

Sammanfattning

Fråga om ett bolag haft saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av samarbetsproblem. I målet uppkommer bl.a. fråga om bolaget har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-11-29
StockholmDom nr 112/06
Mål nr A 205/05**KÄRANDE**

Civilekonomernas Riksförbund, Box 4720, 116 92 STOCKHOLM
Ombud: advokaten Anders Elmér, Elmszell Advokatbyrå HB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Kommunala Företagens Samorganisation, (KFS), Box 15005,
104 65 STOCKHOLM
2. SL Infrateknik Aktiebolag, 556402-4684, 121 89 JOHANNESHOV
Ombud: advokaten Jens Tillqvist, Advokatfirman Cederquist KB, Box 1670,
111 96 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Mellan Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Civilekonomernas Riksförbund gäller kollektivavtal. SL Infrateknik Aktiebolag är medlem i KFS och därigenom bundet av kollektivavtalet. N.N. är medlem i förbundet.

N.N. anställdes i juni 2002 som ekonom/administrativ gruppchef i bolaget. Den 9 juni 2005 delgavs N.N. bolagets beslut att säga upp henne av personliga skäl.

Twisteförhandlingar med anledning av uppsägningen har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen av N.N. samt förplikta bolaget att till henne utge allmänt skadestånd med 80 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 7 oktober 2005, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

N.N:s anställning i bolaget

N.N. anställdes i bolaget i juni 2002 som avdelningsekonom och administrativ gruppchef med placering på fordonsavdelningen. Som administrativ gruppchef hade hon personalansvar för två andra anställda. Efter en omorganisation i bolaget i april 2003 upphörde N.N. att vara administrativ gruppchef och arbetade därefter enbart som avdelningsekonom. Den 30 november 2004 blev N.N. sjukskriven på grund av depression och utbrändhetssymtom. Under en period i december månad 2004 och januari månad 2005 var hon sjukskriven på halvtid. Sedan februari månad 2005 är hon sjukskriven på heltid.

N.N. kommer ursprungligen från Polen. Hon är utbildad civilekonom och har avlagt universitetsexamen i både Polen och Sverige. Innan hon anställdes i bolaget hade hon arbetat som ekonom hos andra företag och hos en kommun. Bolaget, som numera är en del av SL, har omkring 300 anställda och är indelat i nio olika avdelningar. Verksamheten består huvudsakligen i service och underhåll av de tåg och spår som används för lokaltrafiken i Stockholms län. Fordonsavdelningen ansvarar för förnyelse, ombyggnad, drift, underhåll och förvaltning av tunnelbanetåg, pendeltåg och lokaltåg i Stockholms län. Vid fordonsavdelningen arbetar omkring 30 personer. De flesta av dessa är tekniker. Dessutom finns en avdelningsekonom, en avdelningsassistent och en avdelningschef. Då N.N. anställdes var R.T. chef vid fordonsavdelningen. Han efterträddes i augusti 2004 av S.K.

Som avdelningsekonom och administrativ gruppchef hade N.N. personalansvar för två andra anställda, nämligen K.W. som var avdelningsassistent och T.B. som var tekniker. I N.N:s arbetsuppgifter ingick att avlägga rapporter till avdelningschefen och till den centrala ekonomiavdelningen. Vidare rapporterade hon till och kommunicerade med teknikerna på den egna avdelningen.

Redan då N.N. tillträdde anställningen som avdelningsekonom och administrativ gruppchef upplevde hon arbetssituationen som mycket pressad. Orsakerna till det var flera. Vid tillträdet hade avdelningen inte haft en ordinarie ekonom på sex månader eftersom den tidigare avdelningsekonomen G.Ö. hade gått i pension. Det hade medfört att balanser uppstått. Vidare hade inte det nya budgetsystystemstödet Mercur införts på avdelningen. Därutöver hade N.N. att rapportera till och kommunicera med ovanligt många personer på sin avdelning jämfört med ekonomer på andra avdelningar. Hennes arbetssituation karakteriserades av korta tidsfrister som medförde en hög arbetsbelastning och mycket övertid. Hennes arbetsbörda var så hög att hon vid flera tillfällen tvingades arbeta trots att hon var sjuk.

Någon förändring av den höga arbetsbelastningen kom inte till stånd i samband med omorganisationen i april 2003 då N.N. slutade att vara administrativ gruppchef men fortsatte att vara avdelningsekonom. N.N. tog vid ett antal tillfällen upp problemen med rapporteringen och hennes egna

pressade arbetssituation med R.T. Samtalen ledde emellertid inte till några förändringar eftersom R.T. inte vidtog några åtgärder för att förbättra situationen.

