara uppsägningen av T.H., och
2. förplikta bolaget att till T.H. utge allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 26 oktober 2004, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet men har vitsordat yrkad ränta som skälig i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna i huvudsak anfört följande.

Skogs- och Träfacket

Bolaget har i Nybro en stor produktionsanläggning med ungefär 1 250 anställda, varav drygt 1 100 arbetare. Verksamheten är i allmänhet framgångsrik. Under år 2004 tvingades bolaget visserligen att säga upp 140 personer. Samtliga återanställdes dock under år 2005, varvid bolaget även utökade personalstyrkan med ytterligare 70 personer.

Den 25 juni 2004 blev T.H. uppsagd av personliga skäl. Det är ostridigt mellan parterna att T.H. lider av alkoholsjukdom. Under 1990-talet arbetade T.H. huvudsakligen som sågverksarbetare. År 1995 drabbades han av en arbetsskada som medförde en längre sjukskrivningsperiod. Därefter fick T.H. på egen begäran pröva andra arbetsuppgifter vid avdelning SK, dvs. den avdelning som i dag kallas NK-tvåstav. Arbetet föll inte så väl ut och i augusti 1998 placerades han åter i sågverket. I januari 1999 uppstod det behov av personal vid godsmottagningen och T.H. lånades ut till detta arbete. Efter några år försvann T.H:s arbetsuppgifter vid godsmottagningen. Han lånades då ut till fastighetsavdelningen, där han fortfarande arbetar. I organisatoriskt hänseende är han emellertid placerad vid godsavdelningen, där han har sin närmaste chef. Det arbete som utförs på fastighetsavdelningen är dagtidsarbete till skillnad mot arbetet i produktionen som är skiftarbete eller nattarbete.

Vilka omständigheter får åberopas som grund för uppsägningen?

Vid varselöverläggningen och den lokala förhandlingen åberopade bolaget som grund för uppsägningen endast att T.H. gjort sig skyldig till misskötsamhet. Misskötsamheten bestod i att T.H. brutit mot ett särskilt kontrakt som upprättats mellan honom och bolaget avseende avhållsamhet från alkohol. Först under den centrala förhandlingen åberopade bolaget även att T.H. saknade arbetsförmåga. Eftersom denna senare omständighet inte varit föremål för lokal förhandling är arbetsgivarparterna nu förhindrade att åberopa den som grund för uppsägningen. Om omständigheten får åberopas är förbundets inställning att T.H. i alla händelser kan utföra arbete av betydelse.

Rehabiliteringen av T.H.

Rehabiliteringsverksamheten bedrivs i allmänhet väl hos bolaget. I fråga om alkoholbesvär överlämnas verksamheten dock helt till företagshälsovården, något som måste anses som en brist eftersom det är bolaget som har det yttersta ansvaret.

Rehabilitering av T.H. har i och för sig bedrivits under många år. Vad den närmare har bestått i under de första åren har dock inte gått att utreda eftersom T.H. inte har velat lätta på den sekretess som gäller. Till en början

bestod insatserna av förmaningar och krav på att T.H. skulle hålla sig nykter med betoning på arbetstagarens egenansvar. T.H. erbjöds även provtagning och samtalskontakt med sjuksköterskan vid bolagets företagshälsovård. Konkreta rehabiliteringsåtgärder från bolagets sida synes ha vidtagits först under de senaste åren. I augusti 2002 upprättades det kontrakt som bl.a. innebar att T.H. skulle genomgå ett rehabiliteringsprogram.

Rehabiliteringsprogrammet omfattade 1-3 motivationssamtal à cirka två timmar, intensivvårdsbehandling under två veckor samt eftervårdsbehandling under elva månader med två timmar var fjortonde dag. Kostnaden för rehabiliteringen uppgick till 25 000 kr. Bolaget avstod från möjligheten att också köpa ett särskilt återfallsprogram.

T.H. höll sig nykter under hela rehabiliteringsperioden, men efter avslutad behandling fick han ett återfall. Den 3 december 2003 tecknade bolaget och T.H. ett nytt kontrakt som var identiskt med det första. Bolaget borde i detta skede ha övervägt att vidta andra åtgärder för att komma tillrätta med T.H:s alkoholmissbruk.

