

Sammanfattning

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som drabbats av förslitningsskador i axlarna och om arbetstagaren på grund av sin sjukdom inte längre hade förmåga att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter att utreda möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder och att det därmed inte förelegat saklig grund för uppsägningen. I målet uppkommer även fråga om arbetstagarens rätt till lön under uppsägningstiden efter att sjukskrivningen upphört samt vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om det förelegat saklig grund för uppsägning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2006-08-30
StockholmDom nr 90/06
Mål nr A 122/05 och
A 196/05*Mål A 122/05***KÄRANDE**

Industrifacket Metall, 105 52 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Jakob Broman, LO-TCO Rättskydd AB,
Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. P.T. Rostfria o Mek AB i Ramlösa
Ombud för båda: jur. kand. Andreas Modig, Box 5510,
114 85 STOCKHOLM

*Mål A 196/05***KÄRANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. P.T. Rostfria o Mek AB i Ramlösa
Ombud för båda: jur. kand. Andreas Modig, adress som ovan

SVARANDE

Industrifacket Metall, 105 52 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Jakob Broman, adress som ovan

SAKEN

Ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall) gäller kollektivavtal. P.T. Rostfria o Mek AB (bolaget) är medlem i Teknikarbetsgivarna och därigenom bundet av kollektivavtalet.

P.J. är medlem i IF Metall och anställdes som svetsare hos bolaget i september 1992. I oktober 2002 blev P.J. helt sjukskriven till följd av förslitningsskador i axlarna. I mars 2005 sade bolaget upp P.J. av personliga skäl hänförliga till P.J:s sjukdom. Han var då alltjämt sjukskriven. Uppsägningstid löpte till och med den 19 september 2005.

I april 2005 gjorde Försäkringskassan bedömningen att P.J. inte längre skulle ha rätt till sjukpenning för tiden efter den 30 juni 2005. Den 1 juli 2005 – under pågående uppsägningstid – inställde sig P.J. därför hos bolaget och anmälde att han åter stod till dess förfogande för arbete och rehabilitering.

Bolaget gav honom dock inte tillträde till arbetsplatsen under återopande av att det var förknippat med allvarlig fara för P.J:s hälsa om han återgick i arbete. Han nekades tillträde under hela juli månad 2005 och fick heller inte någon lön eller andra förmåner från bolaget för denna tid.

I anledning av uppsägningen och den uteblivna lönen har tvist uppstått mellan parterna. Tvisten i mål A 122/05 gäller frågan om det förelegat saklig grund för uppsägningen av P.J., medan tvisten i mål A 196/05 rör frågan om P.J. har rätt till lön och andra förmåner för juli månad 2005. Parterna har förhandlat i båda tvistefrågorna utan att kunna enas.

IF Metall har väckt talan mot arbetsgivarparterna (mål A 122/05) och yrkat att Arbetsdomstolen skall ogiltigförklara uppsägningen av P.J. samt förplikta bolaget att till P.J. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 1 juli 2005) till dess betalning sker. Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har inte vitsordat något skadeståndsbelopp såsom skäligt i och för sig, men vitsordat sättet att beräkna räntan.

Arbetsgivarparterna har väckt talan mot IF Metall (mål A 196/05) och yrkat att Arbetsdomstolen skall förklara att P.J. inte har rätt till lön och andra förmåner för juli månad 2005. IF Metall har bestritt käromålet. I målet är ostridigt att P.J:s lön och semesterersättning för perioden den 1 juli t.o.m. den 31 juli 2005 uppgår till 24 069 kr.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i båda målen.

Arbetsdomstolen har handlagt målen A 122/05 och A 196/05 gemensamt.

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

IF Metall

Mål A 122/05

P.J. anställdes vid bolaget år 1992 som svetsare. Bolaget har ca 25 anställda och tillverkar bl.a. skåp och stativ. Den 9 oktober 2002 blev P.J. sjukskriven på heltid på grund av smärtor i axlarna. Efter en röntgenundersökning konstaterades att han hade förslitningar och förkalkningar i båda axlarna.

Under år 2004 opererades P.J. Resultatet av operationerna var lyckat och den efterföljande rehabiliteringen var framgångsrik. Efter operationerna ville IF Metall få till stånd en arbetsplatsergonomisk utredning för att utröna P.J:s möjligheter till fortsatt rehabilitering och återgång till arbete hos bolaget. Någon sådan kom aldrig att göras. Bolaget sade i stället i mars 2005 upp P.J. av personliga skäl. Han var då alltså sjukskriven på heltid.

Åtgärder fram till juli 2004

I anledning av P.J:s skador påbörjades i december 2002 rehabiliteringsarbetet avseende P.J. Den 20 december 2002 hölls ett första rehabiliteringsmöte. Bolaget åtog sig då att anlita en ergonom för att låta P.J. genomgå en arbetsförmågebedömning. P.J:s behandlande läkare L.L., företagsläkare vid företagshälsovården Feelgood, poängterade redan inledningsvis vikten av att P.J. undvek tunga lyftmoment, statiska och repetitiva arbetsmoment när det gällde axlar och armar samt arbetsuppgifter med armarna i axelhöjd eller däröver.

Ett nytt möte hölls den 28 februari 2003. Närvarande vid detta möte var företrädare för bolaget och IF Metall, P.J. samt berörd handläggare hos Försäkringskassan. Vid mötet uppgav bolagets personalchef S.H. att bolaget inte hade anlitat någon ergonom på sätt som tidigare överenskommits. På Försäkringskassans initiativ beslutades då att Samhall Resurs AB (Samhall Resurs), skulle tillfrågas om att göra en utredning om P.J:s arbetsförmåga på arbetsplatsen och planera arbetsträning för honom. Någon skriftlig rehabiliteringsplan upprättades dock inte.

Den 13 mars 2003 träffade P.J. för första gången konsulten J.D. från Samhall Resurs. S.H. var också med vid mötet. Hon gav då emellertid ett annat uppdrag åt J.D., nämligen att kartlägga P.J:s möjligheter för att påbörja en ny inriktning i arbetslivet och att således finna alternativ för P.J. utanför bolaget. Till skillnad mot vad som beslutats i februari skulle det således inte längre vara fråga om en bedömning avseende P.J:s förmåga till arbete hos bolaget, utan i stället fråga om att rehabilitera P.J. bort från sin arbetsplats. J.D. lämnade sin rapport i maj 2003.

Under våren 2003 blev det klart att P.J. skulle genomgå operation av sina axlar och att det således fanns en möjlighet för honom att bli bättre.

B.L.G., regionalt skyddsombud, engagerades i ärendet. Anledningen till detta var att det under hösten 2003 inte hade hänt någonting beträffande rehabiliteringsfrågan hos bolaget. I december 2003 påbörjade P.J. behandling hos sjukgymnasten I.B. Detta skedde dock på P.J:s eget initiativ och på egen bekostnad.

I januari 2004 hölls ett möte med bolaget, där man kom fram till att det medicinska underlag som fanns vid tidpunkten i fråga inte var tillräckligt och att P.J., eftersom han skulle opereras, inte heller var medicinskt färdigbehandlad ännu. Vid detta tillfälle kom man överens om att P.J. skulle skickas till "Yrkesmedicin" för bedömning och utvärdering av arbetsförmågan. L.L. skrev en remiss.

Den 11 mars 2004 hölls ett avstämningsmöte hos Försäkringskassan i syfte att även besluta om den fortsatta planeringen. De som deltog vid mötet var bl.a. P.J., företrädare för IF Metall, bolaget och Feelgood samt B.K., som då var handläggare i ärendet hos Försäkringskassan. Vid mötet konstaterades att planeringen med arbetsträning, som skulle ha följt enligt det uppdrag som

Samhall Resurs tidigare fått, inte kunde fullföljas då det fanns behov av kompletterande medicinsk utredning. Vid mötet anfördes vidare att det i efterhand kunde konstateras att arbetsgivaren kanske skulle ha utrett om lämpliga arbetshjälpmedel kunde ha bidragit till möjligheten för P.J. att klara av vissa arbetsuppgifter. P.J. uttalade att han ville tillbaka till sitt arbete hos bolaget. Vid mötet konstaterades slutligen att det innan P.J:s axeloperation inte var aktuellt med ytterligare rehabiliteringsinsatser.

I början av april 2004 opererades P.J:s högra axel. Dessförinnan hade han besökt "Yrkesmedicin". Någon egentlig bedömning av P.J:s arbetsförmåga hade inte genomförts, eftersom det stod klart att P.J. inom kort skulle opereras. I juni 2004 opererades P.J:s vänstra axeln. Efter operationerna tränade P.J. intensivt hos sjukgymnasten I.B.

Varsel om uppsägning

Den 19 april 2004, dvs. mitt under pågående konvalescens efter den första operationen, varslade bolaget P.J. om uppsägning av personliga skäl hänförliga till hans sjukdom. Den 7 juli 2004 hölls varselöverläggningar. IF Metall anförde då att det inte fanns saklig grund för en uppsägning. IF Metall påtalade att det fortfarande inte fanns någon rehabiliteringsutredning eller plan upprättad och vidhöll tidigare framfört krav på arbetsplatsergonomisk utredning i syfte att undersöka möjligheterna för P.J. att arbeta kvar hos bolaget. IF Metall anförde vidare att eftersom P.J. var nyopererad var det vid den aktuella tidpunkten omöjligt att förutse resultatet av operationerna.

Parterna kom överens om att ajournera överläggningarna i avvaktan på utredningssvar från "Yrkesmedicin" och läkaren L.L. Varslet om uppsägning drogs sedermera tillbaka.

Åtgärder i juli och augusti 2004

Den 19 juli 2004 kontaktade S.H. Försäkringskassan. B.K. och S.H. konstaterade då gemensamt att det krävdes en funktionsbedömning avseende P.J. samt ett klarläggande av om någon form av arbete hos bolaget var möjligt för P.J:s del. I augusti 2004 hade B.K. och S.H. åter telefonkontakt. Vid detta samtal konstaterade B.K. att tidigare utredningar var inaktuella, eftersom P.J. numera genomgått operationer som förhoppningsvis skulle innebära att han kunde återgå till sitt arbete som svetsare.

Den 17 augusti 2004 hölls ett möte mellan Försäkringskassan och bolaget. B.K. redogjorde för att P.J. var medicinskt färdigbehandlad och skulle beredas möjlighet till återgång till den egna arbetsplatsen. Man kom också fram till att det måste göras en ergonomisk bedömning av arbetsplatsen. Försäkringskassan föreslog för detta ändamål att ett bolag vid namn RMC skulle anlitas. Företaget i fråga var experter på arbetsförmågebedömningar.

Den 20 augusti 2004 tog S.H. kontakt med B.K. och uppgav att bolaget skulle bekosta en utredning hos RMC. B.K. talade, enligt Försäkringskassans journalanteckningar, om för S.H. att hon skulle ta upp frågan med P.J. nästa

gång de sågs. P.J. fick emellertid aldrig kännedom om denna planering. I stället beslutade bolaget och Försäkringskassan vid något tillfälle att en ergonom vid Feelgood skulle genomföra den arbetsplatsergonomiska utredningen. Därvid konstaterades också att det var viktigt att P.J. personligen var med vid bedömningen. Den som skulle utföra utredningen var ergonomen A.H.

A.H:s utredning och bedömning

Bolaget kallade P.J., B.L.G., A.H. och S.H. till ett möte den 8 september 2004 i bolagets lokaler för en arbetsplatsergonomisk utredning. En sådan undersökning syftar till att undersöka vilka arbetsuppgifter en arbetstagare klarar av att utföra och om t.ex. hjälpmedel kan göra det möjligt att utföra arbetsuppgifterna eller vissa arbetsmoment. Den aktuella dagen hade bolaget emellertid inte förberett någonting för en sådan arbetsförmågebedömning. Mötet fick därför avbrytas. Någon ny tid sattes inte ut.

Ett par dagar senare, den 10 september 2004, kallades A.H. till bolaget på nytt för att tillsammans med S.H. gå igenom P.J:s arbetsuppgifter. Varken P.J. eller företrädare för IF Metall kallades. A.H. har själv rubricerat sin rapport, daterad den 10 september 2004, som en ”arbetsplatsbeskrivning” för P.J. A.H:s slutsats var att det ur belastningssynvinkel är olämpligt för P.J. att arbeta vidare som svetsare.

P.J. och IF Metall fick inte kännedom om A.H:s rapport förrän efter det att den var färdigställd. IF Metall delade inte A.H:s slutsatser och gör det inte än i dag. A.H:s rapport beskriver egentligen en oacceptabel arbetsplats för arbetstagare med hög fysiskt belastning i samtliga arbetsuppgifter. På det sätt som den s.k. arbetsplatsbeskrivningen är genomförd går det inte att dra några slutsatser om P.J:s förmåga till arbete och rehabilitering på arbetsplatsen samt om vilka hjälpmedel som skulle kunna bli aktuella för hans del.

Fortsatta diskussioner om rehabilitering hösten 2004

Efter det misslyckade försöket med den arbetsplatsergonomiska utredningen hölls ett nytt rehabiliteringsmöte den 1 oktober 2004 där P.J., B.L.G., S.H. och B.K. deltog. Vid mötet påbörjades en skriftlig rehabiliteringsutredning. Den behandlande läkaren L.L. skulle ha varit med vid mötet men hade fått förhinder. Han meddelade dock Försäkringskassan dagen innan att hans syn på den fortsatta planeringen av arbetsinriktade åtgärder var att P.J. borde beredas möjlighet till arbetsträning på den egna arbetsplatsen som ett första steg. Vid mötet underkände IF Metall A.H:s rapport och ställde åter krav på att en korrekt utförd arbetsplatsergonomisk utredning. Bolaget frågade då P.J. om inte hans sjukgymnast, I.B., kunde genomföra en sådan. Mötet avslutades utan att några beslut om konkreta åtgärder hade fattats. I.B. meddelade senare att hon inte hade relevant utbildning för uppdraget och avböjde.

Den 12 oktober 2004 togs en telefonkontakt mellan S.H. och B.K., varvid konstaterades att I.B. inte kunde medverka till någon ny utredning. De kom

då överens om att P.J. i stället skulle remitteras till Södra Rehab vilket, i likhet med RMC, var ett företag med experter på arbetsförmågebedömningar. De kom åter fram till att det behövdes en helhetsbedömning av P.J:s situation. Bolaget skulle stå för kostnaden medan Försäkringskassan skulle kontakta Södra Rehab. P.J. och IF Metall fick emellertid inte reda på detta samtal och Södra Rehab anlätades inte.

Den 9 november 2004 hölls ett möte på Försäkringskassan med anledning av P.J:s rehabilitering. Varken P.J. eller IF Metall var kallade. Närvarande vid mötet var företrädare för bolaget, G.M., sjuksköterska vid Feelgood, och B.K. Mötet var sammankallat för att Försäkringskassan ansåg att det fanns ett behov av att gå igenom handlingarna i ärendet. G.M. hade i uppdrag att gå igenom och utvärdera bl.a. A.H:s rapport och utlåtandena från L.L. Hon konstaterade att den typ av skada som P.J. hade ådragit sig var vanlig inom verkstadsyrkena och framförde att hon ansåg att fortsatt arbete i en verkstad inte var att rekommendera. Vid mötet konstaterade de närvarande därför sammanfattningsvis att det saknades förutsättningar för P.J. att komma tillbaka som svetsare.

Rehabiliteringsmöte den 16 december 2004

Den 16 december 2004 hölls åter ett rehabiliteringsmöte. Vid mötet deltog bl.a. P.J., B.L.G. och B.L. från IF Metall, B.K. från Försäkringskassan, L.L. och G.M. samt G.C. och S.H. från bolaget. G.M. redogjorde då för sin ståndpunkt från mötet den 9 november 2004, varvid hon också läste upp de olika intygen i ärendet och redogjorde för att man kommit fram till att det inte fanns behov av att komplettera den ergonomiska utredningen. P.J. och IF Metall var dock inte nöjda med detta utan ställde åter krav på att bolaget skulle anlita en extern arbetsplatsergonom för att i samverkan med P.J. och IF Metall undersöka möjligheterna att individanpassa arbetsplatsen för P.J. A.H:s ergonomiska utredning kritiserades ånyo. Vid denna tidpunkt var P.J. färdigbehandlad hos sjukgymnasten I.B. och enligt den uppfattning hon hade redovisat fanns det förutsättningar för honom att klara av en återgång i arbete med hänsyn till hur väl han fungerade rent fysiskt. Enligt protokollet från mötet anförde L.L. att ordinarie arbete för P.J:s del var uteslutet. Vad L.L. mer konkret sade var att P.J. inte kunde gå tillbaka till arbetsplatsen och arbeta på det sätt han gjorde före sjukskrivningen, dvs. med de tyngsta arbetena utan hjälpmedel. Det kan i detta sammanhang poängteras att det aldrig heller hade påståtts av IF Metall eller P.J. att detta skulle vara aktuellt. Både IF Metall och P.J. var av den uppfattningen att P.J., om han fick arbetsträning och eventuella hjälpmedel, hade möjlighet att återgå till sina arbetsuppgifter som svetsare. För att kunna få klarhet i vilka hjälpmedel som behövdes och vilka arbetsuppgifter P.J. kunde utföra behövdes det dock en bedömning av vilken arbetsförmåga P.J. hade på sin arbetsplats. Vid denna tidpunkt hade någon sådan bedömning inte gjorts och P.J. hade heller inte fått någon som helst möjlighet till arbetsträning på arbetsplatsen.

Vid mötet den 16 december 2004 kom parterna slutligen överens om följande rehabiliteringsåtgärder. P.J. skulle gå på Friskis & Sveltis där han skulle fortsätta träna sina axlar, han skulle gå på samtalsterapi i anledning av att han

mådde dåligt på grund av den långa sjukskrivningen och han skulle genomgå en arbetsförmågebedömning.

P.J:s genomförande av de beslutade åtgärderna

P.J. genomförde träningen på Friskis & Sveltis enligt åtagandet från december 2004. När det gäller samtalsterapin besökte han den tilltänkta mottagningen vid ett tillfälle. Överläkaren där konstaterade dock att han inte hade något behandlingsbehov inom ramen för den vård som mottagningen i fråga kunde erbjuda.

Vad gäller arbetsförmågebedömningen skulle Samhall Resurs åter kopplas in för att genomföra densamma. Vid mötet den 16 december 2004 klargjorde P.J. med all önskvärd tydlighet att han ville tillbaka till bolaget. Den inställningen har varit densamma sedan han blev sjukskriven i oktober 2002. P.J. trodde att Samhall Resurs nu skulle utreda vilken arbetsförmåga han hade avseende sina arbetsuppgifter hos bolaget. Återigen gav dock bolaget Samhall Resurs ett helt annat uppdrag. J.D. fick i uppdrag att utreda vad P.J. skulle kunna arbeta med utanför bolaget. Med tanke på vad som sades vid mötet den 16 december 2004 måste det ha varit uppenbart för bolaget att det inte var det som P.J. menade när han efterlyste en arbetsförmågebedömning. P.J. talade per telefon med J.D. och träffade honom en gång. J.D. förklarade då uppdraget för honom, nämligen att Samhall Resurs skulle ta vid där man slutade senast och med utgångspunkt från genomförd vägledning under år 2003 hjälpa till med en bedömning av hans arbetsförmåga utanför bolaget. J.D. valde att den 28 januari 2005 avbryta samarbetet med bolaget och Försäkringskassan eftersom det enligt hans mening inte gick att utföra någon utredning på grund av att det rådde delade meningar om vad utredningen skulle avse.

Uppsägning

Efter att J.D. hade avbrutit samarbetet lade bolaget P.J. till last att han hade avbrutit en av de tre rehabiliteringsåtgärder som parterna hade kommit överens om. Bolaget sade sedan upp P.J. den 10 mars 2005, med verkan från den 19 mars 2005.