Bolagets åtgärder med anledning av eventuella samarbetssvårigheter

N.N. har inte haft några samtal med R.T. där de eventuella samarbetsproblemen mellan henne och andra anställda på fordonsavdelningen har berörts. De enda samtal som N.N. hade med R.T. var sedvanliga utvecklingssamtal som normalt sett ägde rum två gånger per år. Ett sådant utvecklingssamtal ägde rum den 12 mars 2004. Vid det samtalet tog N.N. upp problemen med rapporteringen till centrala ekonomiavdelningen, varvid hon framhöll att den medförde en alltför hög arbetsbelastning för henne. Hon nämnde också att hon kände sig stressad av de korta tidsfrister som präglade hennes arbetssituation. Vid samtalet nämnde inte R.T. något om att kollegor på fordonsavdelningen skulle ha framfört kritik mot N.N. Den 3 september 2004 kallades N.N., tillsammans med R.T., till ett möte med personalchefen J.K. Vid detta tillfälle diskuterades återigen hennes arbetssituation. På nytt tog N.N. upp att hon varit utsatt för stress under en lång tid, vilket medfört att hon mådde psykiskt dåligt. På mötet fördes också en diskussion om hur fordonsavdelningen, efter centrala ekonomiavdelningens direktiv, skulle ändra arbetssätt för att en anpassning skulle kunna ske till budgetsystemet Mercur. R.T. hade tidigare haft uppfattningen att Mercur fick anpassa sig till fordonsavdelningens arbetssätt och inte tvärtom. På mötet informerades N.N. om att bolaget hade för avsikt att anlita en konsult som skulle kunna hjälpa till med de problem som uppkommit till följd av anpassningen till införandet av Mercur.

N.N. träffade konsulten, L.R., för första gången den 30 september 2004. Under det mötet uppehöll sig N.N. främst vid problemen med Mercur och sin pressade arbetssituation. Fortfarande vid detta tillfälle uppfattade N.N. att konsultens uppgift var att lösa de omstruktureringsproblem som uppstått på grund av Mercur.

Den 28 oktober 2004 träffades N.N. och L.R. för andra gången. L.R. redogjorde för att han hade intervjuat ett antal medarbetare på fordonsavdelningen och att det genom dessa framkommit att hon var ”socialt omöjlig”. L.R:s slutsats var att hon inte kunde vara kvar på fordonsavdelningen. Dessa uppgifter var helt nya för N.N. och kom som en fullständig chock.

Den 4 november 2004 blev N.N. kallad till ytterligare ett möte med personalchefen J.K. Han lät då meddela att L.R. skulle gå igenom konsultrapporten med honom och den nya chefen för fordonsavdelningen, S.K. Genomgången skulle äga rum veckan därpå, då N.N. sedan en lång tid tillbaka hade planerat att vara borta för en operation. Enligt J.K. var det emellertid omöjligt att flytta mötet. Inte heller N.N:s facklige företrädare L.A. tilläts medverka vid genomgången. Därefter har varken N.N. eller förbundet fått ta del av L.R:s konsultrapport.

Den 25 november 2004 ägde ytterligare ett möte rum där J.K., S.K. och L.A. deltog. J.K. gjorde då klart att han ansåg att N.N. inte längre ”platsade hos bolaget” och att hon därför borde säga upp sig själv. Knappt en vecka senare blev N.N. sjukskriven på heltid. Under perioden den 20 december 2004 – 31 januari 2005 gick hon emellertid in och arbetade på halvtid, eftersom bolaget efterfrågade hennes hjälp för att hinna färdigställa årsbokslutsarbetet.

Den 20 januari 2005 blev N.N. inkallad till J.K. tillsammans med S.K. J.K. sade återigen att han ansåg att N.N. borde säga upp sig själv med hänvisning till att hon inte ”platsade hos bolaget” samt tillade att gruppcheferna på fordonsavdelningen inte ville ha henne kvar. N.N. föreslog då att hon och gruppcheferna skulle träffas för att diskutera problemen. Det förslaget hörsammades dock inte av J.K.

Några dagar senare hade N.N. och L.A. ett möte med bolagets verkställande direktör för att ge sin bild av situationen. Någon vecka därefter träffade N.N. J.K. på nytt. Denne sade då att det inte fanns något annat alternativ för N.N. än att lämna bolaget och att det skulle ske omedelbart. För det fall att hon inte sade upp sig själv skulle hon omplaceras till andra arbetsuppgifter som framstod som triviala i jämförelse med hennes arbetsuppgifter som avdelningsekonom och dessutom rent fysiskt förpassas till ett litet rum utan fönster. Efter det mötet lämnade N.N. arbetsplatsen och blev på nytt sjukskriven på heltid.

Det kan vitsordas att bolaget företog en rehabiliteringsutredning med anledning av N.N:s sjukskrivning samt att man föreslog en remiss till Karolinska sjukhusets stressklinik. N.N. tackade nej till att remitteras till Karolinska sjukhuset. Anledningen till det var att hon redan hade fått en psykologkontakt genom primärvården. Varsel om uppsägning av personliga skäl lämnades den 24 mars 2005. Uppsägningen skedde den 7 juni samma år.

Närmare om budgetstödsystemet Mercur

Hösten 2001 infördes i bolaget det nya budgetstödsystemet Mercur, som började användas den 1 januari 2002. Avsikten med det nya systemet var att en beställare skulle kunna få reda på hur mycket av budgeterade medel som hade förbrukats och således underlätta att få fram ett underlag för återstående delen av den budgeterade perioden. För att få Mercur att fungera var bolaget tvunget att införa ett nytt ekonomistruktursystem. Av olika skäl fick emellertid inte fordonsavdelningen full tillgång till Mercur och det nya ekonomistruktursystemet förrän i början av år 2005. Det ledde till komplikationer vid ekonomirapporteringen från fordonsavdelningen till centrala ekonomiavdelningen. För att lösa dessa komplikationer hittade N.N:s företrädare, G.Ö., på egna lösningar i form av egenhändigt gjorda excel-ark som kunde användas i stället för det nya ekonomistruktursystemet. Han hade efterlämnat en lathund som skulle göra det möjligt för efterträdaren att använda excel-dokumenterna och på så sätt sköta rapporteringen till centrala ekonomiavdelningen. Då N.N. i juni 2002 tillträdde befattningen blev hon snabbt varse att det inte gick att använda det nya ekonomistruktursystemet och att hon således var hänvisad till det system som G.Ö. hade använt. Hon fick även viss

vägledning och hjälp av G.Ö. själv, som arbetade kvar hos bolaget en tid på en annan avdelning. Därutöver tog hon kontakt med P-Å.N., anställd på centrala ekonomiavdelningen, som gav klartecken till att hon kunde fortsätta att använda G.Ö:s system.

