

Sammanfattning

En arbetstagare blev efter en längre tids sjukskrivning uppsagd från sitt arbete med motiveringen att hon på grund av sina medicinska besvär varaktigt saknade förmåga att utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Domstolen har funnit att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering och omplacering. Uppsägningen har befunnits vara sakligt grundad. Vissa förändrade förhållanden i tiden efter uppsägningen har inte medfört annan bedömning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2007-01-31
StockholmDom nr 12/07
Mål nr A 276/05**KÄRANDE**

Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Box 1105,
111 81 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Stellan Gärde, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155,
111 81 STOCKHOLM

SVARANDE

1. Almega Tjänsteförbunden, Box 55545, 102 04 STOCKHOLM

2. Posten AB, 556128-6559, 105 00 STOCKHOLM

Ombud för båda: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,
102 04 STOCKHOLM

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Facket för Service och Kommunikation (SEKO), nedan förbundet, gäller varandra avlösande kollektivavtal. Posten AB (Posten), är genom medlemskap i Almega Tjänsteförbunden bundet av kollektivavtalet.

T.B. anställdes år 2000 hos Posten med placering på ODR-centralen (OadresseradDirektReklam) i Göteborg. Hon har sedan mars 2002 varit återkommande sjukskriven för problem med värk i främst höger handled och underarm. T.B. sades upp den 7 juli 2005 av personliga skäl.

Tvist har uppkommit mellan parterna i fråga om uppsägningen har varit sakligt grundad. Tvisten har varit föremål för såväl lokal som central förhandling utan att parterna har kunnat enas.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen skall förklara uppsägningen av T.B. ogiltig och förplikta Posten att till henne betala 150 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot 7 § anställningsskyddslagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 22 december 2005, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet i dess helhet. Inget skadestånd har vitsordats som skäligt i sig. Ränteyrkandet har vitsordats som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Posten har cirka 900 anställda i Göteborg, vilket motsvarar ungefär 520 årsarbetskrafter. T.B. är anställd som sorterare på ODR-centralen. Arbetet består huvudsakligen i att sortera reklammaterial, varvid detta bl.a. lyfts från pall, luftas och läggs i sorteringsmaskinen. Det är ett monotont och enformigt arbete som inte bör utgöra den enda arbetsuppgiften för den som arbetar där. Sorteringsarbetet bör i stället kombineras med andra arbetsuppgifter. T.B. har dock fram till sjukskrivningen i mars 2002 arbetat enbart med den uppgiften. Sjukskrivningen har orsakats av värk i främst höger handled och underarm på grund av upprepade lyft och luftning av buntar med reklammaterial under arbetspass om cirka åtta timmar per dag. Den enda växling mellan olika arbetsuppgifter som kommit till stånd har varit frivillig och oregelbunden och har skett enbart på T.B:s eget initiativ; arbetsväxlingen har inte varit en följd av ett arbetsledningsbeslut.

Posten har sagt upp T.B. med hänvisning till att hennes arbetsförmåga är varaktigt nedsatt i sådan grad att hon inte längre kan utföra något arbete av betydelse. Tvisten gäller alltså om Posten haft saklig grund för åtgärden. Vid bedömningen av den frågan måste hänsyn tas till att det pågått två i tiden parallella processer som rört T.B:s anställning och arbetsplats. Den ena processen är T.B:s arbetsskada, de återkommande sjukskrivningarna och uppsägningen av henne. Den andra processen är det förändringsarbete som genomförts när det gäller att förebygga arbetsskador. Förändringsarbetet på arbetsplatsen har pågått parallellt med åtgärden att säga upp T.B. Posten har dock inte informerat henne om det pågående förändringsarbetet. I stället har arbetet med rehabiliteringsutredningen och slutligen åtgärden att säga upp T.B. vidtagits under förutsättningen att hon inte kan komma tillbaka till sitt arbete.

T.B. har dock sedan den 2 november 2006 återgått i arbete på ODR-centralen. Skälet till det är dels den utredning som genomförts på Sophiahemmet, dels det förhållandet att Posten infört ett system med arbetsväxling på hennes arbetsplats.

T.B:s arbetsförmåga

T.B:s besvär har dokumenterats i ett antal läkarintyg. I ett läkarintyg av den 27 maj 2003 sägs bl.a. att hon bör pröva annat arbete som inte är belastande för handled och underarm. Men det har hon inte fått göra. Posten har aldrig låtit henne arbetsträna eller pröva andra arbetsuppgifter än sådana som har orsakat hennes arbetsskada. I ett läkarintyg av den 15 januari 2004 anges bl.a. att T.B. har blivit successivt förbättrad och innan återgång i arbete skall ett rehabiliteringsmöte genomföras för att diskutera lämpliga framtida arbetsuppgifter eftersom hon inte skall utföra tidigare arbetsuppgifter. Det konstateras således i intyget att T.B. kan återgå i arbete, men att hon inte skall utföra exakt de arbetsuppgifter hon hade tidigare, dvs. hon skall inte enbart arbeta vid sorteringsmaskinen.

Vid den nyss nämnda tidpunkten utgick de som deltog i rehabiliteringsarbetet från att det inte var möjligt att genomföra några förändringar på arbetsplatsen. Det är viktigt att ha den förutsättningen klar för sig när man tar del av innehållet i läkarintygen. I exempelvis ett läkarintyg av den 24 maj 2006 redovisas T.B:s egen bedömning av sina möjligheter att återgå i arbete. I intyget är antecknat att patienten själv tror att hon aldrig kan återgå till ett arbete som innebär belastning för armar och axlar. När T.B. säger detta utgår hon från att hennes arbetsplats inte har förändrats. Det beror på att hon inte har besökt arbetsplatsen, att Posten inte har informerat henne om vilka förändringar som genomförts och att hon inte har fått arbetspröva. Men det har skett förändringar på arbetsplatsen som hon inte kände till när läkarintyget utfärdades.

T.B. har själv tagit initiativ till den utredning som utförts av läkare och sjukgymnast på Sophiahemmet. Av läkarutlåtandet framgår bl.a. att T.B. numera har mycket måttliga besvär och att hon bedöms ha en arbetsförmåga om minst 50 procent i ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete. Detta utlåtande i förening med att T.B. slutligen fick information om att det numera tillämpas arbetsväxling på ODR-centralen ledde till att hon på eget initiativ tog beslut om att återgå i arbete. Utredningen består också av ett utlåtande av en sjukgymnast som uppger bl.a. att T.B. ur fysisk synpunkt klarar att på heltid utföra alla på arbetsmarknaden förekommande arbeten. Utlåtandena visar alltså att Posten vid tidpunkten för uppsägningen inte kunde utgå från att T.B. under överskådlig framtid saknade förmåga att utföra arbete av någon betydelse. Om man även beaktar att Försäkringskassan i december 2005 beslutade att dra in T.B:s sjukersättning med hänvisning till att hon klarar alla på arbetsmarknaden normalt förekommande arbeten, så framträder en situation som borde ha medfört att Posten hade dragit andra slutsatser beträffande hennes framtid än man gjort.

Förändringsarbetet på ODR-centralen

Det har tagits fram en ergonomirapport avseende ODR-centralerna i Uppsala och Malmö. Rapporten är direkt tillämplig på förhållandena vid ODR-centralen i Göteborg eftersom samma typ av maskinell utrustning finns där.

Av rapporten framgår bl.a. att ODR-centralerna har behov av att behålla enkla uppgifter som erbjuder arbetsväxling. I rapporten sägs också att risken för belastningsskador är påtaglig på kort och lång sikt och att alla måste vara uppmärksamma på arbetsväxling. Vidare sägs i rapporten att arbetsgivaren måste tillse att alla arbetstagare kan växla mellan alla förekommande arbetsuppgifter. Vidare rekommenderas friskvårdsinsatser såsom massage.

Rapporten blev tillgänglig för Posten i juni 2005. Posten har därefter genomfört förändringar på ODR-centralen i enlighet med de slutsatser som anges i rapporten. Rapporten kom alltså i tiden före uppsägningen av T.B. och Posten har känt till att den var på väg. Trots det har Posten sagt upp T.B. med hänvisning till hennes arbetsskador som orsakats av monotont arbete vid sorteringsmaskinen.

Arbetsuppgifter som T.B. kan utföra

T.B. kan utföra ett flertal av de arbetsuppgifter som finns på Terminal Brev, bl.a. arbetsuppgifter vid den s.k. Sambandscentralen. Hon kan även utföra arbete med kodning som sker som ett led i sorteringsarbetet inom Terminal Brev och vid Direktenheten.