Den 7 juni 2004 kom T.H. alkoholpåverkad till arbetet. Det ledde till att han den 25 juni 2004 sades upp från sin anställning.

Sammanfattningsvis kan sägas att T.H. med undantag för återfallet under hösten 2003 varit nykter under större delen av rehabiliteringen. Efter uppsägningen i juni 2004 var T.H. alkoholpåverkad på arbetsplatsen vid två tillfällen i anslutning till den centrala förhandlingen i oktober 2004. Sedan dess har T.H. varit helt nykter.

Frånvaro från arbetsplatsen

För tiden före år 2000 är förbundets uppgifter beträffande T.H:s frånvaro knapphändiga eller saknas helt. Under de senaste åren har han varit frånvarande 63 dagar år 2000, 42 dagar år 2001, 18 dagar år 2002, 23 dagar år 2003 samt 27 dagar (helt) och 78 dagar (halvt) år 2004. Det bestrids emellertid att det varit fråga om olovlig frånvaro. Förbundet kan även vitsorda att T.H. under åren 1999-2004 vid fem tillfällen kommit för sent till arbetet och att han vid ett tillfälle, den 3 juni 2002, uteblivit helt från arbetsplatsen.

T.H:s sjukfrånvaro under de senaste åren har minskat väsentligt och motsvarar i dag den genomsnittliga sjukfrånvaron vid bolaget som är 12 procent eller 25 sjukdagar per anställd och år.

Arbetsförmåga

Bolaget har aldrig framfört några negativa synpunkter på T.H:s sätt att utföra sitt arbete. Vid ett rehabiliteringsmöte i april 2002 förklarades från bolagets sida att man var nöjd med T.H:s arbetsprestationer. Det framkom även att det var svårt att täcka upp med personal de dagar då T.H. var borta från arbetet. Detta utvisar att T.H:s närvaro och arbetsinsatser varit av betydelse för bolaget.

T.H. är för närvarande utlånad till fastighetsavdelningen. Där utförs en mängd olika sysslor av varierande slag. T.H. utför enklare arbetsuppgifter såsom internt transporter, flyttstädning, trädgårdsarbete, snöröjning och sandning samt diverse städarbeten. Dessa arbetsuppgifter motsvarar en heltidstjänst. Det är ett arbete som måste utföras. Bolaget anlidade sommarvikarier när T.H. hade semester. Bolaget hyrde även in extern personal när T.H. eller övrig personal inte hann med att utföra sina arbetsuppgifter.

Förbundet är av den uppfattningen att det även funnits andra arbetsuppgifter vid bolaget som T.H. kunnat klara av att utföra men som han inte fått pröva på. T.H. har bl.a. kunnat arbeta vid avdelningen NK-tvåstav. Denna arbetsplats har genomgått förändringar under senare år. I dagens läge skulle T.H. förmodligen kunnat arbeta med in- och utmatning vid de nya moderna ramsågar som installerats på avdelningen.

Bolaget har i tvisten anfört att rotation mellan olika arbetsuppgifter är nödvändig och att T.H. inte klarar av att rotera. Det finns emellertid en mängd arbetstagare som inte roterar på grund av förslitningsskador eller liknande trots att övriga arbetskamrater roterar. Det förekommer även avdelningar där rotationen upphört helt eller delvis av rent företagsekonomiska skäl. NK-tvåstav är exempel på en sådan avdelning där rotationen har upphört delvis. Skogs- och Träfacket anser för sin del att en arbetsgivare måste kunna tåla att vissa arbetstagare inte kan rotera av skäl som är hänförliga till arbetsmiljön.

Under åren 1997-1998 arbetsprövade T.H. på avdelningen NK-tvåstav, som den numera kallas. Någon annan arbetsprövning har inte förekommit.

Sammanfattning

Bolaget har inte rätt att till grund för uppsägningen åberopa påståenden om att T.H. har bristande arbetsförmåga. Han har i alla händelser förmåga att utföra arbete av betydelse för bolagets räkning. T.H. lider av sjuklig alkoholism, men är i dag nykter. Det föreligger en god prognos. Det har mot denna bakgrund inte funnits saklig grund för uppsägningen.