Att Mercur och det nya ekonomistruktursystemet inte infördes på fordonsavdelningen förrän långt senare än på övriga avdelningar framgår av olika minnesanteckningar från de s.k. ekonomiråden. Ekonomiråden var månatliga sammankomster mellan ekonomerna i bolaget. Sammankomsterna initierades av M.Ö., vilken tillträdde som ekonomichef i bolaget under år 2002. Av minnesanteckningarna från ett ekonomiråd den 6 augusti 2003 kan utläsas att Mercur inte interagerade på ett tillfredsställande sätt med Adeeko, bolagets bokförings- och redovisningssystem. Enligt minnesanteckningarna skulle problemet åtgärdas av M.Ö. I ett mejl från N.N. till M.Ö. daterat den 25 november 2003 ställde hon frågan om vad som hade hänt med anpassningen till Mercur. Till svar fick hon att uppgraderingen av bolagets ekonomisystem medförde att tidplanen för införandet av Mercur på fordonsavdelningen flyttades fram till första rapporteringstillfället under år 2004.

Vidare framgår av mötesanteckningar från ett ledningsmöte på fordonsavdelningen den 19 april 2004 att införandet av Mercur hade försenats ytterligare, samt av mötesanteckningar från ett ekonomiråd den 26 maj 2004 att en avstämning mellan Adeeko och Mercur kvarstod att göra innan Mercur kunde införas. Därutöver framgår av minnesanteckningar från ett styrelsemöte vid fordonsavdelningen den 8 november 2004 att en utbildning avseende Mercur beräknades genomföras under november och december månad samma år samt att målsättningen därför var att Mercur skulle vara i drift någon gång under första kvartalet år 2005.

Sammanfattningsvis görs gällande att införandet av Mercur och det nya ekonomistruktursystemet på fordonsavdelningen försenades kraftigt, att det vid det successiva införandet av dessa system uppstod avsevärda tillämpningsproblem och att detta i sin tur hade stor påverkan på N.N:s redan pressade arbetssituation.

Påstådd misskötsamhet genom att inte rapportera i enlighet med gällande regler och instruktioner

Bolaget har även lagt N.N. till last att hon inte skulle ha rapporterat i enlighet med gällande regler och instruktioner till centrala ekonomiavdelningen. Det bestrids dock att N.N. skulle ha rapporterat på ett sätt som inte uppfyllde de krav som ställdes från centrala ekonomiavdelningen. Nya rapporteringsmallar infördes under våren 2003 av ekonomichefen M.Ö. Trots att han inte försåg fordonsavdelningen med Mercur och det nya ekonomistruktursystemet lyckades N.N. att rapportera på det sätt som efterfrågades. Detta framgår av minnesanteckningar från ett ekonomiråd den 20 maj 2003, där det konstaterades att samtliga avdelningar rapporterade i tid, att samarbetet mellan centrala ekonomiavdelningen och övriga avdelningar var tillfredsställande och att rapporteringsmallarna hade använts. Vidare framgår av minnesanteckningar från ett ekonomiråd den 29 augusti

2003 att arbetet med rapporteringen totalt sett hade gått mycket bra samt att material hade lämnats in i tid och inom gällande ekonomiska ramar. Därutöver framgår av minnesanteckningar från ett ekonomiråd den 26 maj 2004 att erfarenheterna från tertialbokslutet var goda, att leveranser hade skett i tid och att rapporterna var bra. Det kan således konstateras att det inte framfördes någon kritik mot N.N. för att hon inte skulle ha rapporterat i enlighet med gällande regler och instruktioner till centrala ekonomiavdelningen. I sammanhanget skall tilläggas att kompletterande moduler så småningom införskaffades till Mercur. Detta medförde att fordonsavdelningen, med bibehållen struktur och oförändrat arbetssätt, kunde börja använda Mercur fullt ut. Så skedde emellertid inte förrän under våren 2005.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att N.N. skulle ha ändrat utseendet på rapporteringsmallarna från centrala ekonomiavdelningen. Det påståendet är inte korrekt. Projekt i bolaget avslutades normalt genom att projektledaren fyllde i en speciell mall för projektavslut. Mallen signerades sedan av projektledaren och avdelningschefen. Det projekt som bolaget hänvisat till avsåg rapportering av pågående och avslutade projekt och löpte under perioden november 2002 – februari 2004. N.N:s del i projektet kontrollerades i efterhand av en extern revisor utan några anmärkningar. Det tillbakavisas således att N.N. skulle ha medvetet ändrat eller förstört något i rapporteringsmallarna från den centrala ekonomiavdelningen.