P.J. begärde en skriftlig motivering av uppsägningen. I en handling, daterad den 17 mars 2005, anförde bolaget att P.J. hade brutit mot parternas överenskommelse från den 16 december 2004 om att genomgå en arbetsförmågebedömning och att han således inte varit samarbetsvillig i sin egen rehabilitering. I Arbetsdomstolen har dock arbetsgivarparterna till stöd för uppsägningen också gjort gällande att P.J. inte längre skulle ha förmåga att utföra något arbete av betydelse för bolaget. IF Metall gör gällande att detta utgör en ny grund som arbetsgivarparterna inte äger rätt att åberopa i målet eftersom den framställts för sent. IF Metall återkommer till denna fråga längre fram.

P.J:s arbetsförmåga

P.J. har varit sjukskriven under en lång tid och ett flertal läkarutlåtanden har lämnats om honom. Enligt IF Metalls uppfattning är det P.J:s medicinska status efter axeloperationerna i april och juni 2004 som är av betydelse.

L.L. har uttalat sig i läkarutlåtanden i augusti 2004 samt mars, juli och augusti 2005. Av dessa framgår sammanfattningsvis att P.J. har arbetsförmåga i ett flertal arbetsuppgifter bara han undviker statistiskt tunga arbetsmoment för axlarna, att prognosen är att han bedöms kunna få tillbaka sin förmåga till arbete/aktivitet helt, att anpassade arbetsuppgifter kan möjliggöra sysselsättning på heltid/deltid samt att deltid kan förbättra prognosen för återgång i arbete. Han har också underkänt A.H:s ergonomiska utredning genom att poängtera att den som ärendet berör måste vara med vid en ergonomisk genomgång och bedömning av lämpliga arbetsuppgifter.

Därtill finns ett utlåtande, daterat den 4 april 2005, från ortopedspecialisten J.R. J.R. är försäkringsläkare och har uttalat sig på begäran av Försäkringskassan för att ta ställning till om P.J. skulle ha rätt till fortsatt sjukpenning. Han har sammanfattningsvis bedömt att det inte är uteslutet att P.J. kan arbeta kvar i sitt ordinarie arbete.

Av sjukgymnasten I.B:s utlåtande från den 30 november 2004 framgår att P.J. vid den tidpunkten uppnått fullgod rörlighet och mycket bra styrka i armarna, varför han ansågs färdigbehandlad och att han borde klara av en återgång i arbete.

Av det medicinska underlaget följer att P.J. sannolikt har arbetsförmåga i sitt ordinarie arbete. Vilka specifika arbetsuppgifter P.J. kan utföra och vilka eventuella hjälpmedel eller annan anpassning han skulle vara i behov av har inte utretts av bolaget. Som exempel på hjälpmedel som kan användas är höj- och sänkbart arbetsbord, produktanpassade lyfthjälpmedel samt fixturer e.d. som underlättar lyft av detaljer. I syfte att undersöka P.J:s faktiska kapacitet och behov av hjälpmedel och anpassning för att kunna utföra de tyngre arbetsmomenten borde bolaget ha tagit hjälp av en extern belastningsergonom för att i samverkan med P.J. och IF Metall systematiskt gå igenom samtliga arbetsuppgifter i produktionen som P.J. har utfört. P.J. har inte heller beretts möjlighet till arbetsträning. Bolaget har förhållit sig helt passiv i denna del. Det går inte att mot bakgrund av den utredning som finns tillgänglig dra slutsatsen att P.J. inte skulle kunna komma tillbaka och arbeta hos bolaget. IF Metall gör, mot bakgrund av det anförda, gällande att P.J. hade förmåga till arbete på bolaget och stod till förfogande för rehabilitering.

Det görs inte gällande att bolaget brustit i sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Ny omständighet

På sätt som redogjorts för tidigare gör IF Metall emellertid i första hand gällande att påståendet om att P.J. skulle sakna förmåga att utföra arbetsuppgifter av betydelse för bolaget utgör en ny grund som arbetsgivarparterna inte äger rätt att åberopa eftersom den framställts för sent.

Efter det att P.J. begärt att få en skriftlig motivering av skälen till uppsägningen erhöll han en sådan. Av handlingen framgår att grunden för uppsägningen var att P.J. hade avbrutit den arbetsförmågebedömning som parterna beslutat om den 16 december 2004. Bolaget avslutade motiveringen med ”Då du inte är samarbetsvillig i Din egen rehabilitering har T. Rostfria & Mek AB sagt upp Din anställning på grund av personliga skäl.” Genom handlingen uppfyllde bolaget sina åligganden enligt 9 § anställningsskyddslagen.

Av bolagets motivering framgår det inte någonstans att grunden för uppsägningen skulle vara bristande arbetsförmåga. Arbetsgivarparterna är därmed förhindrade att anföra den omständigheten som bestridandegrund i processen. Vid varselöverläggningarna och tvisteförhandlingarna parterna emellan diskuterades inte heller P.J:s arbetsförmåga hos bolaget. Av protokollet från den centrala förhandlingen framgår att bolaget då fortfarande som grund för att säga upp P.J. åberopade P.J:s bristande medverkan i en av de överenskomna rehabiliteringsåtgärderna.

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget har sagt upp P.J. utan att saklig grund för uppsägning förelegat.

I första hand görs gällande att arbetsgivarparterna endast har rätt att åberopa grunden att P.J. inte medverkat i sin egen rehabilitering. P.J. har emellertid inte avbrutit någon överenskommen åtgärd. Den arbetsförmågebedömning som man kom överens om skulle avse hans förmåga att utföra arbete åt bolaget och någon sådan har inte erbjudits honom.

Även om arbetsgivarparterna skulle ha rätt att åberopa även grunden att P.J. inte kan utföra arbete av betydelse för bolaget görs gällande att saklig grund för uppsägningen saknas. Bolaget har inte uppfyllt sin anpassnings- och rehabiliteringsskyldighet. Bolaget har inte på ett tillfredsställande sätt utrett P.J:s arbetsförmåga. Han har inte beretts möjlighet till arbetsträning och bolaget har heller inte utrett vilka hjälpmedel eller annan anpassning som skulle kunna medföra återgång i arbete. Det går inte mot bakgrund av den utredning som finns tillgänglig dra slutsatsen att P.J. inte skulle kunna komma tillbaka och arbeta hos bolaget. Han har haft förmåga att utföra arbete av betydelse för bolaget och har stått till förfogande för fortsatt rehabilitering hos bolaget. Uppsägningen står därmed i strid mot 7 § anställningsskyddslagen och P.J. har därför rätt att få uppsägningen ogiltigförklarad och rätt att erhålla allmänt skadestånd.

Arbetsgivarparterna

Mål A 122/05

I bolaget arbetar ca 25 personer, varav 20 i bolagets verkstad och fem med administrativa uppgifter.

Bolaget är ett rent legotillverkningsföretag, där varje produkt specialtillverkas efter beställarens anvisningar. Detta medför stor variation i produktionen och några större serier av en och samma produkt förekommer därför huvudsakligen inte. Bolaget tillverkar det mesta som går att tillverka av rostfritt stål. Arbetet som svetsare inrymmer, med hänsyn till den varierande produktionen, ett stort antal arbetsmoment. Samtliga arbetsmoment innebär fysisk belastning och därmed belastningsergonomiska risker.

Rehabiliteringsmöte i december 2002

På sätt som IF Metall redogjort för hölls ett första rehabiliteringsmöte den 20 december 2002. L.L. informerade då om att han betecknade P.J:s skador som irreversibla, dvs. som sådana skador som inte kunde botas utan endast lindras. Operativa ingrepp kan i bästa fall leda till smärtlindring och en viss ökad rörlighet i de utsatta kroppsdelarna. L.L. betonade vidare att P.J. skulle undvika arbetsuppgifter som innebar tung och statisk belastning för axlarna. L.L. talade också om för samtliga närvarande att det var uteslutet för P.J. att komma tillbaka till sina ordinarie arbetsuppgifter samt att om han ändå gjorde det så fanns det risk för att han skulle bli rullstolsbunden. Bolaget började mot denna bakgrund att utreda om det fanns något annat arbete som P.J. kunde utföra på bolaget.

Frågan om arbetsanpassning m.m.

Det är ostridigt i målet att det inte vid något tillfälle funnits några andra arbeten att omplacera P.J. till.

Bolaget undersökte efter rehabiliteringsmötet den 20 december 2002 om det fanns möjlighet att anpassa P.J:s arbetsuppgifter eller hitta några lättare arbetsuppgifter åt honom inom ramen för svetsningsarbetet.

Det finns i vissa fall en skyldighet för arbetsgivaren att organisera om arbetet. Bolaget skulle t.ex. kunna lyfta bort lättare arbetsmoment från vissa arbetstagare och lägga sådana arbetsuppgifter på P.J. En sådan omorganisation går dock inte att genomföra i den nu aktuella verkstaden. I verkstaden arbetar 20 personer. Dessa arbetstagare utgör två team. Framförhållningen är kort och man vet därför endast en kort tid framåt i tiden vilka arbetsuppgifter som finns att utföra. Det är vidare en verkstad med mycket hantverk och manuell bearbetning för att kunna skapa de specialbeställda produkter som beställarna efterfrågar. Många arbetsuppgifter är tunga. För att motverka belastningsergonomiska skador hos personalen har bolaget installerat tekniska hjälpmedel av olika slag. Härtill tillämpas vid bolaget ett slags arbetsväxling. Genom att olika produkter innebär olika

belastning fördelas arbetena mellan arbetstagarna, så att inte någon enbart utför tunga arbeten medan någon annan enbart utför lättare moment. Härigenom uppnås en sådan variation i arbetsmomenten att riskerna för belastningsskador minskar. En annan arbetsfördelning skulle medföra att riskerna för belastningsergonomiska skador för arbetstagarna i bolagets verkstad skulle öka markant, vilket inte vore acceptabelt.

Med hänsyn till den korta framförhållningen avseende tillgängliga arbetsuppgifter och på grund av den ovan redogjorda arbetsväxlingen, gjorde bolaget efter genomgången den bedömningen att det inte var möjligt att bereda P.J. sådana särskilt anpassade arbetsuppgifter som innebar att han inte skulle utsättas för tunga arbetsmoment som särskilt belastade axlar och armar. Med de skador som P.J. har, där man skall undvika statiska och repetitiva armrörelser ovan axelhöjd så finns det vidare, såvitt bolaget känner till, inte några sådana hjälpmedel som kan leda till att man undviker problemen.

Åtgärder fram till och med augusti 2004

Efter bolagets genomgång av verksamheten hölls ett nytt rehabiliteringsmöte den 28 februari 2003. Vid mötet beslutades att de fortsatta rehabiliteringsinsatserna skulle inriktas på att rehabilitera P.J. till arbete utanför bolaget. Detta beslöts mot bakgrund av dels L.L:s uttalande om att en återgång till det tidigare arbetet inte var möjlig, dels resultatet av den ovan nämnda genomgången av arbetet i verkstaden. J.D. från Samhall Resurs anlitas därför för att göra en arbetsförmågebedömning. J.D. skulle utreda vilken arbetsförmåga P.J. hade avseende arbetslivet i stort och undersöka vad P.J. själv var intresserad av. Målsättningen med J.D:s utredning var således att kartlägga P.J:s resurser, hinder och möjligheter med fokus på hans intressen och personliga förutsättningar för att påbörja en ny inriktning i arbetslivet. Detta som ett alternativ till P.J:s dåvarande anställning. Bolaget var berett att medverka till att P.J. fick sådan rehabilitering efter att det stod klart att han inte kunde komma tillbaka till bolaget. Det bestrids att S.H., på sätt som IF Metall anfört, gett andra instruktioner till J.D. än vad parterna var överens om vid mötet den 28 februari 2003.

Den 11 mars 2004 hölls ett avstämningsmöte hos Försäkringskassan. Efter genomgång av ärendet konstaterade Försäkringskassan att arbetsgivaren hade fullföljt sitt ansvar att utreda behovet av rehabilitering samt medverka till ett genomförande av fastställda åtgärder. Enligt protokoll från mötet framgår att P.J:s egen planering vid tidpunkten i fråga var att via studier hitta ett annat mer lämpligt yrkesområde. Med hänsyn härtill bedömde den samordningsansvariga handläggaren vid Försäkringskassan att något uppdrag angående fortsatt agerande i ärendet inte var påkallat för bolagets vidkommande.

P.J:s axlar opererades sedan under våren och sommaren 2004. Det vitsordas att S.H. efter operationerna haft telefonsamtal med B.K. den 19 juli, 17 augusti och den 20 augusti 2004 på det sätt som IF Metall redogjort för och att de diskussioner som IF Metall beskrivit har förts. Det bestrids dock att det någonsin beslutats om att RMC skulle anlitas för att göra en

arbetsförmågebedömning. Däremot vitsordas det att RMC nämndes vid diskussionerna.

I augusti 2004 uttalade L.L. att P.J. även efter avslutad behandling måste undvika tung belastning av axlarna och statiska arbetsuppgifter, särskilt över axelhöjd. Mot bakgrund av L.L:s utlåtande uppdrog bolaget åt ergonomen och legitimerade sjukgymnasten A.H. att genomföra en arbetsplatsergonomisk utredning.

A.H:s utredning och bedömning 2004

Syftet med A.H:s utredning var att bedöma P.J:s förmåga att kunna arbeta vidare inom bolaget, med de restriktioner för arbetet som behandlande läkare meddelat. Det vitsordas att utredningen av olika anledningar inte kunde färdigställas den 8 september 2004 och att A.H. kom tillbaka till bolaget den 10 september 2004 för att tillsammans med S.H. gå igenom samtliga arbetsstationer och analysera samtliga vid tidpunkten förekommande arbetsmoment i verkstaden. Med hänsyn till sina iakttagelser konstaterade hon att det ur belastningssynvinkel var olämpligt för P.J. att arbeta vidare som svetsare. Vidare konstaterade A.H. att inte heller andra arbetsuppgifter i verkstaden var gynnsamma för P.J. med de restriktioner som gällde för hans framtida arbete.

Enligt arbetsgivarparternas uppfattning saknas anledning att ifrågasätta A.H:s utredning vad gäller bedömningen av om P.J. skulle kunna återgå till svetsningsarbete i verkstaden.

Med anledning av A.H:s slutsatser undersökte bolaget också närmare möjligheten om P.J. skulle kunna omskola sig och utföra andra arbeten i verkstaden. Mot bakgrund av A.H:s utredning kunde dock konstateras att det inte fanns några andra lättare arbetsuppgifter i verkstaden som P.J. efter omskolning kunde tänkas klara av.

Fortsatta diskussioner om rehabilitering hösten 2004

Den 1 oktober 2004 hölls ett nytt rehabiliteringsmöte på det sätt som IF Metall anfört. Det vitsordas att IF Metall framförde synpunkter på A.H:s utredning och att parterna beslutade att fråga P.J:s sjukgymnast I.B. om hon kunde genomföra en arbetsplatsergonomisk utredning. Det är vidare korrekt att hon tackade nej till att göra en sådan.

Det vitsordas att S.H. och B.K. därefter hade telefonkontakt med varandra den 12 oktober 2004. Huruvida de då diskuterade remittering av P.J. till Södra Rehab är dock oklart.

På sätt som IF Metall redogjort för hölls ett möte hos Försäkringskassan den 9 november 2004 då varken IF Metall eller P.J. var närvarande. Den beskrivning som IF Metall lämnat om mötet vitsordas.

Rehabiliteringsmöte den 16 december 2004

Den 16 december 2004 hölls det sista stora rehabiliteringsmötet. L.L. uttalade vid mötet att ordinarie arbete för P.J:s del var uteslutet. Av protokollet från mötet framgår att P.J. då angav att han inte hade något emot att byta vägval samt att L.L. därvid rekommenderade arbetsprövning och studier för P.J. samt att P.J. genom Samhall Resurs skulle prova på olika arbeten i förberedande syfte inför framtiden.

Mötet utmynnade i en rehabiliteringsplan för P.J. enligt följande. P.J. skulle fullfölja sin fysiska rehabilitering genom fysisk aktivitet i Friskis & Svettis regi. Han skulle fullfölja sin psykiska rehabilitering genom samtalsterapi vid psykmottagningen vid lasarettet i Helsingborg. Han skulle slutligen genomgå en arbetsförmågebedömning hos Samhall Resurs.

Arbetsförmågebedömningen skulle ske i enlighet med L.L:s rekommendation och det beslutades att J.D. skulle utföra utredningen och ta vid där han slutade år 2003. Syftet med arbetsförmågebedömningen var inte, som IF Metall påstått, att utreda P.J:s möjligheter att arbeta kvar inom bolaget. Hans medicinska status hade inte förändrats nämnvärt sedan den genomgång av arbetsuppgifterna i verkstaden som bolaget gjorde inför rehabiliteringsmötet den 28 februari 2003. Därtill kommer A.H:s utredning från september 2004 som utesluter fortsatt arbete i verkstaden för P.J:s del. Det stod således klart den 16 december 2004 att P.J. inte kunde komma tillbaka till arbete som svetsare eller något annat arbete hos bolaget.

P.J:s genomförande av de beslutade åtgärderna

P.J. kom dock aldrig att fullfölja rehabiliteringen enligt planen. Han medverkade inte i J.D:s utredning. Den 28 januari 2005 meddelade J.D. bolaget att P.J. inte tyckte att Samhall Resurs uppdrag att utreda hans arbetsförmåga utanför bolaget var rätt väg att gå då det fortfarande inte hade klargjorts huruvida han kunde återgå i arbete i någon form hos bolaget. Det var enligt J.D. den sistnämnda processen som P.J. ville gå vidare med. J.D. meddelade vidare att han mot den bakgrunden inte ansåg att det fanns förutsättningar för att, tillsammans med P.J., genomföra det uppdrag han fått av bolaget, varför han valde att avbryta samarbetet. Detta var den utlösande faktorn som gjorde att bolaget inte längre ansåg att det fanns någon möjlighet att medverka i P.J:s rehabilitering.

Uppsägning

Som framgår av det ovanstående konstaterades kort efter det att P.J. i oktober 2002 blev sjukskriven att han på grund av sina förslitningsskador inte kunde återgå till sina tidigare arbetsuppgifter. Av det ovan redovisade följer att bolaget inte har haft möjlighet att omplacera honom eller erbjuda honom särskilt anpassade arbetsuppgifter. En förutsättning för att han skulle kunna återgå i arbete vid bolaget var således att han blev fullt rehabiliterad, vilket av L.L. har bedömts som utsiktslöst. P.J:s arbetsförmåga är således stadigvarande så nedsatt att han inte kan förväntas utföra något arbete av betydelse för bolaget. Detta stod egentligen klart redan vid

rehabiliteringsmötet den 28 februari 2003 och i december 2004 bekräftades att denna oförmåga alltjämt kunde förväntas bestå. Därmed har arbetsgivaren fullgjort vad som ankommer på denne att göra i ett rehabiliteringsärende. Vid rehabiliteringsmötet den 16 december 2004 beslutade bolaget dock att rehabiliteringsarbetet skulle fortsätta med inriktningen att P.J. skulle få sysselsättning utanför bolaget. Detta var bolaget inte skyldigt att medverka till men valde ändå att göra det. P.J. underlät att fullt ut medverka i dessa rehabiliteringsåtgärder. Bolaget ansåg då att man inte kunde göra något mer. Bolaget har också följt samtliga råd och rekommendationer som Försäkringskassan lämnat. Mot denna bakgrund sade bolaget i mars 2005 upp P.J. av personliga skäl.

Ny omständighet?

Bolagets skrivelse av den 17 mars 2005 medför inte att arbetsgivarparterna är förhindrade att åberopa omständigheten att P.J. inte har förmåga att utföra arbetsuppgifter av betydelse för bolaget.

Händelseförloppet var följande. Den 10 mars 2005 mottog P.J. ett uppsägningsbesked från bolaget där han sades upp med verkan fr.o.m. den 19 mars 2005. Den 11 mars 2005 skrev P.J. till bolaget och begärde att uppsägningen skulle ogiltigförklaras. Han skrev: "Härmed ogiltigförklarar jag denna uppsägning, IF Metall avd. 31 kommer att företräda mig i tvisten. Jag vill ha en bekräftelse på ogiltigförklaringen tillsänd mig och för övrigt begär jag skriftlig motivering till uppsägning". Bolaget svarade honom den 17 mars 2005.

För det första bestrids det att bolagets skrivelse till P.J. är att betrakta som en motivering enligt 9 § anställningsskyddslagen. P.J. har begärt en skriftlig motivering av grunderna för uppsägningen och den skriftliga motiveringen har lämnats till honom i tiden efter hans begäran. Det påstås dock att P.J. redan vid tidpunkten för sin begäran inlett ett rättsligt förfarande i anledning av uppsägningen i och med begäran om ogiltigförklaring. En skriftlig motivering till en uppsägning omfattas inte av 9 § anställningsskyddslagen om den getts i tiden efter det att arbetstagaren påkallat rättsligt förfarande.

För det andra görs det gällande att bolaget har åberopat den omtvistade omständigheten ända sedan mars månad 2005. P.J:s rehabilitering och den omständigheten att han inte har arbetsförmåga att utföra några arbetsuppgifter av betydelse för bolaget har diskuterats mellan parterna vid varselöverläggningar, vid lokal och central förhandling samt vid den skriftliga och muntliga förberedelsen i detta mål. Av protokollet från central förhandling den 12 maj 2005 framgår att frågan om P.J:s bristande arbetsförmåga var uppe till diskussion då. Frågan om rehabilitering var således inte det enda som diskuterades mellan parterna.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

P.J:s arbetsförmåga var vid uppsägningstidpunkten stadigvarande nedsatt. Han kunde under överskådlig tid inte förväntas utföra något arbete av

betydelse eller värde för bolaget. Bolaget har gått igenom och analyserat arbetsuppgifterna och arbetsrutinerna i verkstaden och därvid kunnat konstatera att det saknas möjlighet att erbjuda P.J. särskilt anpassade arbetsuppgifter i verkstaden, oavsett om fler hjälpmedel anskaffas. En ergonomisk utredning har utförts. Bolaget hade vid tidpunkten för uppsägningen fullgjort sin arbetsanpassnings- och rehabiliteringsskyldighet. Saklig grund för uppsägning förelåg därmed. Den nu åberopade grunden får läggas till grund för bedömningen. För det första bestrids det att bolagets skrivelse till P.J. är att betrakta som en motivering enligt 9 § anställningsskyddslagen. För det andra görs det gällande att bolaget har åberopat den omtvistade omständigheten ända sedan mars månad 2005.

I det fall den ovan nämnda grunden inte skulle få läggas till grund för bedömningen görs gällande att P.J. underlåtit att medverka till de rehabiliteringsåtgärder som i samråd med honom beslutats den 16 december 2004 och som syftat till att göra honom arbetsför för andra arbetsgivare. Även detta utgör i sig saklig grund för uppsägning.

Mål A 196/05

Omständigheter i sak

Den 19 april 2005 meddelade Försäkringskassan att P.J., utifrån det medicinska underlag som Försäkringskassan hade granskat, inte längre hade rätt till sjukpenning. Försäkringskassan ansåg dock att P.J. på grund av dennes långa sjukskrivningsperiod kunde vara i behov av en "tidsfrist" innan sjukpenningen drogs in. Tidsfristen sattes till och med den 30 juni 2005. Från och med den 1 juli 2005 var P.J. således hänvisad till att klara sin egen försörjning.

På morgonen den 1 juli 2005 dök P.J. och en representant för IF Metall oanmälda upp vid bolagets verkstad och påstod att P.J. stod till bolagets förfogande för arbete. P.J. gjorde dock klart för bolaget att en förutsättning för att han skulle kunna utföra arbete för bolaget var att han fick särskilt anpassade arbetsuppgifter.

Bolaget hade inte möjlighet att genomföra de av P.J. begärda anpassningarna. Mot bakgrund av den medicinska utredningen som redogjorts för i mål A 122/05 bedömde därför bolaget att det var förknippat med allvarlig fara för P.J:s hälsa om denne återgick i arbete i verkstaden. Bolaget gjorde också den bedömningen att det inte var förenligt med gällande regelverk om arbetarskydd och rehabilitering av arbetstagare att låta P.J. återgå i arbete i det skick som bolaget utgick från att P.J. ännu vid denna tidpunkt var i. P.J. fick därför inte tillträde till arbetsplatsen.

P.J. och IF Metall framhärddade i att P.J. skulle återgå i arbete på ett sätt som gav uppfattningen att P.J. gjorde gällande att han var fullt arbetsför. P.J. och IF Metall hävdade att det inte fanns något läkarintyg som otvetydigt visade att det var förknippat med allvarlig fara för P.J:s hälsa om han återgick i arbete. Vidare påstods det att bolaget felaktigt stängde av P.J. från

arbetsplatsen. Mot denna bakgrund samt med beaktande av de osäkerhetsfaktorer beträffande det rätta agerandet i den uppkomna situationen som förelåg tillät bolaget P.J. att återkomma till arbetet per den 1 augusti 2005. Bolaget gjorde dock klart för P.J. att bolaget uppfattade att P.J:s inställning var att hans rehabilitering var avslutad och att han ämnade återgå till arbetet såsom fullt arbetsför.

Det visade sig dock snart att P.J:s arbetsförmåga alltjämt var stadigvarande nedsatt. Efter bara tre veckor sjukanmälde sig P.J. och uppgav att han på grund av värk i axlarna inte kunde arbeta i verkstaden. Han är sjukskriven alltjämt i dag. Det är i och för sig riktigt att P.J. efter sin återkomst den 1 augusti 2005 hade att utföra tunga arbetsuppgifter som var olämpliga för honom.

P.J. har erhållit lön för den tid han faktiskt har arbetat, dvs. mellan den 1–22 augusti 2005. Någon lön för juli månad 2005 har han inte erhållit.

Den uppkomna situationen kan beskrivas på följande sätt. Det kan konstateras att P.J. efter avslutad sjukskrivning i juni 2005 endast kunde klara av att arbeta åt bolaget – observera i strid mot uttrycklig ordination av opererande och behandlande läkare – under sammanlagt tre veckor. Under tid därutöver har P.J. inte kunnat utföra något arbete av värde för bolaget och han har därmed inte stått till bolagets förfogande för arbete. Det saknas i detta sammanhang betydelse när i tiden de tre veckornas arbete utfördes. Hade arbetet utförts i juli månad hade P.J. erhållit lön för tre veckors arbete i juli. Nu utfördes arbetet i stället i augusti och för sitt arbete har P.J. erhållit korrekt lön.

Grund för talan

P.J:s arbetsförmåga var i juli 2005 stadigvarande nedsatt och han kunde under överskådlig tid inte förväntas utföra något arbete av betydelse eller värde för bolaget. P.J. har således inte stått till bolagets förfogande under juli månad 2005 och har därmed inte heller rätt till lön för denna tid.

IF Metall

A 196/05

Omständigheter i sak

Det är riktigt att Försäkringskassan den 19 april 2005 meddelade att de gjorde bedömningen att P.J. inte skulle ha rätt till sjukpenning efter den 30 juni 2005. Det bestrids dock att det kom som en överraskning för bolaget att P.J. inställde sig på arbetsplatsen den 1 juli 2005.

När P.J., efter beskedet från Försäkringskassan, hade kontakt med B.K. och frågade vad det var som gällde för honom i fortsättningen sade hon att nu ”var man tillbaka på ruta ett” och att det var arbetsträning hos bolaget som gällde. I meddelandet från Försäkringskassan, av den 19 april 2005, ställt till

bolaget angavs att bolaget på grund av P.J:s långa sjukskrivningsperiod kunde vara i behov av en tidsfrist för planering av olika åtgärder inför hans återkomst till bolaget. Även IF Metall, genom B.L., hade kontakt med bolaget inför P.J:s återgång i arbete. Bolaget fick således nästan två och en halv månad på sig i förberedelsetid. Trots bolagets kännedom om P.J:s situation vidtogs inga åtgärder för att möjliggöra en återgång i arbete efter hans långa sjukfrånvaro. Bolaget angav också för B.L. att det inte var någon idé för P.J. att komma tillbaka och att bolaget inte hade för avsikt att vidta några ytterligare åtgärder för hans vidkommande.

När P.J:s sjukskrivning upphört kom han till arbetsplatsen och ställde sig till förfogande för arbete och rehabilitering. P.J. förklarade att han utifrån sitt hälsotillstånd skulle utföra sina arbetsuppgifter efter bästa förmåga.

En arbetsgivare är skyldig att efter en lång sjukskrivningsperiod underlätta arbetstagarens återgång i arbete, genom t.ex. arbetsanpassning/arbetsträning för att successivt slussa in arbetstagaren i arbetet igen. Bolaget hade visserligen sagt upp P.J., men han hade begärt att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och uppsägningstid löpte. Anställningen bestod således och därmed också bolagets rehabiliteringsskyldighet. Den hade inte upphört i och med uppsägningen. Eftersom P.J. hade varit helt sjukskriven under nästan tre år fanns det behov av att låta honom arbetspröva för att utröna vilka arbetsuppgifter han kunde utföra med eller utan hjälpmedel. Inför återgången framförde IF Metall förslag på hur bolaget med enkla hjälpmedel skulle kunna underlätta P.J:s återgång i ordinarie arbete. IF Metall redogjorde för sin uppfattning att endast en liten del av arbetsmomenten skulle behöva omfördelas om P.J. fick erforderlig hjälp. Bolaget nekade emellertid P.J. tillträde till arbetsplatsen och vägrade bereda honom något arbete. Bolaget meddelade även att man inte hade för avsikt att betala ut någon lön.