Arbetsgivarparterna

De faktiska uppgifterna om bolagets verksamhet och om T.H:s anställningsförhållanden kan vitsordas. Han har inte någon ordinarie befattning hos bolaget. Han har sedan flera år ett utaför befattningsbeskrivningen anpassat arbete som består i hopsamlade arbetsuppgifter på fastighetsavdelningen.

Rehabiliteringsarbetet hos bolaget

Det finns väl utarbetade rutiner och regler för hur rehabiliteringsarbetet skall genomföras vid bolaget. Den inbyggda företagshälsovården svarar för rehabiliteringsarbetet och den medicinska behandlingen. Bolaget har även en drogpolicy som innebär att det råder nolltolerans beträffande droger på arbetsplatsen. Eftersom det är fråga om en industrimiljö finns det risk för allvarliga arbetsplatsolyckor om någon är berusad på arbetsplatsen.

Omständigheter som åberopas till grund för uppsägningen

T.H. lider av alkoholsjukdom vilket har medfört att han under en lång följd av år har misskött sitt arbete. Misskötsamheten har bestått i att T.H. kommit berusad till arbetsplatsen samt att han vid ett stort antal tillfällen varit borta från sitt arbete. En stor del av frånvaron har berott på alkoholmissbruk. Detta stöds bl.a. av att T.H. varit berusad när han tagit kontakt med bolaget för att sjukanmäla sig. T.H. har även erhållit en gradvis försämrad arbetsförmåga på grund av sitt missbruk. Att den sistnämnda omständigheten har legat till grund för bolagets uppsägning har varit uppenbart för arbetstagersidan under uppsägningsförfarandet och de därefter förda förhandlingarna. Omständigheten får därför åberopas i målet.

Olovlig frånvaro

Under åren 1996 – 2001 översteg T.H:s sjukfrånvaro sextio sjukdagar per år. I redovisningen ingår även sådan sjukfrånvaro som berott på andra besvär än alkoholmissbruk. Arbetsgivarparterna gör dock gällande att merparten av sjukdagarna har berott på T.H:s alkoholproblem. Det har därför varit fråga om olovlig frånvaro. Under åren 2002-2004 då antabusbehandling pågick reducerades antalet sjukdagar till cirka hälften. Därutöver har det under åren förekommit ett stort antal för sena ankomster.

Berusad på arbetsplatsen

T.H. har vid ett stort antal tillfällen uppträtt berusad på arbetsplatsen. Nio av dessa tillfällen har dokumenterats av bolaget. T.H. var berusad vid två tillfällen under år 2002. Det senare tillfället ledde till det första alkoholkontraktet. Under år 2003 uppträdde han berusad på arbetsplatsen vid ett tillfälle och då ingicks det andra alkoholkontraktet. Under första halvåret 2004 kom T.H. berusad till arbetsplatsen vid två tillfällen och han sades upp från sin anställning i juni samma år. Efter uppsägningen förekom det

ytterligare fyra tillfällen då T.H. var berusad på arbetsplatsen och två av dessa inträffade i oktober 2004.

T.H:s arbetsförmåga

Allmänt kan sägas att T.H. saknar förmåga att utföra annat än mycket enkla arbetsuppgifter. Han kräver en omfattande arbetsledning och saknar förmåga att ta egna initiativ. En sådan arbetsledning förekommer normalt inte vid bolaget och utgör även en olägenhet. Redan av detta skäl är det inte möjligt att erbjuda honom en reguljär befattning hos bolaget. Till detta kommer att han inte klarar av att utföra mer komplicerade arbetsuppgifter som är förenade med stress eller som kräver yrkesskicklighet, minnesförmåga eller hantering av säkerhetsföreskrifter. Vid bolaget bedrivs i stor utsträckning farlig verksamhet. De aktuella befattningar som förekommer vid bolaget är i vart fall inte av enklare slag än de som förekommer på gods- och fastighetssidan.