Frågan om omplacering

Förbundet gör gällande att bolaget haft en skyldighet att omplacera N.N. till en tjänst som verksamhetscontroller med kvalitetsinriktning. N.N. har haft tillräckliga kvalifikationer för denna tjänst. Av annonsen till tjänsten framgår vilka arbetsuppgifter som ingick samt vilken utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet som krävdes. N.N. har erfarenhet av de i platsannonsen beskrivna arbetsuppgifterna eftersom hon i tidigare anställningar arbetat med projekt och projektmoduler samt haft en inriktning mot kvalitetsfrågor. Det framgår av de tjänstgöringsbetyg som N.N. uppvisat för bolaget och som kommer från hennes tidigare anställningar. Vidare uppfyller N.N. genom sin civilekonomutbildning de krav på utbildning som ställdes. Förbundet gör även gällande att hon har de personliga egenskaper som krävdes för den aktuella tjänsten.

Betydelsen av N.N:s hälsotillstånd

N.N. har varit helt sjukskriven från sin anställning i bolaget sedan den 30 november 2004 med undantag för perioden den 20 december 2004 – 31 januari 2005, då hon var sjukskriven på halvtid. Av ett intyg utfärdat av ergonomen och legitimerade sjukgymnasten E.C-C. framgår att N.N. vid ett arbetsplatsbesök den 9 juni 2004 visade tydliga tecken på uttalad stress och överbelastningsreaktioner. Vidare framgår av ett läkarintyg, daterat den 15 mars 2005 och utfärdat av läkaren K-E.H., att N.N:s huvuddiagnos var depression med symtom som nedstämdhet, orkeslöshet, sömnbesvär, aptitlöshet, viktnedgång och minnesbesvär samt att det troligen var fråga om stressrelaterade besvär sedan lång tid tillbaka. Reaktionen som allmänt kan

följa på en depression eller utbrändhetssymtom är s.k. tunnelseende, dvs. att den drabbade i fråga inte är fullt medveten om sin omgivning och exempelvis inte uppfattar tillsägelser samt har svårt att koncentrera sig på mer än en sak samtidigt. Den drabbade kan också uppfattas som frånvarande och aggressiv av omgivningen. N.N. har sedan lång tid tillbaka tagit s.k. antidepressiv medicin för att komma tillrätta med sina problem. Förbättringen har dock varit endast marginell eller ingen alls, i synnerhet efter uppsägningen i juni 2005. Förbundet gör gällande att N.N:s psykiska besvär har ett samband med hennes arbetssituation som avdelningsekonom på fordonsavdelningen i bolaget.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har inte haft saklig grund för uppsägningen av N.N. De samarbetsproblem som kan ha förelegat mellan N.N. och andra anställda hos bolaget har inte klargjorts för N.N. på ett sådant sätt att hon har haft möjlighet att ändra sitt beteende. Det är inte riktigt att N.N. har underlåtit att rapportera till centrala ekonomiavdelningen i enlighet med gällande regler och instruktioner. Bolaget har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, eftersom N.N. hade tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen som verksamhetscontroller med kvalitetsinriktning. I bedömningen skall slutligen vägas in att N.N. under senhösten år 2004 blev sjukskriven på grund av depression och utbrändhetssymtom, något som har sin grund i hennes arbetssituation. Det saknades anledning för bolaget att tillgripa uppsägning under den sjukskrivning och rehabilitering som pågick under första halvåret 2005.

Arbetsgivarparterna

N.N. anställdes i bolaget i juni 2002. Bolagets uppsägning av N.N. den 9 juni 2005 har varit sakligt grundad. Hon har haft allvarliga samarbetsproblem i förhållande till andra anställda i bolaget och i synnerhet andra anställda på fordonsavdelningen. N.N:s samarbetsproblem har kommit till uttryck i kränkningar och aggressiva utbrott vilka riktats mot såväl kollegor på fordonsavdelningen som andra personer i bolaget. Dessutom har hon gjort sig skyldig till misskötsamhet genom att underlåta att rapportera i enlighet med gällande regler och instruktioner.

Samarbetsproblemen

Omgående efter det att N.N. hade tillträtt anställningen som administrativ gruppchef och avdelningsekonom uppstod problem mellan henne och hennes närmaste medarbetare K.W. och T.B. De vände sig till R.T. med kritik mot N.N. Kritiken bestod i att N.N. inte fungerade som chef och som arbetskamrat. K.W., som hade arbetat i SL-koncernen i över trettio år, upplevde för första gången att hon inte ville gå till arbetet. T.B. begärde förflyttning till ett annat bolag i koncernen eftersom hon inte stod ut med att arbeta tillsammans med N.N. Så småningom uppstod problem även i förhållande till andra anställda i bolaget som N.N. kom i kontakt med i sin funktion som avdelningsekonom. För att komma tillrätta med problemen initierade R.T. ett

antal samtal med N.N. Vid dessa samtal klargjorde han för N.N. att hon uppvisade ett oacceptabelt beteende gentemot sina kollegor. Eftersom problemen inte upphörde beslutade R.T. att, i samband med en större omorganisation i bolaget, fr.o.m. den 1 april 2003 frånta N.N. uppgiften att vara administrativ gruppchef. R.T. hoppades att denna åtgärd skulle leda till en förbättring av situationen. Samarbetsproblemen kvarstod emellertid även efter denna förändring. Under år 2003 hade R.T. ett tiotal samtal med N.N. om hennes samarbetsproblem. Dessa samtal ledde till att N.N. tillfälligt ändrade sitt beteende, men någon varaktig förbättring kom inte till stånd.