Sambandscentralen är en övervakningscentral för alla säkerhetssystem, brandlarm, övervakningskameror och dylikt. Där arbetar cirka 15 personer. Arbetspassen är oftast tolv timmar. I arbetsuppgifterna ingår på helger förutom övervakning även att lossa inkommande transporter med post och ställa i ordning denna inför produktionsstart på söndag eftermiddag. Transporterna består av en lastbil med släp samt ett par tågagnar med post. I arbetsuppgifterna ingår även att inhämta statistikuppgifter.

Arbetet med kodning innebär att arbetstagaren sitter framför en bildskärm och på ett tangentbord slår in postnummer på försändelser som saknar sådant. Dataarbete kan också förekomma några timmar per dag på Direkt-enheten.

Rehabiliteringsutredningen och rehabiliteringsåtgärder

Posten genomförde en rehabiliteringsutredning redan i oktober 2002. Den utredningen innehåller inte någon analys av möjligheterna att anpassa arbetet till T.B:s förutsättningar eller att låta henne pröva annat arbete på heltid eller deltid.

I utredningen anges vilken behandling eller rehabilitering som pågår. Det är ”övningar hemma” genom sjukgymnast och läkare. Det är den enda behandlingen och det betyder i princip att T.B. skall stretcha sina handleder. I utredningen anges också att T.B. har bytt arbetsuppgifter när arbetstempot varit för högt. Det är alltså T.B. själv som försäkrat sig om en viss arbetsväxling; den har inte kommit till stånd genom en förändring av arbetsorganisationen. T.B. har truckkörkort, men arbetsgivaren har inte ens beslutat om arbetsväxling där truckkörning ingick som en arbetsuppgift. I utredningen anges också att man inte ser några förändringar och att det är svårt för arbetsgivaren att se hur man skall kunna få till stånd en förnuftig arbetsrotation för T.B. Det är alltså detta uttalande som ligger till grund för arbetsgivarens uppfattning att det inte går att förändra arbetet. Men i dag har Posten, på grund av ergonomirapporten, genomfört en vettig arbetsrotation på ODR-enheten.

Efter oktober 2002 har det inte genomförts någon ytterligare utredning av förutsättningarna för rehabilitering. Det finns visserligen en del anteckningar från olika möten, men det har inte genomförts någon egentlig utredning. Det har inte heller gjorts någon genomgång av möjligheterna för T.B. att växla mellan olika arbetsuppgifter. Rehabiliteringsutredningen i oktober 2002 genomfördes vid en tidpunkt då det inte var möjligt att dra några avgörande slutsatser om T.B:s framtid. Utredningen får därför anses utgöra en lägesbeskrivning snarare än ett slutligt ställningstagande till möjligheterna

för T.B. att återgå till arbete. Utredningen gjordes vid en tidpunkt när det inte ens stod klart om det var medicinskt möjligt att pröva andra arbetsuppgifter för T.B. Att förbundet inte hade något att erinra mot utredningen kan ha sanktionerat den bristande aktiviteten från Postens sida.

Posten borde också ha erbjudit olika tekniska hjälpmedel för att anpassa arbetsplatsen till T.B:s förutsättningar. Posten borde ha prövat bl.a. följande hjälpmedel. Magbälte med bricka vid postsortering, telfer för lyft av säckar, mitella vid brevsortering, truck i samband med tömning av tågagnar och lastbilar samt postcykel vid arbetsuppgifter som avser att samla upp vissa postförsändelser. Det kan inte uteslutas att ytterligare hjälpmedel finns att tillgå mot bakgrund av den tekniska utveckling som föreligger och den medicinska prövning som måste göras innan hjälpmedel anpassas.

Omplaceringsutredningen

I omplaceringsutredningen har Posten redovisat ett antal arbetsställen för vilka alla anges att rekryteringsbehov saknas. Dessa uppgifter skall ställas mot det faktum att cirka 250 visstidsanställningar gjordes under åren 2005 och 2006. En omplaceringsutredning skall vara heltäckande. Att det skett 250 anställningar visar att det har funnits möjligheter att hitta annan sysselsättning till T.B. Det har också funnits lediga anställningar på Sambandscentralen. Det är fråga om vikariat och inlånning av arbetskraft som skett under åren 2005 och 2006. Den utredning som Posten genomfört uppfyller alltså inte de krav som ställs på en arbetsgivare i detta hänseende.

Vilka åtgärder har Posten vidtagit för att T.B:s anställning skall kunna bestå?

Posten har inte genomfört någon arbetsträning eller arbetsprövning under T.B:s sjukskrivning. Posten har inte före uppsägningen prövat om en anpassning av arbetsuppgifterna eller en omorganisation skulle ge möjlighet till fortsatt arbete för T.B. Enligt Försäkringskassans bedömning och beslut var T.B. arbetsför till åtminstone 50 procent från hösten 2005.

Det har funnits och finns alltså möjlighet att hitta arbetsuppgifter på andra enheter inom Posten med uppgifter som är lämpliga för T.B. Det har också funnits möjlighet att låta henne arbetsträna. Men Posten har inte gjort någonting av detta.

Arbetsplatsen har i dag genomgått förändringar. Verksamheten har flyttat till nya lokaler och Posten har infört obligatorisk arbetsväxling varannan timme. Enligt utredningen från Sophiahemmet kan T.B. gå tillbaka till sitt arbete på heltid inom sex månader. Det förutsätter dock att hon får den hjälp som Posten är skyldig att ge henne i form av anpassning av arbetsplatsen m.m.

Sammantaget har Posten inte uppfyllt vare sig sin rehabiliteringsskyldighet eller sin omplaceringsskyldighet.

Sammanfattning och grunder

Posten har inte före uppsägningen T.B. uppfyllt de krav som kan ställas på arbetsgivare att genomföra åtgärder för att hon ändå skall kunna behålla sin anställning. Arbetsorganisationen har numera förändrats och på grund härav är det möjligt för henne att återgå i arbete. Uppsägningen av T.B. har skett i strid mot 7 § anställningsskyddslagen. Genom att säga upp T.B. trots att det inte förelegat saklig grund härför har Posten ådragit sig skadeståndsskyldighet mot henne.

Arbetsgivarparterna

T.B. anställdes vid Posten år 2000. Hon har – med undantag för perioden från juni 2003 till juni 2004 då hon var föräldraledig – varit oavbrutet sjukskriven från mars 2002 fram till den 7 juli 2005 då Posten sade upp henne. Hon har från mars 2002 helt saknat förmåga att utföra arbete för Posten på grund av besvär i handled och underarm. Besvären ökar vid belastning. Vid tidpunkten för uppsägningen var hon fortfarande sjukskriven på heltid. Den medicinska beteckningen för T.B:s fysiska problem är myalgi eller myofasciellt syndrom. Problemen har visat sig i värk, domningar samt svaghet i underarmar och handleder. Det är en typ av besvär som provoceras och förvärras om man belastar de kroppsdelar där problemen finns.

Praktiskt taget alla arbetsuppgifter inom ODR-centralen och Terminal Brev innefattar krav på fysisk belastning. Det handlar exempelvis om ett frekvent bärande av s.k. blåådor samt att skjuta eller dra behållare som normalt väger 2-300 kilo och ibland så mycket som 600 kilo. Dessa fysiskt tunga arbetsuppgifter är också repetitiva. Det finns i och för sig vissa hjälpmedel som kan användas för att underlätta arbetet. Sådana hjälpmedel används också i arbetet så långt det är möjligt. Men man kan inte komma ifrån att kropps-krafter är nödvändiga för att utföra arbetsuppgifterna. Inte heller tangent-bordsarbete kan anses vara lämpligt i T.B:s fall eftersom man belastar handleden, speciellt om man sitter länge och måste arbeta snabbt. Det finns alltså inte några arbetsuppgifter som, om T.B. utförde dem, inte skulle medföra att hennes skador förvärrades.

T.B:s arbetsförmåga

T.B. har själv vid flera tillfällen gjort klart för Posten att hon inte vill gå tillbaka till ODR-centralen och att hon inte kan utföra något arbete som innebär lyft. T.B. har under perioden från och med mars 2002 till tidpunkten för uppsägningen besökt läkare vid mer än tjugo tillfällen. De medicinska utlåtandena visar sammantaget att hon saknar arbetsförmåga såvitt gäller arbete hos Posten.