T.H:s nuvarande arbete vid fastighetsavdelningen består av enklare arbetsuppgifter som samlats ihop inom ramen för en tillfällig tjänst. Kostnaden för T.H:s arbete budgeteras som en rehabiliteringskostnad. Det kan konstateras att T.H. endast klarar av att utföra hälften av de arbetsuppgifter som förekommer på denna avdelning, dvs. endast de absolut enklaste uppgifterna. Han utför sina arbetsuppgifter i ett oacceptabelt långsamt tempo, och resultatet av hans arbete är dessutom ofta inte tillfredsställande.

T.H:s placering på fastighetsavdelningen har endast utgjort en tillfällig lösning i avvaktan på att han skulle komma tillbaka till en ordinarie tjänst vid bolaget. Det är därför inte skäligt att kräva att bolaget skall inrätta en permanent befattning som endast kommer att bestå av enklare arbetsuppgifter och som är skraddarsydd för T.H. En sådan tjänst är inte förenlig med rationell verksamhet. Skulle det föreligga en sådan långtgående omplaceringsskyldighet anser arbetsgivarparterna att T.H:s arbetsförmåga inte heller är tillräcklig i relation till den anpassade tjänst där han sysselsätts i dag.

Omplaceringsmöjligheter saknas

En genomgång av föreliggande befattningar i bolagets verksamhet utvisar följande. På *fastighetsavdelningen*, där T.H. nu arbetar, kan han som nämnts utföra endast omkring hälften av de arbetsuppgifter som förekommer och som en person med hans bakgrund rimligen borde kunna klara av. På *godsmottagningen* skulle han klara endast ett fåtal av förekommande arbetsuppgifter. Den enda arbetsuppgift som T.H. har utfört inom *miljöavdelningen* är att bala plast. Det är en enkel arbetsuppgift, men T.H. har utfört denna arbetsuppgift i en alltför långsam arbetstakt. Övriga befattningar inom avdelningen ställer krav på ett självständigt agerande och innehåller även vissa svåra moment som T.H. inte klarar av. Vid *avdelningen för färdigbearbetning* finns det fyra arbetsställen, nämligen handballeringen, avsyningen, bandningen av paket samt ”strö och kloss”. Vid vart och ett av dessa arbetsställen förekommer vissa enskilda

arbetsuppgifter som T.H. i och för sig skulle kunna klara av att utföra men inte i den arbetstakt som krävs för dessa arbeten. Större delen av arbetsuppgifterna vid emballeringen klarar T.H. inte av. Vid samtliga arbetsställen uppställs krav på rotation och skiftgång, vilket T.H. inte klarar av. Arbetet vid avsyningen är olämpligt för personer som är känsliga för stress. Arbetet vid ”strö och kloss” kräver vissa datorkunskaper som T.H. inte besitter. Vid *sågverket*, där T.H. ursprungligen hade sin placering, uppställs krav på att de anställda skall rotera och även visa resultat. Den anställda måste agera självständigt och planera sitt arbete. Arbetet bedrivs som skiftarbete. Det är fråga om en farlig arbetsplats. Särskilt med tanke på säkerhetsaspekterna är det uteslutet att ha T.H. placerad där. Arbetet på *avdelningen för NK-tvåstav* består av in- och utmatning av brädor i en ramsåg. På denna avdelning krävs det att de anställda kan arbeta i ett visst tempo och planera sitt arbete. Förutsättningen är även att de anställda kan utföra alla arbetsmoment som ingår i arbetet vid ramsågen, vilket inkluderar omställning av sågen, något som inte är ett okomplicerat arbete. Dessa uppgifter klarar T.H. inte.

Sammanfattningsvis gör arbetsgivarparterna gällande att det inte föreligger möjligheter att omplacera T.H. till någon av de angivna befattningarna utan att tvingas efterge de krav som bolaget haft rätt att ställa på en arbetstagare.

Rehabiliteringsåtgärder beträffande T.H.

Bolaget har genomfört ett omfattande rehabiliteringsarbete avseende T.H. De åtgärder som vidtagits måste ses i ljuset av den långa tid, omkring tio år, som rehabiliteringen har pågått. Åtgärderna har bl.a. bestått i varningar, omplaceringar, arbetsanpassningar, rehabiliteringsmöten, kontakter med försäkringskassan och sociala myndigheter m.m. Bolaget har varit mycket aktivt under hela rehabiliteringsprocessen och samverkan har hela tiden skett med facket och företagshälsovården.