IF Metall framförde mycket riktigt att det var i strid mot anställningsskyddslagen att stänga av P.J. på det sätt som skett samt att IF Metall förutsatte att bolaget skulle betala ut lön till P.J. fr.o.m. den 1 juli 2005. Som svar på detta anförde bolaget att det hade för avsikt att bereda P.J. arbete fr.o.m. den 1 augusti 2005. Bolaget anförde dock också att arbetsplatsen inte skulle komma att anpassas särskilt, att några investeringar i lyfthjälpmiddel eller dylikt inte heller skulle göras, att omorganisation och omfördelning av arbetsuppgifter inte skulle göras samt att P.J. skulle avkrävas samma arbetsprestation som övriga anställda.

IF Metall erinrade bolaget om sitt arbetsmiljöansvar vad gäller förebyggande åtgärder för att undvika ohälsa eller olycksfall, bolagets utredningsskyldighet vid arbetsskador, riskanalys samt arbetsanpassning vid funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. IF Metall föreslog också att det skulle hållas ett planeringsmöte om hur arbetsåtergången i praktiken skulle ske. Bolaget var dock inte intresserat av något planeringsmöte.

Det är riktigt att P.J. arbetade endast i tre veckor innan han åter blev sjukskriven. Detta berodde dock på att P.J. arbetade heltid och utförde sådana tunga arbetsuppgifter som var olämpliga för honom att utföra. Ingen

hänsyn togs till P.J:s långa sjukskrivning samt begränsning av arbetsförmågan. Det är orimligt att tro att P.J. utan någon form av arbetsträning skall kunna återgå till att arbeta heltid med sina ordinarie tunga arbetsuppgifter. Det gör inte IF Metall heller gällande. Om P.J. inte hade ställt sig till förfogande den 1 juli 2005 hade det varit att betrakta som olovlig frånvaro.

Grund för bestridande

P.J. har under juli månad 2005 haft förmåga till arbete hos bolaget och stått till förfogande för rehabilitering hos bolaget. Han har således stått till bolagets förfogande och han skall därför ha lön för den aktuella perioden.

Domskäl

Tvistefrågor

P.J. är född år 1958 och utbildade sig till svetsare under år 1992 och anställdes som sådan hos bolaget i september samma år. Tio år senare, i oktober 2002 sjukskrevs P.J. helt till följd av förslitningsskador i axlarna. I mars 2005 sade bolaget upp honom av personliga skäl hänförliga till hans sjukdom. Uppsägningstiden utgick i september 2005. Försäkringskassan gjorde i april 2005 bedömningen att P.J. inte längre hade rätt till sjukpenning och att någon sådan därför inte skulle utgå efter den 30 juni 2005. Han inställde sig för arbete hos bolaget den 1 juli 2005 men nekades tillträde till sin arbetsplats under hela juli månad. Han har inte erhållit någon lön eller andra förmåner för denna tid.

Arbetsdomstolen har två frågor att ta ställning till. Den ena tvistefrågan är om uppsägningen av P.J. varit sakligt grundad och den andra är om P.J. har rätt till lön och andra förmåner för juli månad 2005.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.J. på grund av sina medicinska besvär varaktigt saknat förmåga att utföra något arbete av betydelse för bolaget och att uppsägningen därmed har varit sakligt grundad. IF Metall har i första hand gjort gällande att den grunden inte får läggas till grund för bedömningen och i sak gjort gällande att saklig grund för uppsägningen inte har förelegat då bolaget inte har fullgjort sin anpassnings- och rehabiliteringsskyldighet. Arbetsgivarparterna har för det fall den åberopade grunden inte får läggas till grund för bedömningen gjort gällande att saklig grund för uppsägning ändå förelegat eftersom P.J. inte medverkat vid en av de tre rehabiliteringsinsatser som parterna den 16 december 2004 i samråd beslutade om. IF Metalls uppfattning är att P.J. medverkat i alla de rehabiliteringsåtgärder som beslutats.

När det gäller tvisten om lön har arbetsgivarparterna anfört följande. P.J:s arbetsförmåga var även under juli månad 2005 så stadigvarande nedsatt att han inte kunde förväntas utföra något arbete av betydelse för bolaget. Han har därför inte stått till bolagets förfogande och har därmed inte rätt till lön för den aktuella tiden. Påståendet har bestritts av IF Metall som anfört att P.J.

stod till förfogande eftersom han var arbetsför hos bolaget och stod till dess förfogande för fortsatt rehabilitering.

Utredningen i målen

Målen har avgjorts efter huvudförhandling. På IF Metalls begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med P.J. och vittnesförhör ägt rum med ombudsmannen B.L., före detta regionala skyddsombudet B.L.G., sjukgymnasten I.B. och rehabiliteringsexperten L.A. På arbetsgivarparternas begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets VD G.C. och vittnesförhör ägt rum med bolagets personalchef S.H., handläggaren vid Försäkringskassan B.K., sjuksköterskan G.M., ergonomen A.H., konsulten vid Samhall Resurs J.D., arbetsmiljöinspektören M.B., före detta lokala skyddsombudet B.L.N. och företagsläkaren L.L. Parterna har därutöver åberopat viss skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen kommer i det följande att först behandla de frågor som rör tvisten om uppsägning och därefter ta ställning till frågan om lön.

Vilka omständigheter får läggas till grund för bedömningen?

IF Metall har gjort gällande att den av arbetsgivarparterna åberopade grunden för uppsägningen att P.J. varaktigt saknat förmåga att utföra arbete av betydelse för bolaget, inte får läggas till grund för bedömningen eftersom den åberopats för sent och anfört följande. Bolaget har lämnat P.J. en skriftlig motivering enligt 9 § anställningsskyddslagen vari bolaget som grund för uppsägningen endast har gjort gällande att P.J. avbrutit överenskommen arbetsförmågebedömning och därmed inte varit samarbetsvillig i sin egen rehabilitering. Arbetsgivarparterna är bundna av den omständighet som åberopas i motiveringen och kan därför inte anföra några andra omständigheter nu i processen.

Arbetsgivarparterna har redovisat motsatt ståndpunkt. De har till att börja med gjort gällande att den skrivelse med motivering till uppsägningen som tillsänts P.J. inte är att betrakta som en motivering enligt 9 § anställningsskyddslagen. Arbetsgivarparterna har i andra hand anfört att den nu omtvistade omständigheten inte är ny utan att den har åberopats av bolaget ända sedan mars 2005 och att den diskuterats vid varselöverläggningar, vid lokal och central förhandling samt vid den skriftliga och muntliga förberedelsen i detta mål.

I 9 § anställningsskyddslagen anges att arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen samt att uppgiften skall vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

I målet är följande ostridigt. P.J. mottog den 10 mars 2005 en uppsägningshandling innebärande att han sades upp från sin anställning med verkan fr.o.m. den 19 mars 2005 med sex månaders uppsägningstid. P.J. begärde att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och att bolaget skulle lämna

en skriftlig motivering till uppsägningen. Som ett svar på hans begäran skickade bolaget det nu omtvistade brevet.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning framstår det som klart att bolagets skrivelse till P.J. inte kan vara att betrakta som någonting annat än en motivering enligt 9 § anställningsskyddslagen. Vad arbetsgivarparterna anfört om att motiveringen lämnats efter att P.J. begärt att uppsägningen skulle ogiltigförklaras förändrar inte Arbetsdomstolens ställningstagande.

De uppgifter som en arbetsgivare lämnar enligt 9 § anställningsskyddslagen får i princip den verkan att andra omständigheter än de uppgivna inte med framgång kan åberopas vid domstol (se AD 2001 nr 70 och däri gjorda hänvisningar). Av förarbetena till lagen framgår dock att det inte bör ställas alltför stränga krav på att arbetsgivaren uttömmande anger skälen för uppsägningen. Syftet med reglerna rörande arbetsgivarens skyldighet att ge besked om grunderna för en uppsägning och med de verkningar som knutits till ett sådant besked är att arbetstagaren inte skall behöva sväva i tvivelsmål rörande grunderna för uppsägningen om han önskar dra denna under rättslig prövning. I förarbeten och rättspraxis har ansetts att arbetsgivaren i viss utsträckning kan åberopa även andra omständigheter om de ligger i linje med vad som angivits som grund för uppsägningen. Däremot torde arbetsgivaren i princip knappast kunna åberopa en helt annan grund än den som angivits i beskedet.

I den skriftliga motivering som föreligger i förevarande fall har bolaget inte direkt tagit upp frågan om P.J:s arbetsförmåga utan endast redogjort för att P.J. enligt bolagets uppfattning brustit i att medverka i viss rehabiliteringsinsats. Av protokollet från de centrala tvisteförhandlingarna kan slutsatsen dras att P.J:s arbetsförmåga i bolaget då diskuterats mellan parterna liksom påståendet om hans bristande medverkan i sin rehabilitering och att den händelsekedja som arbetsgivarsidan har gjort gällande i processen i Arbetsdomstolen har åberopats av bolaget vid förhandlingarna parterna emellan. Det kan alltså inte ha rått någon tvekan vid tvisteförhandlingarna om att arbetsgivarparterna som grund för uppsägningen gjorde gällande att P.J. inte hade förmåga att utföra de arbetsuppgifter som bolaget hade att erbjuda, trots att den skriftliga motiveringen är oklar på den punkten (jfr AD 1984 nr 119). Med hänsyn till vad som förevarit mellan parterna i tiden före uppsägningen måste detta också stått klart för P.J. och IF Metall redan i anledning av bolagets skriftliga motivering till P.J. Den nu omtvistade omständigheten kan sammanfattningsvis inte anses utgöra någon sådan ny grund som inte skall få beaktas vid prövningen i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen finner därmed att den av arbetsgivarparterna åberopade omständigheten att P.J. varaktigt saknat förmåga att utföra arbete för bolaget får läggas till grund för bedömningen.

Några rättsliga utgångspunkter avseende frågan om uppsägning

Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden prövat frågan om arbetsgivarens möjlighet att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom eller liknande och skyldighet vad gäller rehabilitering och arbetsanpassning. Vad gäller

möjligheten att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom följer av förarbeten (prop. 1973:129 s. 126 och 1981/82:71 s. 66) och domstolens praxis (se t.ex. AD 1997 nr 73 och där gjorda hänvisningar) att sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i och för sig utgör saklig grund för uppsägning men att det kan finnas fall då nedsättningen av arbetsförmågan kan utgöra saklig grund för uppsägning. Ett sådant undantag kan föreligga om nedsättningen är stadigvarande och dessutom så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Av bl.a. praxis (t.ex. AD 1993 nr 42) följer att uppsägningsfrågan skall bedömas även med hänsyn tagen till bestämmelserna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring enligt vilka arbetsgivaren har ett ansvar för att en anställd som drabbas av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsinsatser som behövs för att den anställde skall kunna fortsätta arbeta. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, anpassa arbetet till de enskildas förutsättningar och genomföra rehabiliteringsinsatser. Såsom anförts i avgörandet AD 1993 nr 42 innebär regleringen i arbetsmiljölagen att arbetsgivaren har att i samråd med arbetstagaren svara för dennes behov av en effektiv rehabilitering. I motiven till 1991 års ändringar i lagen om allmän försäkring och arbetsmiljölagen (1990/91:140 s. 43 f.) har markerats vikten av att arbetsgivaren gör allt som är möjligt för att anställningen skall bestå. I detta ligger bl.a. att arbetsgivaren måste överväga om det är möjligt att genom en ändrad arbetsorganisation bereda arbetstagaren arbetsuppgifter så att denne kan stanna kvar. Det kan också vara frågan om att anskaffa tekniska hjälpmedel för att på så sätt underlätta för arbetstagaren att behålla sin anställning. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter går detta ut över arbetsgivaren.

P.J:s hälsotillstånd och arbetsförmåga

P.J. sjukskrevs i oktober 2002 på grund av förslitningar och förkalkningar i axlarna. Han har därefter inte utfört något arbete åt bolaget före uppsägningen i mars 2005.

Flertalet av de läkarintyg som företetts i målet är utfärdade av P.J:s behandlande läkare L.L. vid företagshälsovården Feelgood. Av ett intyg utfärdat i december 2003 och ställt till bolaget framgår att det med tanke på P.J:s besvär är viktigt med fysiskt lättare arbetsuppgifter, att han skall undvika tunga lyftmoment och inte utföra statiska eller repetitiva arbetsmoment när det gäller axlar och armar och att han inte klarar arbetsuppgifter med armarna i axelhöjd eller däröver. Parterna är överens om att L.L. uttryckte sig i liknande ordalag redan ett år tidigare.

P.J. genomgick emellertid i april och juni 2004 operation av axellederna på grund av sina skador och har därefter genomgått viss medicinsk rehabilitering. Enligt Arbetsdomstolens mening är det mot bakgrund av operationerna därför den medicinska status som P.J. fått efter dessa som är av betydelse i målet eftersom han först efter operationerna får anses ha blivit medicinskt färdigbehandlad.

Det första läkarintyget av L.L. efter operationerna är daterat den 17 augusti 2004 och därefter har ett antal intyg utfärdats under år 2005.

Av utlåtandet från augusti 2004, ställt till bolagets dåvarande juridiska ombud, framgår att P.J. fått upp en god rörlighet men att han fortfarande lider av belastningsrelaterad värk. I utlåtandet anges, på liknande sätt som i intyget från år 2003, att det med anledning av P.J:s besvärssbild framöver är viktigt att han undviker fysiskt tunga arbetsbelastningar avseende bägge axlar, framför allt repetitiva moment och i synnerhet arbetsmoment med armarna i eller ovanför axelhöjd. Läkarintyget avslutas med konstaterandet att det finns arbetsförmåga i ett flertal arbetsuppgifter, bara P.J. undviker statistiskt tunga arbetsmoment för axlarna. I en komplettering till utlåtandet per telefon den 18 augusti 2004 har L.L. anfört att han inte exakt känner till vilka arbetsuppgifter som kan finnas hos bolaget, att P.J. helst bör ha administrativa uppgifter eller uppgifter som vaktmästare, att de gamla arbetsuppgifterna är uteslutna men att det visst går bra att låta P.J. börja arbeta igen med lättare beställningar och uppgifter i verkstaden.

L.L. har därefter i läkarintyg till Försäkringskassan i form av ett förtryckt formulär, daterat den 30 mars 2005, bedömt att P.J:s förmåga att utföra sina vanliga arbetsuppgifter hos arbetsgivaren var helt nedsatt i april 2004 och kryssat i att anpassade arbetsuppgifter kan möjliggöra sysselsättning på heltid/deltid, att deltid kan förbättra prognosen för återgång i arbete men även att deltid kan vara skadligt för sjukdomens förlopp och att deltidsarbete på annat sätt kan vara skadligt samt att deltid i nuvarande sysselsättning inte är möjligt och därutöver att prognosen för P.J. är att han bedöms kunna få tillbaka sin förmåga till arbete/aktivitet helt.

L.L. har i augusti 2005 redovisat samma inställning som i mars i Försäkringskassans formulär med det tillägget att P.J. inte klarar av ordinarie arbetsuppgifter och att han därför är i behov av anpassade arbetsuppgifter och rehabilitering. Det kan därvid konstateras att den sistnämnda bedömningen gjorts efter att P.J. i augusti 2005 återgått i heltidsarbete som svetsare hos bolaget, varvid han utfört sina ordinarie arbetsuppgifter – innehållande för axlarna tunga moment – utan några särskilt utprovade hjälpmedel eller annan arbetsanpassning.

Av sjukgymnasten I.B:s utlåtande från den 30 november 2004 framgår att P.J. enligt hennes uppfattning borde klara av en återgång i arbete med tanke på hur väl han fungerar rent fysiskt.

Därtill finns ett utlåtande, daterat den 4 april 2005, från ortopedspecialisten J.R. J.R. är försäkringsläkare och har uttalat sig på begäran av Försäkringskassan för att ta ställning till om P.J. skall ha rätt till sjukpenning. Han har inte träffat P.J. personligen utan gått igenom journalanteckningar, rapporter samt diverse läkarintyg beträffande P.J. Av utlåtandet framgår att J.R. på frågan om i vilken omfattning P.J:s sjukdom eller aktivitetsbegränsning enligt underlaget sätter ned arbetsförmågan i hans ordinarie arbete svarar: ”Inte alls eller helt, beroende på vilket underlag som åberopas.” På frågan om i vilken omfattning P.J:s sjukdom eller

aktivitetsbegränsning enligt underlaget sätter ned arbetsförmågan i annat eller anpassat arbete hos arbetsgivaren har han svarat: ”Annat eller anpassat arbete hos arbetsgivaren finns inte enligt arbetsgivaren, men L. skriver 050303 att anpassade arbetsuppgifter kan möjliggöra sysselsättning på deltid/heltid.” J.R. har sammanfattningsvis anfört att det i ärendet finns en uttalad diskrepans mellan olika vårdgivares uppfattning av aktuella besvär från axlarna, att huvuddiagnosen i detta fall varit AC-ledartros, vilket innebär att råd om arbetsbyte nödvändigtvis inte behöver utfärdas, samt att det i förevarande fall hade varit bättre om den försäkrade efter fullföljd rehabilitering successivt (med arbetsträning eller sjukskrivning i minskande grad) hade återgått i ordinarie arbete, för att se om det kvarstod några funktionella inskränkningar. J.R. har sammanfattningsvis bedömt att det inte är uteslutet att den försäkrade kan arbeta kvar i sitt ordinarie arbete.

Mot denna bakgrund kan konstateras att de olika skriftliga intygen inte är helt entydiga vad gäller frågan om P.J:s arbetsförmåga som svetsare. Intygen och förhöret med L.L. ger dock en klar bild av att P.J. inte kan återgå till sina ordinarie arbetsuppgifter på det sätt han utförde dem före sjukskrivningen utan några som helst hjälpmedel eller annan arbetsanpassning. Att så skulle vara fallet har inte heller påståtts från IF Metalls sida. Parterna får således anses vara överens om att P.J. på grund av sin sjukdom, vid uppsägningstidpunkten, saknade förmåga att utföra sitt arbete som svetsare på det sätt han gjorde före sjukskrivningen. Enligt Arbetsdomstolens bedömning får P.J:s arbetsförmåga i det avseendet anses vara varaktigt nedsatt. Fråga är dock om det är utrett att hans arbetsförmåga är så nedsatt att han inte kan anses kunna utföra något arbete av betydelse för bolaget.

Har det förelegat saklig grund för uppsägning?

IF Metalls uppfattning i målet beträffande anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder är följande. Med viss anpassning av P.J:s arbetsuppgifter och med stöd av tekniska hjälpmedel skulle det kunna vara möjligt att åtgärda de problem som P.J:s skada medför. Bolaget borde ha genomfört en riktig arbetsplatsergonomisk utredning och berett P.J. möjlighet till arbetsträning samt utrett vilka hjälpmedel eller annan anpassning som skulle kunna medföra återgång i arbete. Det går inte i detta fall att utan någon form av arbetsförmågebedömning utesluta möjligheten till återgång till arbete hos bolaget på det sätt som bolaget har gjort.

Arbetsgivarparterna har anfört att ytterligare ergonomisk utredning inte behövs och att några hjälpmedel som helt skulle kunna lösa P.J:s problem inte finns, såvitt bolaget känner till. De har vidare anfört att arbetsanpassning, i form av annan arbetsfördelning, inte heller är möjlig dels med tanke på att man vid arbetsplatsen för undvikande av belastningsskador tillämpar en sorts arbetsrotation som innebär att alla svetsare får ömsom tunga, ömsom lätta arbetsuppgifter att utföra, dels med hänsyn till att produkterna tillverkas på beställning med mycket kort framförhållning och att det därmed inte går att planera arbetsuppgifterna så att det hela tiden finns lätta arbetsuppgifter att tillgå.

Av utredningen i målet kan den slutsatsen dras att parterna under hela rehabiliteringsfasen haft olika syn på vilka åtgärder som skall vidtas för att P.J. skall kunna återgå i arbete. Bolaget synes tidigt ha varit av uppfattningen att fortsatt anställning hos bolaget inte varit möjlig och därför varit mer inriktat på att medverka till åtgärder som skulle kunna leda till arbete hos annan arbetsgivare medan P.J. och IF Metall i första hand förordat utredning och åtgärder för att möjliggöra för P.J. att komma tillbaka till bolaget som svetsare. Fråga är om bolaget borde ha vidtagit ytterligare åtgärder för att möjliggöra återgång till bolaget innan det tog ställning till frågan om uppsägning.

Arbetsgivarparterna har som stöd för sin ståndpunkt att bolaget fullgjort sina skyldigheter åberopat L.L:s uttalanden och intyg samt den utredning som ergonomen och sjukgymnasten A.H. gjort i syfte att undersöka möjligheterna för att kunna ha kvar P.J. i verkstaden.

Som redan anförts kan av intygen utfärdade av L.L. egentligen bara dras slutsatsen att P.J. i vart fall inte kan återgå till att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på det sätt han gjorde före sjukskrivningen. Huruvida P.J. inte ens efter viss arbetsträning, arbetsanpassning eller med tekniska hjälpmedel skulle kunna utföra arbete av betydelse går inte att utläsa. Av en journalanteckning från Försäkringskassan av den 30 september 2004, dvs. några månader efter operationerna, framför L.L. till Försäkringskassan synpunkten att P.J. borde beredas möjlighet till arbetsträning på den egna arbetsplatsen. Vid vittnesförhöret med L.L. har denne uppgett att det hade varit lämpligt om P.J. hade fått gå tillbaka till bolagets verkstad för att ”se vad han klarade av”. Han har vidare anført att P.J. enligt hans uppfattning kan utföra lättare svetsningsuppgifter och även övriga uppgifter om det finns hjälpmedel som gör att han kan undvika tunga arbetsmoment med armarna i eller ovanför axelhöjd.

A.H. har, i en arbetsplatsbeskrivning för P.J. från den 10 september 2004, uppgett att samtliga arbetsmoment innebär, trots användande av rätt hjälpmedel och med bra samarbete, en fysisk belastning på de övre extremiteterna. Hon har vidare angett följande. ”Samtliga arbetsuppgifter innebär antingen arbete ovanför axelhöjd, statiskt muskelarbete, repetitiva armrörelser resp. tunga lyft; oftast en kombination av samtliga belastande moment. Ur belastningssynvinkel är det olämpligt för P.J. att arbeta vidare som svetsare. Ej heller inom de andra verkstadsuppgifterna går att finna arbetsmoment som skulle kunna vara gynnsamma med de restriktioner P.J. har i dag”.

A.H:s utredning har starkt ifrågasatts av IF Metall. Det är ostridigt att utredningen genomförts tillsammans med bolagets personalchef S.H. utan närvaro av IF Metall eller P.J. IF Metall har anført att det, eftersom P.J. inte varit delaktig i utredningen, inte är möjligt att dra några slutsatser om P.J:s förmåga till arbete och möjligheter till rehabilitering på arbetsplatsen eller om vilka hjälpmedel som skulle kunna bli aktuella för just honom vid fortsatt arbete hos bolaget som svetsare. L.L. har också i ett av sina läkarutlåtanden från år 2005 framfört kritik mot att P.J. inte varit med vid den ergonomiska

utredningen och han har även framfört den uppfattningen när han hörts inför Arbetsdomstolen. Även A.H. har inför Arbetsdomstolen uppgett att den som utredningen berör bör vara med och visa vad denne kan göra när arbetsuppgifterna analyseras för att man på så sätt skall få ett bättre underlag för bedömningen. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att tillförlitligheten av de slutsatser som A.H. dragit i sin utredning kan ifrågasättas.

Arbetsgivarparterna menar emellertid att ytterligare utredningar ändå inte är nödvändiga eftersom en sådan arbetsanpassning som IF Metall förordnat inte går att genomföra och eftersom det inte finns hjälpmedel att tillgå som skulle innebära en sådan avlastning att det vore möjligt för P.J. att utföra arbetsuppgifterna i verkstaden.

När det gäller frågan om arbetsanpassning i form av omfördelning av arbetsuppgifter framgår av förarbetsuttalanden och praxis att en arbetsgivare kan vara skyldig att åstadkomma även denna typ av lösningar inom ramen för sin rehabiliteringsskyldighet (jfr AD 1999 nr 10 och 2001 nr 92). Av praxis framgår å andra sidan också att det inte är skäligt att kräva att arbetsgivaren gör en sådan omfördelning av arbetsuppgifter som medför ökad risk för t.ex. förslitnings- och belastningsskador hos de övriga arbetstagarna (jfr AD 1993 nr 42 och 2006 nr 57). I förevarande mål är det dock inte klarlagt vilken arbetsanpassning eller omfördelning som skulle krävas för att P.J. skulle kunna utföra arbete av betydelse för bolaget och vad som därför skulle kunna var skäligt att kräva av arbetsgivaren i detta hänseende. Samma slutsats kommer Arbetsdomstolen till i frågan om hjälpmedel. Det är inte utrett vilka arbetsuppgifter eller arbetsmoment som P.J. klarar av att utföra och därmed inte heller om det är möjligt att efter arbetsträning och med tekniska hjälpmedel öka arbetsförmågan.

Enligt Arbetsdomstolens mening föreligger således osäkerhet i frågan om vilka arbetsuppgifter eller arbetsmoment som P.J. klarar av att utföra eller inte klarar av att utföra och därmed om det är möjligt att efter arbetsträning, anpassning av arbetsuppgifter och med tekniska hjälpmedel öka arbetsförmågan.

Som inledningsvis konstaterats åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Arbetsgivaren har inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar en skyldighet att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen skall bestå. Mot bakgrund av den utredning som finns tillgänglig i målet kan enligt Arbetsdomstolens mening inte slutsatsen dras att det är tillräckligt klarlagt att P.J. inte skulle kunna komma tillbaka till arbete hos bolaget. Det har enligt Arbetsdomstolens mening inte förelegat några beaktansvärda hinder mot att på det sätt som IF Metall föreslagit närmare utreda vilken arbetsförmåga som P.J. har som svetsare samt om det finns hjälpmedel som just han kan ha hjälp av för att kunna arbeta kvar hos bolaget. Det har således varit skäligt att kräva en sådan utredning av bolaget. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att bolaget inte har fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheterna till fortsatt anställning för P.J.

Vid denna bedömning saknar frågan om P.J:s eventuellt bristande medverkan i en bedömning av hans förmåga till arbete utanför bolaget betydelse.

Arbetsdomstolen slutsats är därmed att arbetsgivarparterna inte visat att bolaget haft saklig grund för uppsägningen av P.J. Uppsägningen skall därför ogiltigförklaras.

Skadestånd

Vid nu angivna förhållanden har bolaget att till P.J. utge allmänt skadestånd. Skadeståndet bör skäligen bestämmas till 50 000 kr.

Har P.J. rätt till lön och andra förmåner för juli månad 2005?

Som tidigare redovisats upphörde P.J:s sjukskrivning den 1 juli 2005 och han inställde sig då hos arbetsgivaren och anmälde att han åter stod till bolagets förfogande för arbete och rehabilitering. Det är vidare ostridigt att bolaget under hela juli månad nekade honom tillträde till arbetsplatsen samt att han inte heller erhöll någon lön för denna tid.

Arbetsgiversidan har gjort gällande att P.J. inte skall ha rätt till lön eller andra förmåner för den aktuella tiden eftersom, i likhet med vad som anförts i uppsägningstvisten, hans arbetsförmåga då stadigvarande var så nedsatt och han inte under överskådlig tid kunde förväntas utföra något arbete av betydelse eller värde för bolaget. P.J. har således enligt arbetsgivarparterna inte stått till bolagets förfogande under den aktuella tiden. IF Metall har bestritt detta och har redovisat motsatt ståndpunkt.

Mot bakgrund av vad som ovan anförts om bolagets underlåtenhet i rehabiliteringshänseende kan det inte heller i denna tvist anses visat att P.J. på grund av bristande arbetsförmåga varit ut stånd att utföra arbetsuppgifter av betydelse för bolaget. Arbetsdomstolen anser därför att P.J. under de omständigheter som rådde får anses ha stått till förfogande för arbete på ett sådant sätt att han är berättigad till lön och andra förmåner avseende den nu omtvistade perioden (jfr AD 2003 nr 44). Arbetsgivarparternas fastställsetalan skall därmed lämnas utan bifall.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående innebär att uppsägningen av P.J. skall förklaras ogiltig och bolaget skall förpliktas utge 50 000 kr i allmänt skadestånd till P.J. Därutöver skall arbetsgivarparternas fastställsetalan avseende frågan om lön och andra förmåner för juli månad 2005 ogillas. Med hänsyn till utgången i målen skall arbetsgivarparterna förpliktas ersätta IF Metall för deras rättegångskostnader. Om beloppen råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att P.T. Rostfria o Mek AB:s uppsägning av P.J. är ogiltig.
2. Arbetsdomstolen förpliktar P.T. Rostfria o Mek AB att betala allmänt skadestånd till P.J. med femtiotusen (50 000) kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 juli 2005 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avslår Teknikarbetsgivarnas och P.T. Rostfria o Mek AB:s fastställsetalan.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Teknikarbetsgivarna och P.T. Rostfria o Mek AB att med hälften vardera ersätta IF Metalls rättegångskostnader med sammanlagt fyrahundraåttatusenniohundranitton (408 919) kr, varav 360 000 kr avser ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Berndt Molin,
Agne Werneskog, Ylva Tengblad, Per Winberg och Henry Sjöström.
Enhälligt.

Sekreterare: Anu Rintala