Företagsläkaren M.F. har utfärdat flertalet av läkarintygen under T.B:s sjukskrivningsperiod. I ett intyg av den 19 mars 2002 anges att T.B. har värk över muskelfästen i höger hand och höger underarm samt att hon besökt sjukgymnast och fått instruktioner om töjning och vila m.m. I ett intyg av den 22 april 2002 anges myalgi i höger underarm och hand och som planerad

behandling anges sjukgymnastik. Arbetsförmågan bedöms till högst 75 procent. I ett intyg av den 29 augusti 2002 anges värk i höger underarm som diagnos och som behandling anges gymnastik, simning och förskriften mediciner. Arbetsförmågan bedöms till 50 procent. I ett intyg av den 24 juni 2002 lämnas i huvudsak samma uppgifter som i tidigare intyg med tillägget att T.B. använder handledsbandage. I ett intyg av den 23 oktober 2002 anges under rubriken diagnos att T.B. har värk och domningar i höger underarm samt att hon får ökande besvär vid belastning. Hennes nuvarande arbete bedöms inte lämpligt med hänsyn till besvärerna. I ett intyg av den 17 december 2002 anges att T.B. har värk i höger underarm som ökar vid belastning, att hon har värk nattetid och tidvis domningar. Smärtan utlöses vid aktiv rörelse. I intyg av den 12 februari 2003 och den 19 mars 2003 anges att värken utlöses vid aktiv rörelse mot motstånd och att besvärerna har accentuerats den senaste tiden. Arbetsförmågan bedöms helt nedsatt. Enligt ett intyg av den 27 maj 2003 har T.B. värk i höger underarm som ökar vid belastning samt tidvis domningar och värk nattetid. Arbetsförmågan bedöms helt nedsatt och det anges att hon bör pröva andra arbetsuppgifter som inte är belastande för handled och underarm. I intyg av den 11 december 2003 och den 15 januari 2004 anges att T.B. varit hos handkirurg samt att hon inte klarar av att sköta hushållsgöromål adekvat. Arbetsförmågan bedöms helt nedsatt. I intyg av den 17 juni 2004, den 17 augusti 2004, den 28 september 2004 och den 21 oktober 2004 anges att arbetsförmågan bedöms helt nedsatt. Under en period har sjukskrivningarna motiverats även av psykiska besvär, men dessa har varit övergående och har inte legat till grund för uppsägningen.

Det har inte skett någon förbättring under den period om cirka tre år som T.B. varit sjukskriven. T.B. har använt handledsbandage och handledsskydd, s.k. ortoser samt smärtblockeringsapparat. Hon har genomgått en rad medicinska undersökningar och olika typer av behandling, såsom sjukgymnastik, akupunktur samt smärtstillande mediciner. Trots det har hennes besvär kvarstått. Det fanns vid tidpunkten för uppsägningen inte något arbete att erbjuda till T.B., varken som arbetsträning eller på grund av omplacering, som hon skulle kunna klara av med hänsyn till skadorna.

Skadorna och hennes besvär till följd av dem har bestått även efter uppsägningen. Läkarintyg utfärdade i april, maj och juli 2006 ger samma beskrivning av T.B:s fysiska besvär som tidigare läkarintyg. I de nya läkarintygen anges även att värken har tilltagit och av intygen från april och maj framgår att T.B. själv inte tror att hon kan återgå i arbete hos Posten. Dessa intyg, som utfärdats efter uppsägningen, bekräftar att Postens bedömning vid uppsägningstidpunkten var riktig.

Arbetet på ODR-centralen

Arbetet på ODR-centralen innebär hantering och sortering av reklammaterial för vidare transport till lokala postkontor. Reklammaterial i pappersform tas emot och körs med truckar ut till ODR-centralens lokaler där det placeras vid sorteringsmaskiner för manuell inmatning. När reklamaterialet kommer ut ur maskinen är det sorterat och omslutet med ett papper från Posten kallat

”Svepet”. Därefter placeras det på pallar och transporteras med truck till lastbilar som levererar materialet till postkontor för slutlig utdelning i brev-lådor och brevinkast.

T.B:s arbetsuppgifter består av att fördela och mata in reklammaterial i maskiner, köra truck och att packa gods. Iläggning av reklammaterial i maskin innebär att materialet lyfts, bålen vrids och handlederna böjs och vrids. Arbetstagaren lyfter ca 500 kilo per timme. Svepet delas ut på måndagar och torsdagar. Arbetet på ODR-centralen måste vara färdigt kl. 06.00 på måndag respektive torsdag. Arbetet utförs således periodvis under tidspress. Även anställda i arbetsledande ställning utför hela eller delar av nämnda hantering.

På ODR-centralen förekommer också arbete med sophantering och källsortering. Denna del av arbetet går till så att tunga sopkärl med överblivet material körs med truckar och innehållet i kärlen tas ur dessa och placeras i en s.k. komprimator som trycker ihop pappret till balar som lyfts ut från komprimatorn, läggs på pallar och körs med truck till lastbilar. I detta arbete ingår vidare att sortera och stapla pallar. Arbetet med sopsortering och källsortering innefattar tunga lyft.

Arbetet på ODR-centralen innefattar belastning av armar och handleder. Alla anställda på ODR-centralen roterar mellan alla förekommande arbetsuppgifter. Principerna för arbetsväxling har beslutats i samråd med de lokala fackklubbarna. Det är inte möjligt att låta en anställd utföra endast vissa typer av lättare arbetsuppgifter eftersom det skulle göra arbetet mindre varierat för arbetskamraterna och innebära en ökad risk för belastningsskador av exempelvis den typ som drabbat T.B. Det är heller inte möjligt ur organisatorisk synvinkel att fördela arbetsuppgifterna på det sättet eftersom verksamheten då blir mindre flexibel och mindre effektiv.

Det är riktigt att T.B. har gått tillbaka i arbete med början den 2 november 2006. Hon har fram till dagen för huvudförhandlingen, den 8 november 2006, arbetat tretimmarspass och gått bredvid en annan arbetstagare.

Arbetsuppgifter som förbundet hävdar att T.B. kunnat utföra

Förbundet har gjort gällande att T.B. skulle kunna utföra arbetsuppgifter vid Terminal Brev. Organisatoriskt utgör Terminal Brev ett av tre resultatområden som sorterar under namnet Meddelande. De två andra resultatområdena är Leverans och ODR-centralen. Terminal Brev och ODR-centralen utgör alltså två olika enheter som är åtskilda geografiskt och organisatoriskt.

Alla arbetsuppgifter på Terminal Brev utgör ett led i brevsortering. Samtliga arbetstagare på enheten utför arbetsuppgifter som skulle ha förvärrat T.B:s skador om hon placerats där. Alla arbetsuppgifter på enheten roterar mellan arbetstagarna för att göra arbetet mer varierat och därmed minska risken för arbetsskador. Systemet med rotation av arbetsuppgifter stöds av de lokala fackklubbarna. Det är inte möjligt att låta en anställd få fördelen av att endast

utföra arbetsmoment som kanske är mindre fysiskt påfrestande eftersom det skulle innebära motsvarande nackdel för övriga arbetstagare.

De arbetsuppgifter som förekommer vid Terminal Brev är postfördelning, brevresning, manuell sortering, klumphantering, videokodning, dataarbete vid Direktenheten och arbete vid Sambandscentralen.

Postfördelning

Arbetet innebär att ta emot och tömma inkommande tågagnar och lastbilar med postförsändelser. Försändelserna ligger oftast i behållare som dras eller skjuts ut. En fullastad behållare väger normalt 450 kilo och ibland så mycket som 600 kilo. I vissa fall ligger posten i s.k. blålådor som är staplade i lådvagnar som fullastade väger cirka 250 kilo. Arbetsuppgifterna innefattar även truckkörning där styrning av trucken är påfrestande för underarmar och handleder.

Brevresning

Brevresning innebär att arbetstagaren tömmer postsäckar genom att lyfta dem och skaka ut innehållet på ett rullande band. En full postsäck väger cirka 25 kilo. Arbetstagaren måste hålla säcken i botten med raka armar och därefter med handkraft fördela innehållet jämt över rullbandet. Arbetet sker i högt tempo eftersom rullbandet inte får gå tomt. Arbetstagaren skall även plocka undan tyngre försändelser eller försändelser med avvikande form så att dessa inte kommer in i sorteringsmaskinen. Arbetsuppgifterna innefattar även att lyfta blålådor och placera dessa på lådvagnar. En fullastad blålåda väger ofta 10-12 kilo. Arbetet är påfrestande för armar och underarmar.