De arbetslivsinriktade åtgärderna påbörjades redan år 1997 då T.H. flyttades från skiftgång till dagtidsarbete. Efter ett läkarutlåtande år 1998 var samtliga parter överens om att T.H. inte hade förmåga att arbeta inom sågverket och att han behövde ett anpassat arbete. T.H. omplacerades därför till godsmottagningen där han arbetade fram till år 2002. Därefter lånades han ut till fastighetsavdelningen. Bolagets arbetslivsinriktade åtgärder pågick ända fram till uppsägningen i juni 2004. Trots detta har bolaget inte kunnat återanpassa T.H. till ett ordinarie arbete vid bolaget eller något som kan likna ett ordinarie arbete.

Mellan rehabiliteringsmötena har T.H. stått i kontinuerlig kontakt med bolagets företagssköterskor och de läkare som är knutna till K-hälsan, dvs. företagshälsovården. Under de senaste tio åren har han besökt företagshälsovården vid omkring 320 tillfällen. Den medicinska behandlingen har till stor del skötts på detta sätt. Företagshälsovården har hållit kontinuerlig kontakt med försäkringskassan. Efter det att T.H. uppträtt berusad på arbetsplatsen i juni 2002 upprättades det första alkoholkontraktet mellan

honom och bolaget i augusti 2002. Kontraktet innebar att T.H. under ett år skulle genomgå ett rehabiliteringsprogram som byggde på den s.k. Minnesotamodellen. Samtliga inblandade var överens om att detta var ett lämpligt program. Under hösten 2003 återföll T.H. i missbruk. Bolaget såg allvarligt på detta. I december 2003 träffades mellan T.H. och bolaget ett nytt kontrakt med samma innehåll som det tidigare kontraktet. I maj 2004 bröt T.H. mot detta kontrakt i samband med att han kom berusad till arbetsplatsen.

Det kan i sammanhanget nämnas att T.H. under hösten 2004 fördes över till Individ- och familjeomsorgens rehabiliteringsenhet, där han gått på samtalsbehandling. Han undergår antabusbehandling i kommunens regi.

Arbetsgivarparterna anser att de rehabiliteringsåtgärder som vidtagits av bolaget varit både adekvata och tillräckliga och att rehabiliteringsskyldigheten därmed är uppfylld.

Sammanfattande grunder för bestridandet

T.H. har gjort sig skyldig till allvarlig misskötsamhet och bristande medverkan vid rehabiliteringsarbetet genom sitt uppträdande, vilket innebar att han bröt mot det ingångna kontraktet. Misskötsamheten har bl.a. bestått i att T.H. varit berusad på arbetsplatsen. Till detta kommer att T.H. inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Bolaget har fullföljt sina skyldigheter att söka rehabilitera honom. Bolaget har också fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det som har rubricerats som misskötsamhet och bristande arbetsförmåga kan enligt arbetsgivarparternas uppfattning inte tolereras i ett anställningsförhållande. Det har därför förelegat saklig grund för uppsägningen.

Domskäl

T.H. anställdes år 1969 i bolagets verksamhet i Nybro. Han har under ett antal år lidit av alkoholism av sjukdomskaraktär, vilket på olika sätt har påverkat hans förmåga att fullgöra arbete hos bolaget. Han sades upp av bolaget den 25 juni 2004 av personliga skäl.

Twisten i målet gäller frågan om uppsägningen har varit sakligt grundad.

Skogs- och Träfacket har uppfattningen att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen samt har därvid sammanfattningsvis anfört att T.H:s prognos i fråga om alkoholberoendet är positiv och att han inte saknar förmåga att utföra arbete av betydelse hos bolaget.

Arbetsgivarparternas uppfattning är att uppsägningen har varit sakligt grundad mot bakgrund av den misskötsamhet som T.H. har gjort sig skyldig till. De har vidare anfört att T.H. inte kan utföra något arbete av betydelse för bolagets räkning, att bolaget har vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som skäligen kan krävas samt att bolaget även fullgjort sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Parterna i målet är oense också i frågan om vilka omständigheter som arbetsgivarparterna har rätt att åberopa som grund för uppsägningen. Domstolen går först in på den frågan.