Samarbetsproblemen tilltog under år 2004. R.T. kontaktade då personalavdelningen för att få stöd. Det ledde i sin tur till att personalchefen J.K. beslutade att anlita en utomstående konsult, L.R., för kartläggning och analys av situationen. Beslutet om att anlita L.R. fattades i början av hösten 2004 och förankrades hos R.T:s efterträdare, S.K. L.R:s konsultinsats bestod i att han genomförde två samtal med N.N. samt ett stort antal intervjuer med anställda vid fordonsavdelningen. Det måste ha stått fullständigt klart för N.N. att L.R:s konsultuppdrag bestod i att utreda samarbetsproblemen och ingenting annat. Det resultat han kom fram till redovisades för bolagets ledning den 19 oktober 2004. Sammanfattningsvis utvisade hans rapport att N.N:s attityd mot arbetskamraterna var oacceptabel, att hon helt saknade förmåga att samarbeta med andra samt att det fanns ett uttalat missnöje med henne bland övriga anställda vid fordonsavdelningen. Det konstaterades också att problemen var allvarliga samt att bolagets tidigare försök att lösa dessa hade varit förgäves.

Mot bakgrund av innehållet i rapporten hade S.K. ett ytterligare samtal med N.N. Vid det samtalet redovisade han L.R:s slutsatser för N.N. och klargjorde att hennes anställning inte kunde fortgå såvida hon inte ändrade sitt beteende. Därefter blev N.N. sjukskriven på heltid. Efter ytterligare ett par samtal med henne i januari månad 2005 kunde bolagets företrädare inte se någon annan lösning än att N.N. antingen omplacerades till en annan befattning hos bolaget eller, om det inte skulle visa sig vara möjligt, sades upp från sin anställning.

Mellan bolaget och den lokala fackliga organisationen hölls överläggningar vid fyra tillfällen under februari och mars 2005 i syfte att komma fram till en lösning för N.N. Inför dessa samtal hade bolaget flera gånger undersökt möjligheterna till omplacering av N.N. Dessutom erbjöd sig bolaget att anlita ett kvalificerat konsultföretag, som skulle kunna finna en anställning för henne hos någon annan arbetsgivare. Det erbjudandet avböjdes emellertid av N.N. Omplaceringsutredningarna resulterade i att det inte fanns någon ledig befattning hos bolaget som N.N. hade tillräckliga kvalifikationer för. På grund av N.N:s sjukskrivning vidtog bolaget, parallellt med försöken att hitta en omplacering, även en rehabiliteringsutredning. Ansvarig för rehabiliteringsutredningen var personalhandläggaren W.P. Som ett led i rehabiliteringen föreslogs att N.N. skulle erhålla en remiss till Karolinska sjukhusets stressklinik. N.N. tackade emellertid nej även till det erbjudandet.

Misskötsamhet genom att inte rapportera i enlighet med gällande regler och instruktioner

I N.N:s roll som avdelningsekonom ingick att rapportera resultat och utfall från fordonsavdelningen till den centrala ekonomiavdelningen. För detta ändamål hade mallar utarbetats. Mallarna bestod av exceldokument i vilka vissa siffror var ifyllda på förhand, nämligen siffror avseende budget och utfall under föregående perioder. Det låg N.N. att i mallarna återrapportera det aktuella budgetutfallet till den centrala ekonomiavdelningen. N.N:s rapporterade emellertid inte enlighet med mallarna, utan ändrade de av den centrala ekonomiavdelningen angivna förutsättningarna i form av budget och siffror. Hennes avvikande sätt att rapportera medförde ett omfattande merarbete för den centrala ekonomiavdelningen. Vidare underlät N.N. att använda befintliga mallar i en arbetsuppgift som gick ut på att redovisa de projekt hos bolaget som hade avslutats. I bolaget fanns en mängd pågående projekt där det hade budgeterats medel bl.a. för ombyggnationer, reparationer och underhåll. Samtliga avdelningar fick därför uppdraget att noggrant gå igenom de projekt som redovisats som pågående för att rapportera status till den centrala ekonomiavdelningen. N.N:s underlåtenhet att använda de befintliga mallarna ledde till att den centrala ekonomiavdelningen inledningsvis misstänkte att det hade begåtts oegentligheter.

Sammanfattningsvis görs det gällande att N.N. inte rapporterade i enlighet med gällande regler och instruktioner till centrala ekonomiavdelningen. De rutiner som hon själv skapade fick till konsekvens att oreda, förvirring och merarbete uppstod i fordonsavdelningens rapportering till centrala ekonomiavdelningen. N.N:s tillkortakommanden i detta avseende har inget som helst samband med införandet av budgetstödsystemet Mercur, utan är helt och hållet hänförliga till hennes eget sätt att arbeta. Att så är fallet styrks bl.a. av det faktum att personer som anställts efter uppsägningen av N.N. utan anmärkning har utfört samma arbetsuppgifter som hon.

Att bolaget i april 2003 förändrade N.N:s arbetsuppgifter så att hon inte längre hade något personalansvar berodde på hennes sätt att utföra arbetsuppgifterna. Hon avlastades personalansvaret i syftet att hon lättare skulle klara sina arbetsuppgifter som avdelningsekonom.

Frågan om omplacering

Genom bolagets omplaceringsutredning framkom att det fanns elva lediga befattningar i verksamheten. Bolagets företrädare gjorde emellertid bedömningen att N.N. inte hade tillräckliga kvalifikationer för någon av dessa tjänster.

Arbetsgivarparterna har uppfattningen att N.N. inte har tillräckliga kvalifikationer för den befattning som förbundet har pekat på, dvs. befattningen som verksamhetscontroller med kvalitetsinriktning. Denna befattning hade inrättats därför att man önskade effektivisera bolagets sätt att arbeta med utveckling och planering av miljöfrågor. Arbetsuppgifterna bestod bl.a.

i att utveckla en specifik projektmodell samt att genomföra denna i verksamheten för att på sikt skapa ett enhetligt kvalitetssystem. I annonsen angavs bl.a. att det krävdes erfarenhet från kvalitetsområdet samt att man sökte en person som var utåtriktad, förtroendeingivande och hade en god social förmåga. Befattningen tillsattes med en sökande som var utbildad civilingenjör inom området industriell ekonomi och som hade tidigare arbetslivserfarenhet från kvalitetsarbete. N.N. saknar arbetslivserfarenhet inom området kvalitet. Mot bakgrund av hennes samarbetsproblem, hade hon heller inte de personliga egenskaper som krävdes för befattningen.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

N.N. har uppvisat allvarliga samarbetsproblem i förhållande till såväl övrig personal på fordonsavdelningen som andra anställda i bolaget. Hon har dessutom misskött arbetet genom att inte rapportera till den centrala ekonomiavdelningen i enlighet med gällande regler och instruktioner. N.N:s samarbetsproblem och misskötsamhet har varit hänförliga till hennes personliga förhållanden. Problemen har alltså inte haft sin grund i vad förbundet gjort gällande i fråga om hennes arbetssituation och den omständigheten att budgetstödsystemet Mercur infördes senare på fordonsavdelningen än på andra avdelningar. Det bestrids att N.N:s hälsotillstånd har försämrats som en följd av hennes arbetssituation och det faktum att Mercur inte helt infördes på fordonsavdelningen förrän i början av år 2005. Genom den av bolaget företagna omplaceringsutredningen har kunnat konstateras att N.N. inte haft tillräckliga kvalifikationer för någon hos bolaget ledig befattning. Bolaget har alltså uppfyllt sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Domskäl

N.N. har sedan år 2002 varit anställd hos bolaget med placering på fordonsavdelningen. Anställningen innebar ursprungligen att hon var administrativ gruppchef och avdelningsekonom. Efter en omorganisation i april 2003 hade hon enbart arbetsuppgifter som avdelningsekonom. Den 9 juni 2005 blev N.N. uppsagd av personliga skäl.

Enligt arbetsgivarparterna har det förelegat allvarliga problem i N.N:s samarbete med andra anställda på framför allt fordonsavdelningen. Dessutom har N.N. enligt arbetsgivarparterna gjort sig skyldig till misskötsamhet genom att inte rapportera i enlighet med gällande regler och instruktioner. Förbundets uppfattning är att bolaget inte i tillräcklig utsträckning har klargjort för N.N. vilka problem som förelåg enligt bolagets uppfattning, att bolaget inte har fullgjort sin omplaceringsskyldighet samt att det i alla händelser inte förelåg saklig grund för uppsägningen mot bakgrund av att N.N. vid tiden för denna var sjukskriven.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med N.N. samt

vittnesförhör med hennes make J.E.N., ombudsmannen L.A. och läkaren K-E.H. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med tidigare avdelningschefen R.T., avdelningschefen S.K., konsulten L.R., tidigare personalchefen J.K., personalhandläggaren W.P., vid bolaget anställda K.W., T.B. och B.P. samt tidigare ekonomichefen M.Ö. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt vad som uttalats i förarbetena till anställningsskyddslagen (se prop. 1973:129 s. 124 och 1981/82:71 s. 65) skall samarbetsproblem normalt inte kunna läggas till grund för en uppsägning. För att samarbetsproblem på en arbetsplats skall kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs till en början att de är av mycket allvarlig art. Vidare krävs att samarbetsproblemen i åtminstone någon nämnvärd grad har gått ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är således inte i sig tillräckligt att det finns irritation i förhållandet mellan olika personer på arbetsplatsen (jfr AD 1977 nr 132, AD 1988 nr 71, AD 1989 nr 76 och AD 1989 nr 99).

I Arbetsdomstolens praxis har därtill fastslagits att det i fall av allvarliga samarbetsproblem måste krävas att arbetsgivaren i första hand kommer tillrätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Normalt måste krävas att arbetsgivaren på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan det att en uppsägning vidtas (se AD 1983 nr 159 och AD 1998 nr 108). Vidare skall vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger, frågan ställas om vilka slutsatser som kan dras om arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet (jfr prop. 1973:129 s. 129 och prop. 1981/82:71 s. 65 samt AD 1987 nr 52 och AD 1989 nr 99).

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Det åligger arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan och därvid ta till vara de möjligheter till omplacering som kan finnas. En begränsning av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ligger emellertid i att den avser endast sådant arbete som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Förelåg allvarliga samarbetsproblem? Har detta i så fall klargjorts för N.N.?

Som har framgått i det föregående har arbetsgivarparterna i målet åberopat såväl samarbetssvårigheter som misskötsamhet i arbetet som skäl för uppsägningen av N.N. Arbetsdomstolen finner skäl att inrikta sina överväganden uteslutande på vad som anförts om samarbetssvårigheter.

Flera av de personer som har hörts i målet har uppgett att det under N.N:s tid vid fordonsavdelningen uppkom allvarliga problem i samarbetet mellan henne och andra medarbetare hos bolaget. Genom vittnesförhören med K.W. och T.B., som båda var underställda N.N. fram till april 2003, har

framkommit att många av de anställda kände sig kränkta av N.N:s beteende och att stämningen på avdelningen blev dålig. T.B. har berättat att hon upplevde det som så svårt att arbeta tillsammans med N.N. att hon begärde och fick förflyttning till en annan avdelning hos bolaget. R.T., som var N.N:s närmaste chef, har berättat att flera personer vände sig till honom och beklagade sig över hennes otrevliga uppträdande. Han har också uppgett att stämningen på avdelningen blev dålig. S.K., vilken efterträdde R.T. som chef på fordonsavdelningen, har uppgett att han mottog allvarlig kritik mot N.N. från andra anställda vid fordonsavdelningen samt att problemen inverkar klart negativt på verksamheten och arbetsmiljön vid avdelningen. M.Ö., vilken i egenskap av bolagets ekonomichef medverkade vid de s.k. ekonomiråden, har uppgett att det ofta blev stökigt och oroligt när N.N. var med eftersom hon hade en aggressiv attityd och avbröt andra deltagare vid sammanträdena med öppen kritik mot dem. L.R., som under hösten 2004 anlätades av bolaget som utomstående utredare av problemen, har uppgett att det av hans samtal med 7-8 anställda hos bolaget tydligt framgick att det förelåg allvarliga störningar i arbetet på grund av N.N:s ojämna humör och svårförutsägbara uppträdande.

Genom utredningen har enligt domstolens mening framkommit den entydiga bilden av samarbetsproblem som har medfört allvarliga störningar i verksamheten och arbetsmiljön främst på fordonsavdelningen, men även i det samarbete som bedrevs mellan N.N. och de andra avdelningsekonomerna inom ramen för ekonomiråden. Förekomsten av samarbetssvårigheter har som domstolen uppfattat saken egentligen inte heller bestritts av förbundet. Argumentationen från förbundets sida i denna del har i stället gällt frågan om det har klargjorts för N.N. att det förelåg problem och att dessa var av allvarlig art. Enligt förbundets uppfattning har så inte skett. Arbetsgivarparterna har däremot gjort gällande att främst N.N:s chefer på fordonsavdelningen – först R.T. och efter augusti 2004 S.K. – vid ett flertal tillfällen haft allvarliga samtal med henne om saken.

N.N. har vid förhöret inför domstolen uppgett bl.a. följande. Hon hade inget samtal med R.T. om samarbetsproblem mellan henne och andra anställda vid fordonsavdelningen. De hade bara sedvanliga utvecklingssamtal ett par gånger om året. Till en början uppfattade hon inte att konsulten L.R. anlätades av personalavdelningen för att utreda problem som var hänförliga till henne. I stället var hon övertygad om att hans uppdrag var att bistå henne med stöd och hjälp i den pressade arbetssituation som hon befann sig i på grund av att budgetstödsystemet Mercur inte hade införts på fordonsavdelningen.

R.T. har uppgett bl.a. följande. Sedan N.N. börjat sin anställning under sommaren 2002 intog han först en avvaktande attityd mot henne. Det första samtalet med henne hölls efter en eller två månader. Han klargjorde att hennes tonläge med ”kommandostil” inte kunde godtas. Samtalet ledde till viss förbättring, men snart återföll N.N. i samma beteende som förut. Han hade mellan fem och tio allvarliga samtal med N.N. De fortsatta samtalen ledde inte heller till någon bestående förbättring. N.N. måste ha förstått att det var fråga om allvarlig kritik. Han kom slutligen till uppfattningen att

sedvanlig ”coachning” inte hjälpte i detta fall och begärde stöd från personalavdelningen.

S.K., som i augusti 2004 efterträdde R.T. som N.N:s närmaste chef, har berättat att han hade flera samtal med henne där han tydligt redogjorde för problemen och att detta inte medförde någon bestående förbättring av situationen.

L.R. har inför domstolen uppgett att han vid sitt första samtal med N.N. redogjorde för vad hans uppdrag bestod i och att hans kartläggning och analys till stor del skulle grunda sig på intervjuer med kollegor på fordonsavdelningen. Han har även berättat om att han hade ett återkopplande samtal med N.N. efter intervjuerna där han så tydligt han kunde redogjorde för sin slutsats, nämligen att det var fråga om allvarliga störningar i förhållandet mellan henne och andra anställda.

Utredningen i målet föranleder enligt Arbetsdomstolens mening slutsatsen att det från bolagets sida vid åtskilliga tillfällen har klargjorts för N.N. att det förekom störningar i hennes samarbete med andra anställda och att bolaget såg mycket allvarligt på hennes beteende. Det är möjligt att N.N. i sin pressade situation hade svårigheter att ta till sig detta budskap, men det finns inget som tyder på att bolaget kan lastas för detta. Domstolens bedömning blir att bolaget måste anses ha gjort vad som kan begäras för att komma tillrätta med problemen inom ramen för en fortsatt placering av N.N. vid fordonsavdelningen. I denna situation är det naturligt att bolaget inriktade sig på att söka omplacera N.N. till någon annan befattning i verksamheten.

Har bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet?

I målet är ostridigt att bolaget under våren 2005 gjorde en omplaceringsutredning som resulterade i att det inom koncernen som helhet fanns elva lediga befattningar. Bolaget kom till uppfattningen att ingen av dessa befattningar kunde komma i fråga för N.N:s del.

Förbundet har i målet gjort gällande att N.N. hade bort omplaceras till en befattning som verksamhetscontroller med kvalitetsinriktning. Arbetsgivarparternas uppfattning är att hon saknade tillräckliga kvalifikationer för denna befattning. Domstolens prövning i omplaceringsfrågan är mot denna bakgrund begränsad till att gälla N.N:s kvalifikationer för befattningen som verksamhetscontroller.

Av annonsen för den lediga befattningen som verksamhetscontroller framgick bl.a. följande. Verksamhetscontrollern skulle ansvara för uppföljning och utveckling av bolagets projektmodell, vara med och driva utvecklingen av det framtida kvalitetsarbetet och interna processer samt kontinuerligt utveckla och stödja avdelningarnas uppföljning av verksamheten. Befattningen skulle innebära mycket interna kontakter med samtliga teknikavdelningar, chefer och medarbetare. För befattningen krävdes erfarenhet av projektarbete och projektmodeller samt flera års erfarenhet av kvalitetsområdet. Vidare framgick att man sökte en person som var drivande och initiativ-

rik och – med tanke på de många kontakterna i arbetet – utåtriktad, förtroendeingivande och hade god social förmåga.

Arbetsdomstolen anser att det av utredningen i målet framgår att N.N. inte hade en sådan yrkeserfarenhet inom kvalitetsområdet som efterfrågades för befattningen som verksamhetscontroller. Till detta kommer att befattningen ställde krav på god social förmåga. W.P., som för bolagets räkning handlade omplaceringsfrågan, har inför domstolen uppgett att verksamhetscontrollern i stor utsträckning skulle ha kontakter med samma personer som N.N. redan samarbetat med i sin befattning som avdelningsekonom. Utredningen ger enligt domstolens mening vid handen att N.N. inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningen som verksamhetscontroller. Det betyder att domstolen anser att bolaget inte har åsidosatt sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Betydelsen av N.N:s sjukskrivning

Förbundet har ytterligare anfört följande. N.N. var vid tiden för uppsägningen sjukskriven på grund av depression. Hennes sjukdom berodde på förhållandena i hennes arbete. Bolaget borde inte ha sagt upp henne, utan borde ha avvaktat att hon undergick rehabilitering och arbetsträning.

Arbetsgivarparterna har bestritt att vad förbundet har anfört skulle utgöra något hinder mot uppsägningen och har anfört bl.a. att bolaget inledde en rehabiliteringsutredning och erbjöd N.N. behandling för stress, vilket hon dock avböjde.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det ingen utredning i målet som visar att det var arbetsförhållandena vid fordonsavdelningen som föranledde N.N:s depression. Det förhöll sig visserligen säkert så att hon upplevde sin arbetssituation där som ansträngande. Det har dock inte framkommit att det finns anledning till kritik mot bolaget för detta. Genom R.T:s uppgifter får anses klarlagt att man från bolagets sida gjorde vad som var möjligt för att stötta henne i arbetet. N.N:s depression och sjukskrivning utlöstes alltså inte av hennes arbetsförhållanden utan, enligt vad som får anses framgå av utredningen, av de besked hon fick vid olika samtal som L.R. och bolagets företrädare hade med henne under hösten 2004.

I den situation som rådde under våren 2005, då N.N. var sjukskriven och bolaget utredde omplaceringsfrågan och inledde rehabiliteringen av henne, kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte anses ha förelegat något hinder mot att bolaget fullföljde sina åtgärder avseende N.N. Det var ju inte hennes sjukdom i form av depression som var orsaken till att bolaget vidtog uppsägningen, utan de föreliggande samarbetssvårigheterna. Det förhållandet att N.N. var sjukskriven kan under de aktuella omständigheterna inte ha inneburit ett förbud mot uppsägning. Bolaget får i stället anses ha haft ett legitimt intresse av att klara ut frågan om N.N:s anställningsförhållanden. Det kan tilläggas att bolagets handläggning av frågan inte kan anses ha brustit i noggrannhet. Personalavdelningens handläggning inleddes som

framgått tidigt under hösten 2004, och efter konsultinsatsen och omplaceringsutredningen verkställdes uppsägningen först i juni 2005.

Sammanfattande bedömning i uppsägningsfrågan

Sammanfattningsvis kan konstateras följande. Bolaget får anses ha gjort vad som kunde begäras i syfte att komma tillrätta med samarbetsproblemen inom ramen för en fortsatt placering av N.N. vid fordonsavdelningen. N.N. saknade tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattning som enligt förbundets uppfattning kunde komma i fråga för hennes del. Att N.N. var sjukskriven kan inte anses ha utgjort något hinder mot uppsägningen av henne. Arbetsdomstolen finner att bolagets uppsägning av N.N. har varit sakligt grundad. Förbundets talan skall därför avslås.

Rättegångskostnader

Med hänsyn till utgången i målet skall förbundet förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om det av arbetsgivarparterna yrkade beloppet råder endast tvist på så sätt att förbundet inte har vitsordat ett belopp om 25 000 kr, avseende ersättning för biträde vid den lokala och centrala tvisteförhandlingen mellan parterna. Enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen skall kostnad för sådan förhandling som avses i 4 kap. 7 § samma lag och grundas på medbestämmandelagen inte ersättas som rättegångskostnad. Av detta följer att arbetsgivarparterna inte är berättigade till ersättning avseende den del av kostnaderna som har ifrågasatts av förbundet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Civilekonomernas Riksförbunds talan.
2. Civilekonomernas Riksförbund förpliktas att ersätta Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och SL Infrateknik Aktiebolag för deras rättegångskostnader med etthundraåttioettusen (181 000) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Michaël Koch, Anders Eka, Mårten Holmström, Ulrika Egerlid Schotte, Anders Hagman, Lennart Olovsson och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Sekreterare: Maria Wiklund