Manuell sortering

Arbetet innefattar att lyfta fulla blålådor från en hylla vid maskinen och tömma dessa i sorteringsmaskinen. Sorterad post skall placeras i blålådor som lyfts och placeras på en lådvagn för vidare transport.

Klumphantering

Mindre paket som väger högst två kilo, s.k. klump, läggs i säckar som i högt tempo lyfts och placeras i en behållare. Säckarna väger upp till 25 kilo och en fullastad behållare kan väga upp till 600 kilo. Arbetet är tungt och påfrestande för armar och handleder.

Kodning

Denna arbetsuppgift är en integrerad del av det sorteringsarbete som utförs vid Terminal Brev och sker för försändelser som skall sorteras i sorteringsmaskin och på vilka adressen är skriven för hand. Kodning går till så att adressen läses av med hjälp av en scanner inne i sorteringsmaskinen varpå adressen kommer upp på en dataskärm. Den som utför kodningen skall då på datorns tangentbord skriva adressens postnummer, varpå sorteringsmaskinen på försändelsen trycker en streckkod som motsvarar det postnummer som arbetstagaren just angett. Kodning sker i ett särskilt rum där det sitter cirka 20 arbetstagare vid varsin dataskärm med tangentbord. Arbetet utförs i högt tempo och är påfrestande för nacke, axlar och ögon. Normalt utförs kodning endast under tre arbetspass per dag eller maximalt 100 minuter. En arbetsta-

gare skall klara 900 försändelser under en halvtimme eller motsvarande en försändelse varannan sekund. Genom rotation växlar arbetstagarna mellan kodning och övriga arbetsuppgifter. Inom systemet med roterande arbetsuppgifter utgör kodning en avlastning från fysiskt tung sortering.

Dataarbete vid Direktenheten

Vid Direktenheten hanteras försändelser från företagskunder. Försändelserna skall registreras på data för att ge underlag för debitering. Det är fråga om tangentbordsarbete som är påfrestande för handlederna. Tangentbordsarbete är en relativt liten del av allt arbete på Terminal Brev och det ingår – i likhet med kodning – i systemet med roterande arbetsuppgifter.

Sambandscentralen

Arbetet vid Sambandscentralen pågår dygnet runt och året om. All personal där arbetar obekväma tider och roterar mellan samtliga förekommande arbetsuppgifter. Under dagpassen arbetar tre personer och under natt- och helgpassen arbetar två personer. Helgpassen är tolv timmar långa både på lördag och söndag.

Arbetet består bl.a. i att bevaka teveskärmar som återger bilder från övervakningskameror som finns uppsatta på olika ställen i den byggnad där Terminal Brev bedriver sin verksamhet. Under arbetspasset turas de anställda om att sköta denna övervakning och att sköta de andra sysslor som Sambandscentralen ansvarar för. Övervakningsarbetet inkluderar kontroll av inpassering och därmed sammanhängande tangentbordsarbete för utskrift av legitimationshandlingar m.m. Rondering sker i lokalerna för att t.ex. se till att nödutgångar inte är blockerade. Rondering sker två gånger varje natt samt en gång dagtid på lördagar och söndagar. En rond varar cirka en till en och en halv timme och kan ibland innefatta krav på fysiskt belastande arbete om t.ex. en nödutgång är blockerad.

Statistikräkning sker vid varje tillfälle under dygnet då det kommer in en leverans av lådor med brev. Någon av de anställda som är i tjänst skall då bege sig till terminalen och där lyfta av var hundra låda av varje postslag och format som passerar en sensor. En låda kan väga upp till 15 kilo. Den skall lyftas upp på en arbetsbänk och tömmas på sitt innehåll. Försändelserna skall räknas och vägas och uppgifter antecknas om vikt och antal. Därefter läggs försändelserna i lådan som skall lyftas tillbaka till ett transportband. Statistikarbetet med en låda tar cirka 15 minuter och under ett arbetspass skall innehållet i cirka 60 lådor räknas och noteras. Statistikarbetet är fysiskt krävande för armar och handleder. Samma procedur skall också genomföras med klumpförsändelser. I det fallet skall en säck med klumpförsändelser släpas cirka 20 meter från ett transportband till den plats där räkning sker och tillbaka igen.

På lördagar och söndagar ingår det i arbetsuppgifterna att tömma ankommande tågagnar och lastbilar. I tågagnarna är en del av försändelserna lastade i 130 cm höga trådvagnar på hjul. Dessa kan väga cirka 300 kilo och skall dras eller skjutas för hand ut ur tågagnen. I tågagnarna är försändelser även placerade i blålådor som står på lådvagnar. För att få av blålådorna

från lådvagnarna måste de som sköter arbetet lossa en bygel som håller lådorna på plats. Lossningen av byglarna kräver stor muskelkraft. Under en helg lossas cirka 100 stycken sådana byglar. Det är inte möjligt att använda truck för att lossa tågagnarna eftersom lastbryggan är smal och lutande och det därför finns en risk för att trucken skall välta. Försändelser anländer också på lastbil och i det fallet kan transporten tömmas med handtruckar. Arbetet med att tömma ankommande transporter är tungt och tar cirka åtta timmar i anspråk under en helg. Personalen arbetar alltid två och två. Det skulle bli oerhört påfrestande för en anställd att enbart arbeta med tömning, medan den andra anställda enbart arbetade med övervakningsuppgifter framför teveskärmar. På Sambandscentralen hanterar personalen också obrukbara blåådor. De kommer till terminalen på speciella vagnar med 44 stycken lådor. En tom blååda väger 1,2 kilo och att lyfta av dessa är ett repetitivt arbete.

Det kan också hända att personalen vid Sambandscentralen måste tömma brevlådor. Det är fråga om brevlådor som brevbärare inte har kunnat hantera på grund av att lås har frusit, att brevlådorna är fulla före ordinarie tömning eller att de blivit utsatta för skadegörelse. Försändelserna i brevlådan ligger i en säck som skall bäras från lådan till bilen. Tömningen av en brevlåda innebär ett lyftmoment som är påfrestande. Det finns många tunga arbetsuppgifter vid Sambandscentralen och det är viktigt att dessa roterar mellan personalen. Det är därför inte möjligt att placera vissa arbetstagare på en uppgift och andra på andra uppgifter; alla arbetsuppgifter vid Sambandscentralen måste cirkulera för att minska risken för arbetsskador.

Tekniska hjälpmedel används i den utsträckning det är möjligt. Magbricka används vid manuell brevsortering för att avlasta vänsterarmen. T.B. har problem med sin högra arm och klarar därför inte av brevsortering vare sig med eller utan magbricka. Telfer kan användas vid tömning av säckar. Det ger en viss avlastning, men arbetstagaren måste ändå raka ut innehållet ur säcken för hand och sortera ut klumpförsändelser på banden. Mitella används i manuell brevsortering som T.B. inte klarar av att utföra. Truckar används redan i den utsträckning som är möjligt. Cyklar finns och används i verksamheten men påverkar inte T.B:s möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter.

Rehabiliteringsfrågan

Hösten 2002 genomförde Posten en rehabiliteringsutredning. Företrädare för förbundet har tagit del av utredningen utan att lämna några synpunkter på den. Under perioden mars 2002 till maj 2005 förekom flera rehabiliteringsmöten och andra kontakter. I mars 2005 hölls ett avstämningsmöte med Försäkringskassan vid vilket medverkade företrädare för Försäkringskassan, T.B., en kurator från vårdcentralen Biskopsgården, B.L. och M.J. från Posten samt företrädare för förbundet. Vid mötet konstaterades bl.a. att T.B. inte kunde gå tillbaka till ODR-centralen, att det saknades möjlighet att anpassa arbetsplatsen och att hon inte klarade av att bära eller lyfta tunga saker. T.B. hade inte några invändningar mot de slutsatser som redovisades vid det mötet.

Posten har försökt hitta lämpliga arbetsuppgifter genom att överväga om det vore möjligt att göra en mindre omorganisation av verksamheten som innebär att lättare arbetsuppgifter lades över på T.B. En sådan lösning skulle dock strida mot principerna för rotation och innebära en ökad risk för arbetsskador hos de arbetstagare från vilka man tar de lättare arbetsuppgifterna. Posten har övervägt men avstått från en sådan lösning även av det skälet att den övervägande delen av arbetsuppgifterna är sådana att T.B. på grund av sina besvär inte har möjlighet att utföra dem.