Vilka omständigheter får åberopas som grund för uppsägningen?

Skogs- och Träfacket har anfört följande. Vid varselöverläggning som hölls den 11 juni 2004 anförde bolaget som grund för den tilltänkta uppsägningen endast att T.H. hade brutit mot det alkoholkontrakt som tecknades den 3 december 2003. Det gjordes då inte gällande att han skulle sakna förmåga att utföra arbete av betydelse för bolaget. Inte heller vid den lokala tvisteförhandling som hölls den 1 juli 2004 gjordes något sådant gällande från arbetsgivarsidan. Först vid den centrala tvisteförhandlingen den 7 oktober 2004 anfördes att T.H. till följd av sitt alkoholmissbruk inte kunde utföra arbete av betydelse för bolaget. Denna omständighet bör mot denna bakgrund inte få åberopas i målet.

Arbetsgivarparterna har anfört i huvudsak att frågan om T.H:s bristande arbetsförmåga faktiskt diskuterades vid den lokala tvisteförhandlingen samt att det i alla händelser var uppenbart för arbetstagersidan att uppsägningen grundades på en helhetsbedömning av T.H:s personliga förhållanden i arbetet.

Enligt 9 § anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagers begäran uppge de omständigheter som åberopas till grund för uppsägningen. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, som i denna fråga fortfarande har aktualitet, anges att ett sådant besked som regel får den verkan att arbetsgivaren inte med framgång kan anföra några omständigheter som inte har angetts i beskedet om saken förs till domstol. Enligt förarbetena skall det dock inte ställas alltför stränga krav på att arbetsgivaren uttömmande anger skälen för uppsägningen. En arbetsgivare bör i allmänhet kunna belysa ett kortfattat besked om grunderna genom att dra fram ytterligare detaljer inför domstolen. Däremot torde han i princip knappast kunna åberopa en helt annan grund för uppsägning än den som anges i beskedet (prop. 1973:129 s. 130).

I det föreliggande fallet framgår inte huruvida något besked enligt 9 § anställningsskyddslagen har lämnats eller ej. Den av Skogs- och Träfacket angivna invändningen får i stället bedömas mot bakgrund av vad som förekom i samband med förhandlingarna efter uppsägningen. Av det protokoll som fördes vid den lokala tvisteförhandlingen framgår inte uttryckligen vilka grunder för uppsägningen som åberopades. Däremot framgår av protokollet att parterna diskuterade den rehabiliteringsverksamhet som bolaget hade bedrivit i T.H:s fall. Dessutom anförde arbetsgivarsidan enligt protokollet att bolaget ansåg sig ha gjort allt för att T.H. skulle ”kunna gå i reguljärt jobb” och att de nuvarande uppgifterna var speciella på grund av hans hälsotillstånd. I målet har skett förhör med förhandlaren vid arbetsgivareförbundet H.O., som har anfört att det mot bakgrund av diskussionen måste ha stått klart för arbetstagersidan att uppsägningen grundades även på att T.H. inte kunde

utföra arbete av någon betydelse för bolagets räkning. Vice klubbordföranden J.B., som medverkade i förhandlingen på arbetstagarsidan, har inför domstolen uppgett att man visserligen diskuterade rehabiliteringsfrågan men att frågan om T.H:s arbetsinsatser inte berördes vid förhandlingen.

Av det anförda framgår att rehabiliteringen av T.H. diskuterades vid den lokala förhandlingen, vilket i sin tur innebär att parterna diskuterade frågan om dennes alkoholsjukdom. Det ligger enligt domstolens mening i sakens natur att den frågan innefattar även sjukdomens betydelse för T.H:s prestationer som anställd och därmed för bolaget som arbetsgivare. Protokollets innehåll, som i denna del stöds av H.O:s uppgifter, får för övrigt anses utvisa att frågan om hans arbetsuppgifter faktiskt berördes vid förhandlingen.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att det saknas fog för Skogs- och Träfacketts särskilda invändning mot den nu aktuella uppsägningens grund. Domstolen övergår därmed till att pröva frågan om uppsägningen har varit sakligt grundad.