Det har inte varit möjligt eller meningsfullt att genomföra arbetsträning på ODR-centralen eller Terminal Brev eftersom det där saknas arbetsuppgifter som inte innebär ansträngning av armar och handleder. Arbetsträningen skulle ju innebära att T.B. sattes att utföra arbetsuppgifter som hennes besvär hindrar henne att utföra. Dessutom skulle arbetsträningen förvärra besvärerna. Arbetsgivaren har en skyldighet att överväga arbetsträning och det har man också gjort. Man har i detta fall således valt att inte genomföra arbetsträning eftersom man inte sett någon möjlighet för T.B. att arbeta kvar vid Posten på grund av att arbetsuppgifterna där är skadliga för henne. Arbetsträning skulle heller inte kunna ge några svar som man inte redan fått genom läkarintygen.

Omplacering m.m.

Posten har i praktiken genomfört femton omplaceringsutredningar eftersom man varje kvartal undersökt om det finns ledig arbeten som T.B. kan omplaceras till. Undersökningarna har omfattat Postens arbetsställen i hela landet samt andra bolag i koncernen såsom Poståkeriet Sverige AB och Svensk Kassaservice AB. Posten har alltså i omplaceringshänseende gjort mer än vad man har skyldighet till.

Förbundet har gjort gällande att det skall ha skett ett antal anställningar vid Sambandscentralen. De påstådda anställningarna avser i samtliga fall utom ett tillsättning av vikariat genom interna omflyttningar eller inlåning av personal till Sambandscentralen från andra enheter. Det har alltså inte varit fråga om nyanställningar i mer än ett fall. Den anställningen påbörjades den 19 november 2005, dvs. cirka fyra månader efter uppsägningen av T.B. Någon nyanställning var inte aktuell vid tidpunkten för uppsägningen. Även vikariatsanställningarna och inlåningen av personal har skett efter uppsägningen. Det är också så att T.B. i allt väsentligt saknar förmåga att utföra arbetsuppgifterna vid Sambandscentralen med hänsyn till sina besvär med bl.a. värk i armar och handleder.

Posten bedriver ett seriöst arbete för att förebygga uppkomsten av arbetsskador och rehabilitera arbetstagare som drabbas av belastnings- eller arbetsskador. Det går dock inte att bortse från att flertalet arbetsuppgifter måste utföras med muskelkraft.

Posten driver också en verksamhet som kallas för Posten Omstart. Det är en organisation för långtidssjukskrivna anställda som inte kunnat omplaceras och beträffande vilka rehabiliteringsansvaret är uppfyllt. För placering i

Posten Omstart skall den anställde ha varit sjuk i minst fem år och anses färdigrehabiliterad. En placering i Posten Omstart innebär att den anställde under ett års tid ges möjlighet att med full lön och bibehållna förmåner kvalificera sig för ett arbete utanför Posten. Det sker genom exempelvis yrkesinriktad utbildning, kurser och yrkesvägledning. Posten Omstart är inte ett erbjudande om omplacering i den mening som avses i anställningsskyddslagen. En placering i Posten Omstart förutsätter att den anställde säger upp sin anställning i Posten AB. T.B. har erbjudits plats i Posten Omstart med har avböjt erbjudandet.

Sammanfattning och grunder

T.B. har genomgått omfattande medicinska undersökningar och olika behandlingsmetoder. Hennes besvär kvarstår dock. T.B:s arbetsförmåga är varaktigt nedsatt i sådan grad att hon inte längre kan utföra något arbete av betydelse för Posten. Det har därför förelegat saklig grund för uppsägning av henne av personliga skäl.

Förbundet

I fråga om arbetsuppgifter som T.B. skulle kunna utföra vill förbundet tillägga följande.

Postfördelning

Dragande av postbehållare är i princip inte tillåtet på grund av risken för arbetsskador. Posten har inte prövat om ett *skjutande* av postbehållare skulle kunna klaras av T.B. Det momentet kan därför inte uteslutas som en möjlig arbetsuppgift.

Brevresning

De brevsäckar som Posten nämner under denna punkt väger normalt 10-15 kilo. De försändelser som skall sorteras bort, s.k. klump, får väga maximalt två kilo. Fullastade blålådor väger maximalt 6-7 kilo. Arbetsuppgifter under denna punkt är möjliga för T.B. att utföra, men Posten har inte övervägt den möjligheten.

Maskinell sortering

Den här arbetsuppgiften utförs endast två timmar åt gången, varefter cirkulation sker till andra arbetsuppgifter. Arbetsuppgiften under denna punkt kan inte uteslutas som möjlig. Posten har inte övervägt den möjligheten.

Klumphantering

De repetitiva moment som Posten påstår att denna hantering innebär är mindre repetitiva än de arbetsuppgifter som vanligen utförs vid ODR-centralen. T.B. kan – i vart fall med vanliga tekniska hjälpmedel – klara dessa arbetsuppgifter. Posten har inte prövat om det är möjligt.

Kodning

Denna arbetsuppgift är inte fysiskt krävande. T.B. kan klara av att utföra den, men Posten har inte prövat om det är möjligt.

Domskäl

Twisten

År 2000 anställdes T.B. hos Posten som sorterare med placering på ODR-centralen i Göteborg. Hon har sedan mars 2002 varit återkommande sjukskriven för problem med värk i främst höger handled och underarm. T.B. sades upp den 7 juli 2005 av personliga skäl.

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

Förbundet – som har gjort gällande att det inte förelegat saklig grund för uppsägning – har sammanfattningsvis anført att Posten inte fullgjort sina skyldigheter i rehabiliterings- och omplaceringshänseende och att T.B. inte saknar förmåga att utföra arbete av betydelse för Posten. Förbundet har även anført att Posten numera genomfört förändringar i arbetsorganisationen som medför att T.B. kan återgå i arbete, vilket också skett från och med den 2 november 2006.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att uppsägningen har varit sakligt grundad mot bakgrund av att T.B. har sådana medicinska besvär att hon varaktigt saknar förmåga att utföra något arbete av betydelse för Posten. De har vidare hävdatt att Posten vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som skäligen kan krävas samt att Posten även fullgjort sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Utredningen i målet

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med T.B. samt vittnesförhör med ombudsmannen L.S., SEKO, och överläkaren S.J. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med produktionschefen B.L., chefen för enheten säkerhet och statistik L.W., personalchefen A.A., rehabiliteringssamordnaren M.J. och företagsläkaren M.F., Previa AB. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt fast praxis utgör det förhållandet att en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt, till följd av sjukdom eller skada, som regel inte saklig grund för uppsägning, såvida inte nedsättningen är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Av central betydelse vid prövningen av uppsägningar som föranletts av sjukdom eller skada är bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att medverka till rehabilitering och arbetsanpassning, som återfinns i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Av dessa bestämmelser framgår bl.a. att arbetsgivaren inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar är skyldig att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas 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 fråga om att anskaffa tekniska hjälpmedel som kan underlätta för arbetstagaren att behålla sin anställning. Den närmare omfattningen av arbetsgivarens nu berörda skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Faktorer som arbetsplatsens storlek kan påverka bedömningen, liksom i vad mån arbetstagaren själv medverkat i ansträngningarna att finna en lösning. Det åligger under alla förhållanden arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter går detta ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 1999 nr 10 med där angivna hänvisningar).

T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga

T.B. sjukskrevs i mars 2002 och var vid tidpunkten för uppsägningen fortfarande sjukskriven. Under år 2002 var hon partiellt sjukskriven, men från och med början av år 2003 har det huvudsakligen varit fråga om hel sjukskrivning. Under perioden juni 2003 – juni 2004 var hon huvudsakligen föräldraledig. Från och med februari 2005 beviljades hon tidsbegränsad aktivitetsersättning av Försäkringskassan och var samtidigt fortsatt helt sjukskriven.

Arbetsgivarparterna har beträffande T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga åberopat ett flertal läkarintyg av företagsläkaren M.F. utfärdade under perioden mars 2002 till och med oktober 2004. Av dessa framgår sammanfattningsvis följande. Den diagnos som anges under hela perioden är myalgi eller myofasciellt syndrom i underarmar och handleder. De fysiska besvären beskrivs som värk som ökar vid belastning samt svaghet och domningar i främst höger underarm och handled. I intygen anges att T.B:s ordinarie arbetsuppgifter är klart olämpliga, att hon inte kan återgå till dessa och att hon bör pröva andra arbetsuppgifter som är mindre fysiskt belastande. I intyg från perioden juni 2004 till oktober 2004 anges att deltid i nuvarande sysselsättning inte är möjlig med hänsyn till hennes symptom, att deltid kan vara skadlig för sjukdomens förlopp, att deltid inte kan förbättra prognosen för återgång i arbete och att anpassade arbetsuppgifter inte kan möjliggöra sysselsättning på deltid. T.B. har sedan besvären först visade sig genomgått sjukgymnastik, akupunktur och smärtstillande medicinering samt använt handledsbandage, handledsskydd och smärtblockeringsapparat. Hjälpmedel och behandling har bekostats av Posten. Hon har även remitterats till handkirurg.

M.F. har vid huvudförhandlingen i målet redogjort för T.B:s hälsotillstånd i enlighet med vad som framgår av intygen och vad som arbetsgivarparterna anfört sakframställningsvis samt tillagt följande. T.B:s fysiska besvär har kvarstått trots att hon vid tidpunkten för uppsägningen varit sjukskriven i cirka tre år och under den tiden belastat armar och handleder med andra sysslor än sådana som förekommer på hennes arbetsplats. Den omständigheten att besvären under de förhållandena ändå kvarstått gör att prognosen för tillfrisknande ser mörk ut. T.B. har cirka 40 år kvar i arbetslivet. Det är därför olämpligt att i den åldern och med hennes prognos

”fastna” i ett arbete som utlöst besvären, särskilt som besvären i hennes fall visade sig efter en förhållandevis kort tid på arbetsplatsen. Arbetet på ODR-centralen är fysiskt belastande oavsett i vilken utsträckning rotation mellan olika arbetsuppgifter tillämpas. Av dessa skäl är det enligt hans bedömning olämpligt att T.B. går tillbaka till ODR-centralen; sannolikheten för att kvarvarande besvär förvärras är nämligen hög. Det går heller inte att bortse från risken för återfall även i den situationen att skadan helt skulle ha läkt ut, vilket inte skett i T.B:s fall. Han har av det skälet också avrått från att T.B. arbetsträna på ODR-centralen. Arbetsträning bör i stället ske med andra arbetsuppgifter och hos annan arbetsgivare. Enligt hans uppfattning innebär allt arbete på Posten som skulle kunna vara aktuellt i detta fall fysisk belastning på armar, nacke och axlar. I annat för henne lämpligt arbete hade T.B. enligt hans bedömning år 2004 en arbetsförmåga på 50 procent.

Slutsatserna i denna medicinska utredning har emellertid ifrågasatts av förbundet som åberopat ett utlåtande av överläkaren S.J., Sophiahemmet Rehab Center, utfärdat den 21 september 2006 och ett utlåtande av legitimerade sjukgymnasten T.C., Sophiahemmet Rehab Center, utfärdat den 2 oktober 2006.

S.J:s utlåtande avseende T.B:s arbetsförmåga baseras på läkarintyg från perioden mars 2002 till januari 2005 samt anamnes och undersökning av henne. Av utlåtandet framgår i huvudsak följande. T.B. – som under flera år haft bekymmer med värk i höger underarm vid enformigt långvarigt arbete – har nu måttliga besvär och vid undersökningen mycket måttliga besvär från underarmsmuskulaturen. Hon bedöms vid undersökningstillfället ha en arbetsförmåga som uppgår till minst 50 procent i ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete, som dock bör vara anpassat såtillvida att det inte innebär mycket monotont enformigt arbete för armen. Inom loppet av ett år och med rehabilitering i form av sjukgymnastik och arbetsträning bör T.B. kunna vara arbetsför till 100 procent i ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete.

S.J. har vid huvudförhandlingen berättat om T.B:s hälsotillstånd i enlighet med vad som framgår av intyget och vad som förbundet anfört sakframställningsvis samt tillagt följande. Repetitiva arbetsuppgifter som innefattar tunga lyft innebär en hög risk för belastningsskador. Varierande arbetsuppgifter och varierande belastning minskar uppkomna besvär och risken för skador. Om det funnits ett system för rotation mellan de olika arbetsuppgifterna på T.B:s arbetsplats hade risken för arbetsskador varit betydligt mindre. Ju snabbare patienten erfar smärta vid belastning, desto lägre är tåligheten mot arbetsskador. Ju längre tid patienten har kvarvarande besvär eller smärttillstånd, desto sämre är prognosen för tillfrisknande. En period om cirka sex år är i det här sammanhanget en lång tid. Om T.B. återgår till samma arbetsuppgifter och arbetsförhållanden som hon hade innan skadan debuterade är sannolikheten hög för att besvären kommer tillbaka. Enligt hans bedömning bör T.B. klara av ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete som inte innefattar upprepade lyft med låg belastning eller få lyft med tyngre belastning. – Den bästa behandlingen för den typ av skada som T.B. har är träning i kombination med arbete. Det är

många gånger bäst för patienten att återgå till samma arbetsuppgifter under förutsättning att dessa utförs med färre antal repetitioner och kombineras med sjukgymnastik eller träning.

T.C:s utlåtande innebär en funktionsbedömning av T.B. och baseras på funktionella test, självskattningsinstrument och undersökning av henne. Av utlåtandet framgår följande. T.B. beskriver och uppvisar en mycket lätt funktionsnedsättning på grund av belastningskänslighet i höger underarm. Objektivt sett klarar T.B. av att utföra samtliga funktionstester utan funktionspåverkan. Det bedöms föreligga en mycket lätt belastningskänslighet vid kroppsundersökning, med en mycket lätt styrkenedsättning i höger underarm, vilket ej bedöms påverka arbetsförmågan. Hon har en betydande restarbetsförmåga och bedöms ur fysisk synvinkel klara alla på arbetsmarknaden förekommande arbeten på heltid. Det bör dock observeras att denna typ av besvär brukar provoceras av mycket ensidiga arbetsmoment varför exempelvis sorteringsarbete kan vara olämpligt.

Förbundet har hävdade att utlåtandena från S.J. och T.C. visar att Posten vid tidpunkten för uppsägningen inte kunde utgå från att T.B. inte skulle kunna utföra arbete av någon betydelse. Förbundet har i det här sammanhanget även hänvisat till Försäkringskassans beslut i december 2005 att dra in hennes sjukpenning på grund av att hon bedömdes stå till arbetsmarknadens förfogande för normalt förekommande arbete.

Enligt arbetsgivarparterna motsäger inte S.J:s och T.C:s utlåtande vad Posten påstår i fråga om T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga vad avser arbete inom Posten. De har också, till styrkande av att hennes besvär kvarstått även efter uppsägningen, åberopat tre läkarintyg av läkaren D.G. avseende perioden april 2006 till juli 2006 i vilka anges att hon har värk i axlar, nacke och höger arm och att hon själv tror att hon aldrig kan återgå till ett arbete som innebär belastning av armar och axlar.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen beträffande T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga avseende perioden mars 2002 till januari 2005 att hon på grund av sjukdom varaktigt saknade arbetsförmåga för arbete som sorterare. S.J:s och T.C:s utlåtanden kan, mot bakgrund av utredningen i övrigt och särskilt den bedömning som M.F. redovisat i förhöret med honom, inte ges den betydelsen att det vid tidpunkten för uppsägningen funnits oklarheter om T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga. Det förhållandet att T.B:s besvär numera förefaller ha minskat något och att hon sedan den 2 november 2006 i viss begränsad omfattning har återgått i arbete på ODR-centralen är inte ägnat att föranleda någon annan bedömning av de omständigheter som förelåg i samband med uppsägningen. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att utredningen i denna del ger stöd för arbetsgivarparternas uppfattning i fråga om T.B:s hälsotillstånd och arbetsförmåga.

Domstolen övergår därmed till frågan om Posten inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar har vidtagit de åtgärder som skäligen kan krävas för att T.B:s anställning ändå skulle kunna bestå.

Har Posten fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet?

Rehabiliteringsutredningen

Det är ostridigt mellan parterna att Posten genomförde en rehabiliteringsutredning i oktober 2002 och att det därefter förekommit ett flertal möten och andra kontakter som rört T.B:s möjligheter till fortsatt anställning. Vidare är det ostridigt att ett avstämningsmöte hölls med Försäkringskassan i mars 2005 vid vilket T.B. samt företrädare för Posten, förbundet, Försäkringskassan och vårdcentralen Biskopsgården var närvarande.

Förbundet har hävdatt att rehabiliteringsutredningen utförts vid en tidpunkt då det inte varit möjligt att slutligt ta ställning till T.B:s förutsättningar att återgå i arbete. Förbundet har vidare anfört följande. Utredningen har inte innefattat någon analys av möjligheterna att anpassa arbetsplatsen till T.B:s behov eller att låta henne pröva annat arbete på heltid eller deltid. T.B. har heller inte getts möjlighet att arbetsträna. Utredningsåtgärderna har inte återspeglat det förändringsarbete som under år 2005 genomförts på ODR-centralen med anledning av den ergonomirapport som lades fram det året och som medfört att T.B. på eget initiativ återgått i arbete från den 2 november 2006. Alla som deltagit i utredningsarbetet, även T.B. själv, har – felaktigt har det visat sig – utgått från att hon inte kan återgå i arbete på ODR-centralen. Den omständigheten att förbundet inte har haft några invändningar mot innehållet i utredningen från år 2002 skall inte uppfattas som att förbundet godtagit brister från Postens sida när det gäller att utreda möjligheterna att rehabilitera.

Posten har invänt att den skriftligt redovisade rehabiliteringsutredningen har gjorts i enlighet med de regler som gäller härför, och att den därefter har kompletterats med anteckningar från rehabiliteringsmöten som genomförts och kontakter som tagits fram till tidpunkten för uppsägningen. Posten har vidare gjort gällande följande. Posten har övervägt möjligheterna att anpassa och omfördela arbetsuppgifterna men funnit, mot bakgrund av den medicinska utredningen, att detta inte varit meningsfullt i T.B:s fall. Det bör noteras att förbundet inte har haft något att erinra mot hur rehabiliteringsutredningen har genomförts. Förbundet har inte heller ifrågasatt de slutsatser som presenterades vid avstämningsmötet. Inte heller T.B., som själv skrivit under utredningen, har haft något att erinra mot den.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen i denna del ingen grund för att rikta någon kritik mot Posten med anledning av det sätt på vilket rehabiliteringsutredningen har bedrivits. Det finns heller inte något som tyder på att Posten och T.B. samt hennes fackliga företrädare före uppsägningen inte varit överens när det gäller inriktningen på rehabiliteringsåtgärderna. Frågan är då om det ändå hade varit skäligt att kräva att Posten skulle ha vidtagit ytterligare åtgärder för att T.B:s anställning skulle kunna bestå och vilken betydelse det i detta sammanhang kan ha att det efter uppsägningen av T.B. genomförts förändringar på arbetsplatsen med anledning av den ergonomirapport som lades fram år 2005 och som – om de hade realiserats

före uppsägningen – måhända hade gett parterna anledning att överväga en annan inriktning på rehabiliteringsarbetet.

Särskilt om arbetsväxling på ODR-centralen

I den av förbundet åberopade ergonomirapporten avseende ODR-centralerna i Uppsala och Malmö hävdar utredaren bl.a. att risken för belastningsskador är påtaglig på både kort och lång sikt och att arbetsgivaren måste se till att samtliga arbetstagare kan rotera mellan alla tillgängliga arbetsuppgifter. Förbundet har påstått att rapporten blev tillgänglig för Posten i juni 2005 och att Posten numera genomfört förändringar i enlighet med slutsatserna i den samt att dessa omständigheter bör beaktas i det nu aktuella sammanhanget.

Posten har gjort gällande att samtliga anställda på ODR-centralen roterar mellan alla förekommande arbetsuppgifter enligt ett system för arbetsväxling som har beslutats i samråd med de lokala fackklubbarna. Enligt Posten har det alltid funnits möjlighet till rotation mellan olika arbetsuppgifter på ODR-centralen och i praktiken var möjligheterna till arbetsväxling till och med större vid uppsägningstillfället jämfört med i dag eftersom det då fanns sorteringsmaskiner av olika slag på arbetsplatsen.

Huvudskyddsombudet L.S. har berättat följande. Ergonomirapporten blev tillgänglig för Posten redan i april 2005. I mitten av oktober 2006 flyttade ODR-centralen till nya lokaler. Flytten har inneburit att slutsatserna i rapporten har kunnat genomföras fullt ut; i de gamla lokalerna var arbetsväxling möjligt endast på det sättet att personalen roterade mellan olika arbetsmoment vid en sorteringsmaskin. Tills för några år sedan fanns över huvud taget inte något system för rotation mellan arbetsuppgifter på ODR-centralen; personalen arbetade konstant med en och samma uppgift vid en sorteringsmaskin. Den viktigaste åtgärden för att minska belastningsskador är arbetsväxling. I takt med att arbetsväxling införts har också arbetsskadorna minskat och i dag utförs arbetet så att några arbetsskador inte längre uppkommer.

T.B. har berättat bl.a. följande. De besvär hon har uppkom efter några månaders arbete i högt tempo utan vila eller arbetsväxling. Hon arbetade konstant vid en och samma sorteringsmaskin. Den arbetsväxling hon då hade kom till stånd på hennes eget initiativ; från arbetsledningen kom inte några instruktioner eller erbjudanden om att rotera mellan olika arbetsuppgifter. I dag växlar personalen arbetsuppgifter efter två timmar. Som hon ser det hade ett seriöst system med arbetsrotation gjort att hon sannolikt inte fått några belastningsskador och i vart fall att hon hade kunnat komma tillbaka till arbetet tidigare. Det är också det nu införda systemet med arbetsväxling som över huvud taget gjort det möjligt för henne att återgå i arbete.

Produktionschefen B.L. har berättat att ODR-centralens flytt till nya lokaler inte har inneburit några reella förändringar i fråga om arbetsväxling eftersom Posten alltid har arbetat seriöst med den frågan. Han har vidare berättat följande. Systemet för arbetsväxling innebär att personalen roterar mellan arbetsuppgifter efter två timmar. Det kan handla om att växla mellan exempelvis arbete vid sorteringsmaskin, truckkörning och arbete med

avfallshantering. För några år sedan var möjligheterna till arbetsväxling i realiteten större eftersom ODR-centralen då hade tre maskiner av olika slag; en Alfaliner, en falsmaskin och en äldre bladningsmaskin. Den förändring som rapporten fört med sig är i realiteten dels att det på ODR-centralen införts pausgymnastik på arbetstid, dels att den innebär ett tryck på arbetsplatsen såvitt avser utveckling av maskiner och utrustning.

Rehabiliteringssamordnaren M.J. har berättat följande. Posten arbetar sedan år 1996 aktivt med frågan om arbetsväxling. Före T.B:s sjukskrivning var arbetsuppgifterna på ODR-centralen fördelade på det sättet att hon arbetade cirka 90 procent av sin tid vid sorteringsmaskinen. Numera har förändringar genomförts på ODR-centralen i fråga om fördelningen av arbetsuppgifter. Vid årsskiftet 2005/06 lämnade B.L. besked om att det för varje anställd på ODR-centralen skall finnas upp till sex olika arbetsuppgifter att rotera mellan.

Företagsläkaren M.F. har berättat att det inte är hans erfarenhet att alla arbetsskador försvunnit sedan Posten infört system för rotation mellan olika arbetsuppgifter.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen i denna del inget närmare besked om när och i vilken utsträckning Posten förändrat principerna för arbetsväxling på ODR-centralen i förhållande till vad som gällde tidigare. Utredningen visar i vart fall att växling mellan olika arbetsuppgifter i dag sker varannan timme. Klart är dock att några förändringar av principerna för arbetsväxling med anledning av slutsatserna i den av förbundet åberopade ergonomirapporten inte hade genomförts vid tidpunkten för uppsägningen av T.B., även om rapporten i och för sig då fanns tillgänglig hos Posten. Frågan om Posten har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet skall i princip bedömas utifrån de omständigheter som förelåg vid tidpunkten för uppsägningen. Vad som inträffat i tiden efter uppsägningen kan vara av intresse om det är ägnat att belysa förhållandena vid uppsägningstidpunkten om dessa förhållanden i något avseende är oklara (jfr AD 1997 nr 39). En sådan situation är det inte fråga om i detta fall. Enligt Arbetsdomstolens mening saknas skäl att rikta kritik mot Posten med anledning av att Postens rehabiliteringsåtgärder beträffande T.B. inte återspeglar de nya rön avseende arbetsskador och behovet av arbetsväxling som ergonomirapporten innehåller.

Anpassning av arbetsuppgifter och arbetsträning

Förbundet har pekat på ett antal arbetsuppgifter på ODR-centralen och Terminal Brev som, enligt förbundet, inte innebär någon nämnvärd fysisk belastning av armar och handleder och som T.B. hade kunnat utföra. Förbundet har också hävdade att det finns en rad olika tekniska hjälpmedel som om de använts hade kunnat underlätta för T.B. att utföra olika arbetsuppgifter. Vidare har förbundet framhållit att T.B. före uppsägningen inte fått möjlighet att arbetsträna på arbetsplatsen, vilket hade kunnat ge Posten ett bra underlag inför beslut om fortsatta åtgärder.

Enligt Posten är det inte möjligt att låta en anställd utföra endast vissa typer av lättare arbetsuppgifter eftersom det skulle göra arbetet mindre varierat för

arbetskamraterna och innebära en ökad risk för belastningsskador av exempelvis den typ som drabbat T.B. Posten har vidare anfört följande. Det är heller inte möjligt ur organisatorisk synvinkel att fördela arbetsuppgifterna på det nyss nämnda sättet eftersom verksamheten då blir mindre flexibel och mindre effektiv. De hjälpmedel som kan tillämpas har funnits tillgängliga på arbetsplatsen. Det har inte varit möjligt eller meningsfullt att låta T.B. arbetsträna eftersom det på hennes arbetsplats saknas arbetsuppgifter som inte innebär belastning av armar och handleder. Arbetsträning skulle inte ha inneburit något annat än att T.B. fått utföra samma slags arbetsuppgifter som utlöst hennes fysiska besvär samtidigt som träningen skulle ha riskerat att förvärra dem. Arbetsträningen skulle under alla omständigheter inte ha gett ett bättre beslutsunderlag än det som redan fanns tillgängligt genom den medicinska utredningen.

I målet har lagts fram en utförlig utredning beträffande de olika arbetsuppgifter som finns på ODR-centralen och Terminal Brev och de krav dessa arbetsuppgifter ställer samt i fråga om hur arbetet är organiserat vad gäller arbetsväxling och arbetsrotation.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Som tidigare konstaterats visar utredningen att T.B. saknar arbetsförmåga för arbete som sorterare på ODR-centralen där flertalet arbetsuppgifter innebär belastning på bl.a. armar och handleder samt innehåller repetitiva moment som i vissa fall utförs under tidspress. Möjligheten att anpassa arbetsuppgifterna där eller utöka användningen av hjälpmedel i arbetet får mot bakgrund av vad parterna anfört vara marginell och kan enligt Arbetsdomstolens mening inte förändra bedömningen av T.B:s arbetsförmåga.

Arbetet som brevsorterare vid enheten Terminal Brev innehåller vissa lättare moment som T.B. eventuellt skulle klara av att utföra. Den omfördelning av arbetsuppgifter som förbundet i detta fall förespråkar skulle innebära en omorganisation där arbetsuppgifter från olika håll samlas ihop. Av Arbetsdomstolens dom 1999 nr 10 framgår att en arbetsgivare kan vara skyldig att pröva den typen av lösning inom ramen för sin rehabiliteringsskyldighet. Det kan i vissa fall vara skäligt att en omfördelning av arbetsuppgifterna prövas och utvärderas innan uppsägning sker (se t.ex. AD 2001 nr 92 och 2006 nr 90). 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 övriga arbetstagare (se AD 1993 nr 42 och 2006 nr 57).

A.A. och L.W. har redogjort för arbetsuppgifterna som brevsorterare vid Terminal Brev respektive verksamheten vid Sambandscentralen i enlighet med vad Posten anfört sakframställningsvis. De har därvid framhållit att samtliga arbetstagare i dessa verksamheter roterar mellan olika arbetsuppgifter och att det inte är möjligt att bryta ut vissa arbetsuppgifter och lägga dessa på enbart en arbetstagare eftersom det skulle förrycka det fastlagda systemet för arbetsrotation och öka risken för belastningsskador

hos arbetskamraterna. Eftersom systemet för arbetsväxling omfattar alla arbetsuppgifter och arbetstagare är det enligt dem inte möjligt att låta arbetstagarna rotera efter individuella scheman.

Enligt Arbetsdomstolens mening har det, mot bakgrund av vad som nu redovisats angående arbetets organisation och den medicinska utredningen av T.B:s arbetsförmåga vad gäller den typ av arbetsuppgifter som här är aktuella, inte varit skäligt att kräva att Posten i detta fall borde ha omfördelat arbetsuppgifter på det sätt som förbundet förespråkade.

Frågan är då om Posten i vart fall borde ha låtit T.B. arbetsträna innan beslut om uppsägning fattades. Försök med arbetsträning och utvärdering av sådana försök kan i och för sig ge en arbetsgivare ett bra underlag för ställningstaganden beträffande rehabiliteringsåtgärder. I detta fall kan det emellertid, som arbetsgivarparterna hävdade, inte anses ha funnits behov av att med hjälp av arbetsträning utreda vilka arbetsuppgifter som T.B. skulle kunna klara av med hänsyn till sitt hälsotillstånd eftersom den saken redan bedömts i den medicinska utredning som lagts fram. Arbetsträning i syfte att återgå till de arbetsuppgifter som T.B. hade före sjukskrivningen får mot bakgrund av den medicinska utredningen också anses utesluten. En arbetsprövning som enbart skulle avse lättare arbetsuppgifter kan inte heller anses meningsfull eftersom en sådan arbetsträning ändå inte hade kunnat leda till fortsatt anställning hos Posten. Att T.B. under sådana omständigheter inte getts möjlighet att arbetsträna innebär därför inte att Posten brustit i sin rehabiliteringsskyldighet.

Domstolen övergår därmed till frågan om Posten har uppfyllt sina åtaganden i omplaceringshänseende.

Har Posten fullgjort sin omplaceringsskyldighet?

Förbundet har gjort gällande att Posten inte i tillräcklig utsträckning undersökt möjligheterna att omplacera T.B. till annat arbete. Enligt förbundet har det funnits lediga arbeten i form av vikariat vid Sambandscentralen. Vidare har förbundet pekat på att Posten under år 2005 och 2006 genomfört cirka 250 visstidsanställningar inom Produktionsområde Väst som omfattar brevterminaler, paketterterminaler och ODR-centraler i Göteborg, Jönköping och Nässjö. Enligt förbundet visar omfattningen av antalet visstidsanställningar att det funnits möjlighet för Posten att omplacera T.B. till annat arbete vid Sambandscentralen eller annan del av företaget.

Posten har hänvisat till att det genomförts en omplaceringsutredning, att Posten vid ett flertal tillfällen därutöver undersökt tillgången på lediga befattningar samt att utredningen och undersökningarna har avsett inte bara Postens verksamhet i hela landet utan även andra bolag i koncernen. Det har enligt Posten inte skett nyanställningar vid Sambandscentralen i mer än ett fall och den anställningen påbörjades cirka fyra månader efter uppsägningen av T.B. samt att det i övrigt varit fråga om vikariat som tillsatts genom interna omflyttningar eller inlåning av personal från andra enheter. Vidare har Posten inväntat att de visstidsanställningar som förbundet hänvisat till har

avsett arbeten som T.B. på grund av sina besvär ändå inte kunnat utföra. – Posten har i detta sammanhang också omnämnt att T.B. erbjudits plats i verksamheten Posten Omstart men avböjt erbjudandet.

Arbetsdomstolen konstaterar att den omplaceringsutredning som Posten genomfört anger att det vid tidpunkten för uppsägningen inte fanns någon ledig befattning som T.B. hade kunnat omplaceras till. Förbundet har inte pekat på någon enskild befattning som varit ledig vid den relevanta tidpunkten och som avsett arbetsuppgifter som T.B. hade kunnat klara av med hänsyn till sina besvär. Domstolen kommer därför fram till att Posten får anses ha uppfyllt sina skyldigheter i omplaceringshänseende.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Domstolen har i det föregående kommit fram till att Posten haft fog för sin bedömning att T.B. på grund av sjukdom har en varaktig nedsättning av arbetsförmågan avseende de arbetsuppgifter som Posten kunnat erbjuda henne. Posten har fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringskyldighet. Uppsägningen av T.B. har därför varit sakligt grundad.

Förbundets talan skall således avslås. Vid denna utgång skall förbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår den av Facket för Service och Kommunikation (SEKO) förda talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Facket för Service och Kommunikation (SEKO) att ersätta Almega Tjänsteförbunden och Posten AB för rättegångskostnader med etthundrasjuttiofemtusenfyrahundranitton (175 419) kr, varav 150 000 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Dag Ekman, Ingrid Lyberg, Tord Granström, Elisabeth Bjar, Susanna Gideonsson och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Inge Karlström