Allmänt om uppsägning på grund av sjukdom och liknande

Arbetsdomstolen har i åtskilliga tidigare domar mot bakgrund i förarbetena till anställningsskyddslagen uttalat att uppsägning av en arbetstagar på grund av sjukdom – exempelvis som i detta fall alkoholism av sjukdomskaraktär – får ske endast i undantagsfall. Det skall vara fråga om situationer där arbetstagar på grund av sjukdomen inte längre kan anses ha förmåga att utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid bedömningen har domstolen att ta ställning till om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt lag att söka rehabilitera arbetstagar. Beträffande domstolens praxis kan hänvisas till bl.a. domarna 1978 nr 139, 1993 nr 42, 1997 nr 145 samt 1998 nr 13 och 20.

Betydelsen av bolagets åtgärder för rehabilitering

I denna del kan först konstateras att bolaget bedriver en förhållandevis omfattande verksamhet med rehabilitering av arbetstagar. Det finns en särskild företagshälsovårdsenhet hos bolaget, som består i huvudsak av två sjuksköterskor och en konsultläkare. Av utredningen framgår att T.H. alltsedan i varje fall år 1996 har varit föremål för rehabilitering där. Vilka närmare åtgärder som vidtogs under de första åren har på grund av gällande sekretess inte kunnat klarläggas i målet. Det framgår dock av utredningen att T.H:s fall alltsedan dess har diskuterats regelbundet vid sammanträden inom den särskilda rehabiliteringsgrupp som finns hos bolaget.

Beträffande de åtgärder som vidtagits under senare tid märks särskilt följande. Den 14 augusti 2002 slöts ett ettårigt kontrakt mellan bolaget och T.H. som innebar att han skulle iaktta fullständig avhållsamhet från alkohol och droger i samband med arbetet och att han skulle genomgå rehabiliteringsprogram oavsett om detta sträckte sig utöver kontraktstiden. T.H. ålades att visa

läkarintyg från första dagen vid sjukdom och skulle regelbundet lämna blodprov. Bolaget hade rätt att kräva att han skulle genomgå alkoholtest. Avvikelse från något av dessa åtaganden skulle enligt kontraktet innebära att T.H:s anställning hos bolaget kunde omprövas. I anslutning till kontraktet bereddes han plats i Sydösthälsans rehabiliteringsprogram för droger, vilket innebar i huvudsak att han deltog i motivationssamtal under två veckor, intensivvårdsbehandling under två veckor och eftervårdsbehandling under 11 månader. Av minnesanteckningar från ett avstämningsmöte den 24 mars 2003 framgår att T.H. själv ansåg att den pågående antabusbehandlingen var integritetskränkande, men att han rekommenderades att fortsätta med den.

Under hösten 2003 återföll T.H. i alkoholmissbruk. Det träffades den 30 september 2003 ett avtal, som innebar bl.a. att han, om missbruket fortsatte, skulle undergå medicinsk behandling med antabus. I samband med ett möte i rehabiliteringsgruppen den 3 december 2003 uttrycktes bekymmer över T.H:s sätt att agera. Samma dag ingicks ett nytt ettårigt kontrakt med i huvudsak samma innehåll som kontraktet den 14 augusti 2002. T.H. skulle alltså på nytt genomgå ett rehabiliteringsprogram avseende alkohol. Han följde därefter kontraktet till någon gång i maj 2004. Han kom då berusad till arbetet. Det var den händelsen som utlöste bolagets uppsägning.

Enligt domstolens mening föranleder utredningen i denna del följande slutsatser. Bolaget har under i varje fall åtta års tid vidtagit olika åtgärder i syfte att åstadkomma en rehabilitering för T.H:s del. Rehabiliteringsverksamheten synes ha bedrivits på ett professionellt och seriöst sätt i samråd med försäkringskassan och den lokala fackliga organisationen. Domstolen anser på grundval av utredningen att uppsägningsfrågan bör bedömas med utgångspunkt i att bolaget har uppfyllt sina åtaganden i rehabiliteringshänseende.

T.H:s arbetsprestationer

Av utredningen i målet framgår att T.H. arbetade på sågverket till omkring år 1998, då han på grund av sina problem blev omplacerad till godsmottagningen. Han har sedan omkring år 2002 i praktiken haft sitt arbete förlagt till fastighetsavdelningen. Beträffande arbetet där har arbetsgivarparterna gjort gällande att det är fråga om en för T.H. särskilt anpassad tjänst. Hans lön belastar enligt arbetsgivarparterna inte någon av de berörda avdelningarna utan behandlas i budgethänseende som en utgift på bolagets rehabiliteringskonto.

Skogs- och Träfacket har inte direkt bestritt att T.H. nu sysselsätts i ett för honom särskilt anpassat arbete, men har betonat att han utför uppgifter som i och för sig måste utföras. Av den vittnesberättelse som har lämnats av gruppledaren vid fastighetsavdelningen, R.S., framgår att T.H. bara kan utföra de allra enklaste uppgifterna. R.S. har vid förhöret hänfört sig till en i målet ingiven förteckning över åtskilliga av de enklare arbetsuppgifter som förekommer på fastighetsavdelningen. Han har därvid anfört att T.H. bara klarar omkring hälften av dessa och att det i synnerhet inte kan komma i fråga

att ge honom uppgifter som innefattar någon risk för skada. Vidare har R.S. uppgett följande. T.H. kräver åtskillig arbetsledning eftersom han helt saknar initiativförmåga. Han är känslig för stress, samtidigt som han håller en avsevärt lägre arbetstakt än övriga på fastighetsavdelningen. Ofta lämnar han en arbetsuppgift innan den är helt slutförd.

Vad R.S. har uppgett om T.H:s arbetsförmåga stöds av uppgifter som inför domstolen har lämnats av gruppledarna J.W. och M.J., chefen för godsmottagningen S.K., produktionsledaren R.L. samt fabrikschefen P.P. och den tidigare sågverkschefen P.C. Av de uppgifter som lämnats kan domstolen dra den slutsatsen att det i bolagets verksamhet finns mycket få enkla arbetsuppgifter kvar och att åtskilliga av befattningarna inom produktionen är antingen förenade med viss risk för arbetsskada eller i varje fall olämpliga för personer som inte klarar stress. De uppgifter som i målet har lämnats av vice huvudskyddsombudet L.R. motsäger inte med någon tyngd vad som nu har redovisats. Utredningen ger enligt domstolens mening belägg för vad arbetsgivarparterna har anfört om att T.H. inte lämpligen kan omplaceras till uppgifter inom den egentliga produktionen.

Förelåg saklig grund för uppsägningen?

Sammanfattningsvis kan konstateras följande. T.H. har sedan omkring år 2002 varit sysselsatt i ett för honom särskilt anpassat arbete, som innebär att han kan utnyttjas endast för de allra enklaste arbetsuppgifterna på fastighetsavdelningen. Han håller en mycket låg arbetstakt och utför heller inte sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Till detta kommer att T.H:s frånvaro tidvis har varit relativt omfattande och i vissa fall olovlig samt att han vid några tillfällen har kommit berusad till arbetet. Det får anses utrett att det inte finns några andra arbetsuppgifter inom bolagets verksamhet som han lämpligen kan omplaceras till. Domstolen anser mot bakgrund av det anförda att det finns stöd för slutsatsen att T.H. numera inte kan utföra arbete av någon betydelse för bolaget.

Till detta kommer vad som har konstaterats i det föregående om att bolaget får anses ha fullgjort sina skyldigheter i rehabiliteringshänseende. T.H. har visserligen varit anställd hos bolaget under en mycket lång tid. Omständigheterna är dock sammantagna sådana att bolaget får anses ha varit berättigat att genom uppsägning skilja T.H. från anställningen.

Sammanfattning, rättegångskostnader

Det anförda innebär att Skogs- och Träfackets talan skall lämnas utan bifall. Arbetsgivarparterna är vid denna utgång berättigade till ersättning för sina rättegångskostnader. Beträffande beloppet råder det inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Skogs- och Träfackets talan.
2. Skogs- och Träfacket skall ersätta Trä- och Möbelindustriförbundet och Aktiebolaget G.K. deras rättegångskostnader med etthundraåttioåttatusenettusendkr (188 110) kr, varav 168 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Gudmund Toijer, Christer Måhl, Anders Sandgren, Anders Hagman, Lilian Hindersson och Lars E. Rabenius.
Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson