

Sammanfattning

Fråga om det funnits saklig grund för uppsägning av en provningsingenjör som enligt arbetsgivaren har uppvisat bristande kompetens och dåliga arbetsprestationer. Även fråga om avstängning skett i strid med anställningsskyddslagens regler.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2007-12-05  
StockholmDom nr 95/07  
Mål nr A 143/06  
och A 158/07**KÄRANDE**

Sif, 105 32 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristerna Magnus Bäckström och Frida Wennberg,  
förbundets adress**SVARANDE**

1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

2. Volvo Lastvagnar AB, 556013-9700, 405 08 GÖTEBORG

Ombud för båda: jur. kand. Andreas Modig, Teknikföretagens Service AB,  
Box 5510, 114 85 STOCKHOLM**SAKEN**

Ogiltigförklaring av uppsägning och otillåten avstängning

---

Mellan Teknikarbetsgivarna och Sif gäller varandra i allmänhet avlösande kollektivavtal. Volvo Lastvagnar AB (bolaget) är medlem i Teknikarbetsgivarna och bundet av avtalet.

S.A. är medlem i Sif. Hon anställdes av bolaget år 1999 som provningsingenjör. Den 11 januari 2006 sade bolaget upp henne av personliga skäl.

Tvist har uppkommit mellan parterna om uppsägningen var sakligt grundad (mål A 143/06). Sedermera har tvist uppkommit även om bolaget i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen stängt av S.A. från arbetet (mål A 158/07).

Tvisteförhandlingar har hållits mellan parterna utan att de har kunnat enas.

Sif har väckt talan och yrkat

**i mål A 143/06**

att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara bolagets uppsägning av S.A. och förplikta bolaget att till henne betala allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 juli 2006) till dess betalning sker, samt

**i mål A 158/07**

att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till S.A. betala allmänt skadestånd med 30 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 12 juli 2007) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena i båda målen. Något belopp avseende allmänt skadestånd har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Räntheberäkningarna har vitsordats som skäliga.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

**Sif**

A 143/06

*S.A:s anställning, arbetsprestation m.m.*

S.A. kommer ursprungligen från Etiopien. Hon kom till Sverige år 1990. I Etiopien erhöll hon en mastersutbildning som maskiningenjör och arbetade under studietiden deltid vid Toyotas testverksamhet. I Sverige läste hon, efter studier på Komvux, en treårig teknisk gymnasieutbildning vid Tekniska Vuxengymnasiet samt ett års påbyggnadsutbildning med datateknisk inriktning. Därefter läste hon till elektroingenjör (120 poäng) vid Chalmers Tekniska Högskola. År 1999 anställdes hon hos bolaget. Anställningen avsåg arbete som provningsingenjör i bolagets testverksamhet inom den del av elektroniklaboratoriet som kallas allmänprovningen. Hon trivdes och var uppskattad i arbetet. År 2001 fick hon en förfrågan av sin chef L.N. om att byta avdelning inom elektroniklaboratoriet från allmänprovningen till EMC, som står för electromagnetic compatibility. Förslaget om förflyttning lades fram av L.N. och förklarades med att en förstärkning behövdes vid EMC i och med att en person skulle sluta där och en annan anställd skulle vara föräldraledig. S.A. accepterade förslaget och började arbeta vid EMC i början av år 2001.

Bolaget upplyste inte S.A. om att hon, som arbetsgivarparterna gjort gällande som grund för uppsägningen, hade underpresterat vid allmänprovningen eller att hon där hade uppvisat kunskapsbrister. Inte vid något tillfälle riktade L.N. kritik mot henne. Bolaget har inte heller vidtagit några åtgärder för att komma tillrätta med den påstådda kompetensbristen vilket tydliggörs av de utvecklingssamtal som hölls. Utvecklingssamtalen finns dokumenterade genom s.k. Individual Contribution Plans (ICP) för åren 2000–2002. S.A. uppfyllde enligt dem de krav som hade ålagts henne som provningsingenjör. Hennes måluppfyllelse angavs sålunda till 90 procent för år 2000, 80 procent för år 2001 och 85 procent för år 2002. I fråga om kompetensutveckling framgår av ICP för åren 2001 och 2002 att hon behövde en kurs avseende ”EMC kretskort”. År 2003 införde bolaget ett system med personlig affärsplan (PBP) i stället för ICP. För åren 2003 och 2004 framgår att L.N. bedömde att S.A:s kompetens för arbetet låg på basnivå. För år 2003 finns en särskilt upprättad handling av L.N. benämnd ”Motivering till rating av S.A:s PBP 2003”. Av handlingen framgår att L.N. hade gjort bedömningen att S.A:s arbetsinsats som helhet gav omdömet ”Solid Performance”. Vidare framkommer av handlingen att det förekom kommunikationsproblem på grund av språksvårigheter.

Den sista augusti 2004 pensionerades L.N.. Dessförinnan, under senhösten 2004, begärde S.A. högre lön vilket resulterade i att särskilda utvecklingssamtal kom till stånd. S.A:s kompetensutveckling diskuterades, bland annat talades det om projektledarutbildning, kurs för lastbilskörkort, kurs i ”EMC design kretskort” och kurs i engelska. Vad avser den tilltänkta kursen i engelska framgick emellertid av ett inledande test att S.A. hade tillräckliga kunskaper. Hon anmäldes till en kurs för lastbilskörkort men den avbröts i förtid av bolaget. Inga andra utbildningsinsatser vidtog. S.A:s nye chef B.A. ansåg att hon behövde prioritera arbetet. Av protokollen från utvecklingssamtalen framgår inget annat än att S.A. utförde sitt arbete godtagbart. Den 1 november 2004 fick S.A., retroaktivt från den 1 september 2004, en löneförhöjning om 500 kr per månad.

Under hösten 2004 upplevde S.A. problem i relationen med B.A.. Hon kände en psykisk press och kontaktade företagshälsovården. Den 12 december 2004 kallades hon till ett möte med B.A. som förklarade att hennes kompetens inte var tillräcklig för arbete vid EMC. Hon skulle därför komma att omfattas av en s.k. PPI-process. En sådan blir aktuell när en arbetstagare underpresterar i sitt arbete och resulterar i att arbetstagaren ställs inför ett antal val, varav ett alltid är att med stöd från bolaget avsluta anställningen. För S.A:s del inleddes processen i december 2004. Den 17 januari 2005 ställdes hon inför tre val: att åter arbeta vid allmänprovningen, att arbeta vid Protus Support eller att avsluta sin anställning med stöd av bolaget. Processen innefattar inte något egentligt omplaceringserbjudande utan går ut på att arbetstagaren, om han eller hon inte väljer att lämna anställningen, utför arbete under sex månader med regelbunden uppföljning. S.A. var sjukskriven under tiden den 20 januari–20 februari 2005 och valde när hon kom tillbaka i tjänst att arbeta på allmänprovningen. Av protokoll som har delgetts Sif framgår att en handlingsplan och en kompetensutvecklingsplan för S.A. skulle tas fram. Några sådana planer har emellertid inte presenterats för vare sig Sif eller S.A. trots begäran om det. Redan efter tre månader vid allmänprovningen ansåg bolaget att det var klarlagt att S.A. inte klarade av arbetsuppgifterna. S.A. ställdes därför på nytt inför ett val. Denna gång fick hon välja på att arbetspröva med enklare arbetsuppgifter vid enheten för teknisk materialanalys, TMA, eller att lämna bolaget. S.A. valde att arbetspröva vid TMA.

Fram till sensommaren 2005 hade S.A. varit medlem i Civilingenjörsförbundet (CF). När arbetet påbörjades vid TMA var hon medlem i Sif.

Vid arbetsprövningen på TMA skulle S.A:s kompetens utvärderas för att ligga till grund för en eventuell omplacering. Arbetsprövningen var planerad att pågå fram till den 4 december 2005 och S.A. skulle ha en handledare. Arbetet bestod bland annat i att sortera enheter efter artikelnummer. S.A. upplevde att arbetet fungerade väl och att hon kom väl överens med medarbetaren. Arbetsuppgifterna uppfattades av S.A. som synnerligen enkla. Redan i november 2005 beslöt dock bolaget att varsla om uppsägning på grund av att S.A. inte ansågs ha förmåga att utföra något som helst arbete hos bolaget. S.A:s chef vid TMA, M.J., lämnade en slutrapport. Slutsatserna i

rapporten delas inte av Sif och de korresponderar inte heller med de bagatellartade anmärkningar som lämnats vid TMA. Det tillbakavisas att S.A. under tiden vid TMA medvetet skulle ha underpresterat.

### *Bolagets skyldigheter*

Arbetsgivarparterna har påstått att S.A. kontinuerligt brustit i sin kompetens. En uppsägning skulle emellertid ha kunnat undvikas om hon hade erbjudits tillräckliga kompetenshöjande insatser. Under år 2004 påbörjade S.A., som tidigare nämnts, en körkortsutbildning för lastbil, vilken dock avbröts av bolaget. I april 2005 påbörjade hon en kurs i svenska som omfattade en timme i veckan. Den insatsen var visserligen relevant men vidtogs för sent och var inte tillräcklig. Bolaget har inte gjort allt som kan krävas i fråga om kompetenshöjande insatser.

Viss kritik har riktats mot S.A. för hennes oförmåga att utföra arbetsuppgifterna. Emellertid har kritiken inte varit konkret och preciserad på sådant sätt att S.A. förstått vad som behövde förbättras. Det har därför varit svårt för henne att rätta till de eventuella brister som funnits. Detta har i sin tur resulterat i att hon under processen mått allt sämre.

### *Omplaceringsutredning*

Bolaget har inte utfört någon kvalitativt godtagbar omplaceringsutredning. Den 21 november 2005 och den 14 december 2005 framställde visserligen bolaget listor över lediga arbeten. En omplaceringsutredning vid en arbetsplats med 4 400 anställda kräver emellertid något mer än att via en ”tangentryckning” ett visst givet datum producera en lista med lediga arbeten. Bolaget har inte vidtagit en tillräckligt omfattande och noggrann undersökning. Omfattande nyanställningar behövdes t.ex. inom produktionen. Bolaget borde kontinuerligt från december 2004, när PPI-processens inleddes, ha undersökt möjligheterna till omplacering. Förfarandet kan möjligen förklaras men inte ursäktas av bolagets uppfattning att S.A:s kompetens inte var tillräcklig för något arbete över huvud taget inom bolaget. Bolaget har inte heller tidigare omplacerat S.A. utan enbart låtit henne arbetspröva inom ramen för PPI-processen.

### *Betydelsen av S.A:s hälsotillstånd*

PPI-processen var en svår tid för S.A. och hon kände sig pressad. Både i november och i december 2004 var hon sjukskriven en vecka. Fram till dess hade hon nästan ingen sjukfrånvaro alls. Under hösten 2004 begärde en kollega till S.A. ett möte med A-C.C. från personalavdelningen med anledning av att kollegorna hade uppmärksammat att S.A. inte mårde bra. Mötet syftade till att diskutera S.A:s situation på arbetet.

Den 20 januari 2005 mårde S.A. så dåligt att hon uppsökte Sahlgrenska Universitetssjukhusets psykiatrimottagning. Hon blev då sjukskriven en månad för depression. Bolaget, som fått del av sjukintyget, borde ha förstått att allt inte stod rätt till med S.A.. S.A. sökte upp bolagets kontaktperson för

arbetsrelaterade problem och mångfaldsfrågor. Kontaktpersonen uppmanade S.A. att ta kontakt med sin chef alternativt dennes chef eller sitt fackförbund. Via sin högre chef P.O. fick S.A. sedan kontakt med en personalkonsult som gav S.A. rådet att begära en rehabiliteringsutredning av bolaget, vilket hon också gjorde. S.A:s chef B.A. kallade med anledning därav till ett möte i mars 2005. Närvarande vid mötet var B.A., S.A. och A-C.C.. Någon rehabiliteringsutredning i egentlig mening kom dock inte till stånd. Arbetsgivarparternas påstående om att man blev överens om att S.A. inte behövde några rehabiliteringsinsatser bestrids. Mot bakgrund av S.A:s bristande hälsa, som inte beaktades och inte följdes upp med relevanta rehabiliteringsåtgärder, var det inte heller möjligt för bolaget att göra en korrekt och rättvisande bedömning av S.A:s kompetens.

#### *Sammanfattning av grunderna*

S.A:s kompetens och inlärningsförmåga är inte så bristfällig att saklig grund för uppsägning föreligger. Om S.A:s kompetens inte kan anses ha varit nöjaktig har bolaget inte i tillräcklig utsträckning försökt att undvika en uppsägning genom att vidta lämpliga kompetensutvecklingsinsatser. Bolaget har inte tydligt och klart redovisat för S.A. vilka förbättringar som krävdes av henne. Hon har därför inte getts möjlighet att rätta till eventuella brister. S.A. har inte heller fått besked om att hennes anställning var i fara om hon inte bättrade sig. Under PPI-processen framställdes ett avslutande av anställningen enbart som ett frivilligt val. En tillräckligt omfattande omplaceringsutredning har inte vidtagits. Bolaget har inte erbjudit S.A. annat arbete trots att bolaget kontinuerligt gjort nyanställningar. S.A. har en dokumenterad grundläggande kompetens och arbetsförmåga som innebär att hon kan utföra arbete av betydelse för bolaget. Det är inte utrett att S.A. saknat förmåga att utföra arbete för bolaget. Om S.A. får anses ha haft kompetensbrister borde bolaget ha beaktat hennes hälsotillstånd vid bedömningen av hennes arbetsförmåga. Eftersom bolaget borde ha varit medvetet om hennes bristande hälsa men ändå underlåtit att beakta detta kan någon relevant bedömning av S.A:s arbetsförmåga inte anses ha skett.

Sammanfattningsvis görs alltså gällande att uppsägningen av S.A. inte är sakligt grundad. Den ska därför förklaras ogiltig och bolaget ska åläggas att betala allmänt skadestånd till henne.

A 158/07

Vid bolagets uppsägning av S.A. den 11 januari 2006 var hon sjukskriven. Under hösten 2006 friskförklarades S.A.. Utan att någon egentlig överenskommelse hade träffats om det var hon för tiden efter sjukskrivningen arbetsbefriad med lön från bolaget. I mars 2007 kontaktade S.A. emellertid Sif och förklarade att hon ville börja arbeta. Sif skrev därför till bolaget den 14 mars. Den 23 mars fick Sif ett svar med innebörden att bolaget i princip kunde tänka sig att återinsätta S.A. i arbete. Bolaget förklarade dock att det var uteslutet att återinsätta henne som provningsingenjör vid allmänprovningen eller vid EMC. Det som bolaget i stället erbjöd innebar inte ett egentligt arbete. Hon erbjöds nämligen att genomgå tester och prover i bland annat elteknik, fysik, mätteknik, matematik, logisk förmåga och språkkunskaper inom svenska och engelska m.m. S.A. kunde inte acceptera ett sådant erbjudande. Sif tillskrev bolaget och framförde att S.A. i första hand önskade återgå till arbete inom ramen för sin anställning. I andra hand kunde S.A. tänka sig att arbeta inom Teknikavtalet Metalls avtalsområde. Sif har inte fått något svar på hennes förfrågan om arbete förutom nyssnämnda erbjudande om olika tester. I övrigt har bolagets erbjudanden gällt villkorade helhetslösningar av uppsägningstvisten. S.A. har alltså inte fått något villkorslöst erbjudande om återgång i arbete.

S.A. har aldrig vägrat att arbeta med B.A. som chef. Inom ramen för de förlikningsförhandlingar som förts, och som alltså syftat till en lösning av hela tvisten, har S.A. dock haft som önskemål att en sådan lösning inte skulle innefatta att hon arbetade vidare med B.A..

Sammanfattningsvis görs i denna del av tvisten gällande följande. S.A. har stängts av från arbetet på grund av samma omständigheter som föranlett uppsägningen. Det har inte funnits särskilda skäl för avstängningen. Avstängningen har alltså stått i strid med 34 § andra stycket anställnings-skyddslagen. Bolaget ska därför förpliktas att betala allmänt skadestånd till S.A..

**Arbetsgivarparterna**A 143/07*Bakgrund*

Volvo Lastvagnar AB ägs av Volvo AB och bolaget ingår i affärsområdet lastbilar tillsammans med systerföretagen Renault Trucks och Mack Trucks. För att utveckla och samordna produkter åt de tre lastbilstillverkande företagen har Volvo AB bildat en gräns- och bolagsöverskridande affärsenhet benämnd Volvo 3P. Denna enhet utvecklar allt till de tillverkande företagens lastbilsproduktion utom själva drivlinan. Funktionellt är Volvo 3P en egen enhet men är organisatoriskt ingen juridisk person. S.A. är därför anställd i Volvo Lastvagnar AB.

Volvo 3P testar alla nykonstruerade lösningar, såväl på komponentnivå som avseende slutprodukter. Bland annat testas all elektronik i lastbilarna. Affärsområdet är viktigt och tester av el och elektronik utgör en förutsättning för att Volvo AB ska kunna bedriva affärsverksamhet. Testverksamheten som rör el och elektronik bedrivs vid ett elektroniklaboratorium som är indelat i tre verksamhetsfält, allmänprovning, EMC (electromagnetic compatibility) och NSV (Network System Verification). Allmänprovningen utgör ett slags miljöprovning där komponenter utsätts för värme, kyla, smuts och salt m.m. för att man ska se hur produkterna klarar yttre påfrestningar. Man bedömer komponenternas kvalitet och lämnar förslag på förbättringar. Vid EMC testas komponenterna med avseende på strömningar, strålning, magnetism m.m. för att man ska utröna hur komponenterna samverkar med varandra inom de elektriska och elektroniska system som finns i lastbilarna. Vid NSV sker funktionstestning på systemnivå.

*S.A:s anställning, bristande arbetsprestation m.m.*

Som Sif anfört anställdes S.A. år 1999 som provningsingenjör vid allmänprovningen inom elektroniklaboratoriet. En provningsingenjör letar efter fel som inte är kända på förhand. Arbetet kräver därför att man som person är nyfiken, flexibel, kreativ och benägen att pröva flera olika metoder. Relativt omgående stod det klart att S.A. saknade dessa egenskaper. Hon saknade förmågan att dra egna slutsatser och klarade inte av att utvärdera de prover hon utförde. Även det praktiska handlaget som krävs i arbetet saknades. S.A:s chef L.N. gav henne därför mycket stöttning och vägledning. Trots detta underpresterade S.A. vilket skapade problem i förhållande till kollegorna som fördröjdes i sitt arbete. S.A. blev aldrig självgående och var av den orsaken en belastning för kollegorna. L.N. insåg att situationen var ohållbar och försökte hitta rutinbetonade testuppdrag. Enligt L.N. skulle EMC:s testuppdrag kunna passa S.A.. Arbetet där var visserligen inte mer okvalificerat men innehöll i någon mån mera standardiserade tester. EMC låg avskilt från allmänprovningen vilket skulle lösa problemet med kollegorna. S.A. omplacerades till EMC i slutet av år 2000.

Vid EMC arbetade två personer utöver S.A.. Kollegorna konstaterade att S.A. inte klarade av uppgifterna vid EMC. Med lathundar och checklistor för alla provningsmoment försökte de dock hjälpa henne att bli mera självständig i arbetet. De demonstrerade återkommande även alla handgrepp praktiskt. Trots dessa åtgärder tillägnade sig inte S.A. kunskaperna och utvecklades inte i positiv riktning. Kollegorna ifrågasatte till och med hur S.A. kunnat få en examen från Chalmers Tekniska Högskola. S.A. besitter inte de teoretiska kunskaper som krävs för att arbeta som ingenjör. Inte heller har hon de tekniska färdigheter som krävs eller känslan för att överföra teori till praktik. Eventuella teoretiska kurser hade inte varit meningsfulla i och med att hon saknar praktisk fallenhet för yrket. Situationen blev med tiden ohållbar på EMC. En av kollegorna uttalade att han skulle säga upp sig om inte någon åtgärd vidtogs.

År 2003 noterade S.A. att hon släpade efter i löneutvecklingen, vilket var korrekt. S.A. tog därför kontakt med sin högre chef, K.G., och påtalade sitt



missnöje med lönen. K.G. kontaktade sektionschefen P.O. och gruppchefen L.N. för att undersöka vad som kunde åtgärdas. L.N. och P.O. klargjorde var för sig i enskilda samtal med S.A. att hon hade brister och att hon var tvungen att förbättra sig för att få en högre lön.

L.N. lämnade i praktiken sitt arbete som gruppchef i mars 2004, men pensionerades formellt från bolaget i augusti samma år. Under våren 2004 var det ännu inte klart vem som skulle efterträda honom. C.M., som var teamledare vid allmänprovningsen, efterträdde honom tillfälligt som gruppchef i väntan på att en ny gruppchef rekryterades. P.O. och C.M. kallade S.A. till ett särskilt utvecklingssamtal den 1 juni 2004 med syftet att åstadkomma förutsättningar för att S.A. skulle börja arbeta mera självständigt. Vid mötet bestämdes att hon skulle genomgå en utbildning för lastbilskörkort och en kurs i engelska under hösten 2004. För att kunna genomföra en EMC-provning av en komplett lastbil krävs att provningsingenjören kör lastbilen till Borås och där hyr in sig för tester i SP Sveriges Provnings- och Forskningsinstituts anläggning. För att framföra en lastbil krävs C-körkort (lastbilskörkort). C-körkortet är alltså en förutsättning för att kunna utföra alla arbetsmoment vid EMC. S.A. klarade utbildningens teoretiska test. Utbildningen avbröts emellertid av körskolan på grund av att S.A. inte kunde hantera lastbilen. Körskolan ansåg att hon var trafikfarlig. Utbildningen i engelska kunde inte påbörjas på grund av att S.A. vid inledande tester ansågs ha bristande kunskaper i svenska.

De arbetsuppgifter som S.A. tilldelades i samband med utvecklingssamtalen hade tydliga mål som skulle kunna följas upp. Ett av uppdragen var att ta fram en s.k. road-map för EMC. En road-map är ett slags verksamhetsplanering. Vid uppföljande utvecklingssamtal den 24 augusti 2004 framkom att S.A. inte hade genomfört de arbetsuppgifter hon tilldelats. Hon hade då inte ens tagit fram ett utkast till en road-map för EMC. Det framkom vidare att S.A. inte hade anmält sig till de utbildningar man hade fört samtal om. För att ändå motivera S.A. att nå uppsatta mål meddelade bolaget att hon skulle få 500 kr i löneförhöjning för det fall hon nådde målen. S.A. nådde visserligen inte målen men kom trots det att få den nämnda löneförhöjningen.

Den 1 september 2004 tillträdde B.A. som gruppchef. Den 22 september hölls ett möte med honom, C.M. och S.A.. S.A. släpade fortfarande efter med arbetsuppgifterna och hade inte tagit erforderliga kontakter för att komma vidare med utbildningar, seminarier m.m. Vid mötet beslutades att S.A. inte skulle påbörja andra arbetsuppgifter utan slutföra vad hon redan hade påbörjat.

B.A. konstaterade under hösten 2004 att S.A. inte klarade av arbetsuppgifterna. S.A:s kollegor var alltjämt tvungna att ständigt efterkontrollera och göra korrigeringar av hennes tester. B.A. försökte hålla kontinuerliga avstämningsmöten vilket dock inte gick att ordna eftersom S.A. återkommande meddelade att hon inte kunde komma.

Den 9 december 2004 hölls dock ett möte mellan B.A., A-C.C., S.A. och hennes representant från CF, S.R.. B.A. förklarade att S.A. inte klarade av arbetsuppgifterna vid EMC. Bolaget presenterade två valmöjligheter för henne. Hon kunde välja att åter börja på allmänprovningen eller att prova nya arbetsuppgifter, som innefattade mer administrativt arbete, vid Protus Support. S.A. ansåg inte att hon hade några kompetensbrister. Vid mötet beslöts därför att S.R. och A-C.C. var och en för sig skulle tala med arbetskolegorna till S.A. för att se hur hon klarade av sina arbetsuppgifter. Uppgifterna skulle sedan stämmas av vid ett nytt möte den 20 december 2004. S.A. kom inte till mötet, varför ny tid bestämdes till den 17 januari 2005. Vid det mötet redovisade S.R. och A-C.C. var och en för sig att S.A:s kompetens och arbetsförmåga inte var tillräcklig. B.A. presenterade åter för S.A. de två valalternativen, nu även med det tredje alternativet att hon med stöd från bolaget kunde avsluta sin anställning. S.A. lämnade då inget besked och blev sedan sjukskriven under tiden den 20 januari–20 februari 2005.

Efter sjukskrivningen lämnade S.A. beskedet att hon åter ville börja arbeta på allmänprovningen. Utvecklingssamtal hölls och klart definierade arbetsuppgifter togs fram. C.M., som nu åter arbetade som teamledare vid allmänprovningen, fick i uppgift att stötta S.A.. Uppföljande utvecklingssamtal hölls den 23 februari, den 3 mars, den 17 mars, den 14 april, den 28 april, den 12 maj och den 26 maj 2005. Vid dessa var B.A., A-C.C., S.R. och S.A. närvarande. Arbetsuppgifterna begränsades efter hand i och med att utvecklingen uteblev. S.A. lärde sig inte vad som krävdes, vilket innebar att hon inte klarade av arbetsuppgifterna vid allmänprovningen.

Bolaget hade, som framgår av den gjorda redovisningen, vid denna tidpunkt redan vidtagit flera omplaceringsåtgärder och avsåg nu att säga upp S.A.. S.R. uppgav att CF i sådana fall skulle föra saken vidare. CF ställde krav på att ytterligare insatser med lättare arbetsuppgifter skulle presenteras för S.A.. Bolagets personalavdelning sökte därför efter någon ytterligare omplaceringsmöjlighet som då skulle innefatta annat arbete, annan chef och andra arbetsuppgifter. S.A. skulle därigenom kunna arbetspröva så att en ytterligare utvärdering kunde ske. En sådan möjlighet framkom vid enheten för teknisk materialanalys, TMA. S.A. fick välja på att arbetspröva där eller att med stöd från bolaget lämna sin anställning. S.A. sade att hon inte ville arbetspröva vid TMA. S.R. förklarade då för S.A. att hon borde ta chansen till arbetsprövning där. Vidare uppgav S.R. att CF skulle ha svårt att företräda henne framgent om hon tackade nej till erbjudandet. S.A. bytte under sommaren 2005 fackförbund från CF till Sif. Sif förklarade att förbundet motsatte sig arbetsprövning vid TMA men ändrade sig senare. Sif ansåg dock att arbetsprövningen var planerad för en alltför kort tid.

Vid TMA tar man emot material som reklamerats i enlighet med gjorda garantiåtaganden. Materialet utvärderas, testas och granskas. Vid fel hänförliga till underleverantören framställs regresskrav mot denne. TMA bistår även Volvo 3P med arbeten hänförliga till bland annat elektroniklaboratoriet. Chefen för TMA, M.J., tillfrågades av sin chef H.J. om S.A. kunde arbetspröva vid TMA. M.J. ansåg att TMA kunde dra nytta av S.A:s

kunskaper och erfarenheter inom elektronik och ansåg därför att man kunde ta emot henne där.

S.A. började vid enheten i september 2005. Hon var glad och positiv i början. Arbetsprestationsmässigt fungerade däremot inte S.A.. Den testtrigg som finns vid TMA borde inte ta mer än cirka två till tre dagar att lära sig att hantera. S.A. lärde sig aldrig att hantera den. Arbetsuppgiften att testa reklamerade motorstyrenheter fungerade inte trots förklaringar och förevisningar. S.A. fick därför arbetsuppgiften att sortera motorstyrenheterna efter serienummer. Krav ställdes på noggrannhet. Inte heller denna arbetsuppgift fungerade fullt ut då vissa slarvfel gjordes. Arbetsuppgiften att sätta in material i en lärarpärm fungerade inte heller felfritt. Bolaget försökte förstå varför S.A. inte klarade arbetsuppgifterna. Eventuellt var det ett uttryck för att hon fortfarande hade uppfattningen att hon var en bra ingenjör och därför inte ville utföra arbetsuppgifter av detta enklare slag. S.A. fick sedermera arbetsuppgiften att testa reklamerade backkameror genom att koppla varje kamera till en strömkälla och se om någon bild kunde genereras. Det tog lång tid för S.A. att förstå även denna arbetsuppgift. M.J. konstaterade att en ständig övervakning av S.A:s arbete krävdes och att hon enbart kunde förses med rutinuppdrag. Bolaget kan emellertid inte säkerställa att sådana rutinmässiga arbetsuppgifter alltid finns.

Under tiden vid TMA hölls återkommande utvecklingssamtal mellan B.A., A-C.C., S.A. och hennes fackliga representant från Sif, G.R.. Mötena hölls den 27 september, den 11 oktober, den 24 oktober och den 7 november 2005. I november 2005 gav M.J. en slutrapport till bolaget. Den 22 november 2005 varslades S.A. om uppsägning. Dagen före – den 21 november 2005 – utförde bolaget en omplaceringsutredning och sökte efter tjänster i hela bolaget. Inga lediga arbeten fanns. Den 14 december 2005 hölls varselöverläggningar. Inte heller då fanns någon ledig tjänst inom bolaget.

### *Omplaceringsskyldigheten*

År 2001 omplacerades S.A. från allmänprovningen vid elektroniklaboratoriet till EMC. I januari 2005 fick S.A. ett omplaceringserbjudande om att åter börja vid allmänprovningen eller att börja vid Protus Support. Hon valde att åter arbeta vid allmänprovningen. I september 2005 blev S.A. omplacerad till TMA. I november och december 2005 vidtogs ytterligare åtgärder för att söka nya omplaceringsmöjligheter men utan resultat.

Omplaceringarna från EMC till allmänprovningen och från allmänprovningen till TMA har föregåtts av förhandlingar med fackliga representanter och i enlighet med medbestämmandelagen. Att omplacering skett i dessa fall torde sålunda vara ostridigt mellan parterna. Att arbetspröva är att inneha en anställning. Lediga arbeten har sökts inom hela bolaget. Det har inte funnits några lediga arbeten som S.A. haft tillräckliga kvalifikationer för. Sif har inte heller pekat på något specifikt arbete att omplacera S.A. till. Det är inte skäligt att kräva att bolaget gör fler omplaceringar än de som har gjorts.

### *Frågan om S.A:s hälsotillstånd*

Det vitsordas att S.A. var sjukskriven under tiden den 20 januari–20 februari 2005. Journalanteckningarna från S.A:s läkarbesök i samband med sjukskrivningen, som Sif åberopat i målet, har bolaget inte tidigare tagit del av. Sjukskrivningen sammanföll i tiden med tidpunkten för utvecklingssamtalet den 17 januari 2005 där S.A. ställdes inför situationen att välja mellan att arbeta vid allmänprovningen, vid Protus Support eller att avsluta sin anställning med stöd från bolaget. Bolaget har tolkat det så att kravet att välja mellan dessa alternativ blev för mycket för henne. När S.A. sedan kom tillbaka i arbete efter sjukskrivningstiden var hon positiv och glad och visade inga tecken på att hon led av depression. S.A. ville tillbaka till allmänprovningen och visade iver och arbetslust. Hon tillfrågades när hon kom tillbaka i arbete om hon ville ha hjälp av kurator eller ta kontakt med företagshälsovården men det avböjde hon.

Den 23 mars 2005 hölls ett rehabiliteringsmöte där bolaget frågade om S.A. ville arbeta deltid eller om hon önskade särskild hjälp, men hon avböjde hjälp även denna gång och ville arbeta vidare. S.A. förmedlade intrycket att hon var revanschsugen. Vid medlemsbytet från CF till Sif framkom inget om att S.A. skulle vara psykiskt nedbruten. Det intryck som förmedlades var att S.A. tyckte att det skulle bli roligt att börja arbeta.

Efter varselöverläggningen i december 2005 sjukskrevs S.A.. Från den 20 februari 2005 fram till dess hade hon inte varit sjukskriven. Under hösten 2006 tillfrisknade S.A. och den 15 mars 2007 meddelade Sif att hon ville återgå i arbete. Fredagen den 21 maj 2007 var S.A. på bolaget för att bilda sig en uppfattning om hur det skulle vara att arbeta inom Teknikavtalet Metalls område. Huvudförhandling i förevarande mål var då utsatt till påföljande måndag. S.A. var därför tvungen att lämna besked redan under lördagen. Hon blev emellertid sjukskriven och huvudförhandlingen fick ställas in. Bolaget har inte fått någon indikation om att S.A. hade andra symptom än att hon var skör och bräcklig. Det sistnämnda är något annat än sådana medicinska besvär som kan ha betydelse för bedömningen av det berättigade i en uppsägning.

### *Sammanfattning*

Sammanfattningsvis görs följande gällande till stöd för bestridandet av Sifs talan i denna del. Bolagets uppsägning av S.A. har skett av skäl som är hänförliga till henne personligen. Hon har inte kunnat utföra arbete för bolaget. Bolaget har fullgjort sina skyldigheter i fråga om utbildningsinsatser och omplacering. Uppsägningen är följaktligen sakligt grundad.

### A 158/07

I första hand gör arbetsgivarparterna gällande att någon avstängning av S.A. inte har skett. Hon var sjukskriven under större delen av år 2006. Efter sjukskrivningen betalade bolaget lön och S.A. var hemma. Alla parter var införstådda och nöjda med detta förhållande. Det förefaller ostridigt mellan parterna att någon avstängningsproblematik inte heller fanns för tiden före

den 15 mars 2007, då bolaget fick besked om att S.A. önskade återgå i arbete. Bolaget uppfattade dock situationen så att hon inte var villig att återgå till något arbete med B.A. som chef. Bolaget har efter beskedet om S.A:s önskan att börja arbeta fört diskussioner med Sif om att återinsätta henne i lämpligt arbete. Enligt arbetsgivarparternas uppfattning förelåg det en överenskommelse mellan bolaget och Sif om att S.A. inte skulle återinsättas i sitt tidigare arbete. S.A. erbjöds så småningom arbete som lagerarbetare vid Volvo Parts AB, vilket hon tackade nej till.

För det fall Arbetsdomstolen anser att en avstängning har skett gör arbetsgivarparterna i andra hand gällande att denna grundar sig på andra omständigheter än de som har föranlett uppsägningen. Grunden för bolagets uppsägning av S.A. var att hon underpresterade i sitt arbete. Att hon inte kunde återgå i arbete under uppsägningstiden berodde dock på andra omständigheter. Hon har vid upprepade tillfällen påstått att hennes chefer har kränkt henne. Bolaget kan inte ha en arbetstagare som förmedlar sådana uppgifter till media och i yttranden till Arbetsdomstolen.

Under alla förhållanden gör arbetsgivarparterna gällande att omständigheterna varit sådana att bolaget har och har haft särskilda skäl för en avstängning och att den därför ska anses tillåten.

## **Domskäl**

### *Twisten*

S.A. sades upp från sin anställning hos bolaget den 11 januari 2006. Twisten gäller om saklig grund för uppsägningen förelegat och om hon har avstängts från arbetet i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Sif har till stöd för sin talan anfört sammanfattningsvis följande. S.A. har en dokumenterad grundläggande kompetens och arbetsförmåga som innebär att hon kan utföra arbete av betydelse för bolaget. För det fall hon inte haft tillräcklig kompetens har bolaget inte gjort tillräckligt vad gäller kompetensutvecklingsinsatser för att undvika en uppsägning. Bolaget har inte tydligt och klart visat vilka förbättringar som krävdes av S.A. och hon har inte fått besked om att hennes anställning var i fara för det fall hon inte bättrade sig. Bolaget har inte heller utfört en tillräckligt omfattande omplaceringsutredning. Vid bedömningen av S.A:s arbetsförmåga borde bolaget även ha beaktat hennes hälsotillstånd. Detta har bolaget inte gjort trots att man där har varit medveten om eller borde ha varit medveten om hennes bristande hälsa. Vidare har S.A. stängts av från arbetet på grund av omständigheter som föranlett uppsägningen. Det har inte förelegat särskilda skäl för en sådan avstängning.

Arbetsgivarparterna har till stöd för bestridandet av Sifs talan anfört sammanfattningsvis följande. S.A. har haft sådan bristande kompetens att hon inte kunnat utföra arbete av betydelse åt bolaget. Bolaget har fullgjort sina skyldigheter i utbildnings- och omplaceringshänseende och i alla andra hänseenden av betydelse för bedömningen av uppsägningen. Denna är därför

sakligt grundad. I avstängningsfrågan görs i första hand gällande att någon avstängning av S.A. inte har skett. För det fall Arbetsdomstolen anser att de faktiska förhållandena måste betraktas som en avstängning görs i andra hand gällande att avstängningen grundats på andra omständigheter än de som föranlett uppsägningen och därför är tillåten. I alla händelser har bolaget haft särskilda skäl för en avstängning. Någon otillåten avstängning har alltså inte skett.

#### *Utredningen i målet*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Sifs begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med S.A. samt vittnesförhör med U.R., anställd hos bolaget, och G.R., verksam i Sif-klubben vid bolaget. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med tidigare gruppchefen vid elektroniklaboratoriet L.N., sektionschefen P.O., teamledaren vid elektroniklaboratoriet C.M., gruppchefen där B.A., ingenjören U.H., personalhandläggaren A-C.C., gruppchefen vid TMA M.J. och lönespecialisten S.R.. Parterna har därutöver åberopat skriftlig bevisning.

#### *S.A:s anställning och händelseförloppet fram till uppsägningen*

Bedömningen av om uppsägningen av S.A. var sakligt grundad ska göras mot bakgrund av följande faktiska omständigheter som framkommit av utredningen och i allt väsentligt är ostridiga.

S.A., som är utbildad högskoleingenjör, anställdes av bolaget år 1999. Anställningen gällde arbete som provningsingenjör vid allmänprovningen inom elektroniklaboratoriet. Vid elektroniklaboratoriet testas elektroniken i lastbilarna. Vid allmänprovningen testas hur komponenterna klarar yttre påfrestningar i form av olika slags miljöpåverkan från smuts och salt m.m. I början av år 2001 förflyttades S.A. till en enhet inom elektroniklaboratoriet som benämns EMC, som står för electromagnetic compatibility. Där testas komponenterna avseende strömningar, strålning, magnetism m.m. Gruppchef vid elektroniklaboratoriet var vid denna tid L.N.. Han pensionerades sedermera och under våren 2004 arbetade teamledaren C.M. som gruppchef. Från i varje fall sommaren det året hölls särskilda, regelbundna utvecklingssamtal med S.A. om hennes arbetsinsatser.

I september 2004 tog B.A. över som gruppchef. Utvecklingssamtalen fortsatte och kontakt etablerades även med A-C.C. vid bolagets personalavdelning och S.A:s fackliga representant från CF, S.R.. En s.k. PPI-process inleddes. En sådan blir aktuell när en arbetstagare underpresterar i sitt arbete. B.A. förklarade vid ett möte i december 2004 att S.A:s kompetens inte var tillräcklig för arbetet vid EMC. Vid ett möte mellan honom, S.A., A-C.C. och S.R. den 17 januari 2005 ställdes S.A. inom ramen för PPI-processen inför tre val, nämligen att åter börja arbeta på allmänprovningen, att börja arbeta vid avdelningen Protus Support eller att avsluta sin anställning med stöd från bolaget. S.A. lämnade inget besked vid mötet. Hon var sedan sjukskriven under tiden den 20 januari–20 februari 2005. Efter sjukskrivningen meddelade S.A. att hon ville arbeta vid allmänprovningen.

Under våren 2005 när S.A. arbetade vid allmänprovningen hölls kontinuerliga utvecklingssamtal. Från bolagets sida gjordes i slutet av våren bedömningen att S.A. inte utvecklades och att hon inte klarade arbetsuppgifterna vid allmänprovningen. Frågan om att hon skulle lämna anställningen aktualiserades därför. Hon kom dock att åter ställas inför ett val att byta arbetsuppgifter. Denna gång fick hon välja mellan att arbetspröva vid enheten för teknisk materialanalys, TMA, eller att med stöd av bolaget avsluta sin anställning. S.A. valde att arbetspröva vid TMA.

Arbetet vid TMA inleddes efter sommaren 2005. S.A. hade dessförinnan bytt facklig organisation från Civilingenjörsförbundet till Sif. Vid TMA tar man emot material som reklamerats enligt garantiåtaganden. Materialet utvärderas, granskas och testas. S.A:s arbetsprövning där syftade till att utröna vilka arbetsuppgifter som kunde vara lämpliga för henne. Även under tiden vid TMA hölls återkommande utvecklingssamtal med S.A.. Gruppchefen där, M.J., lämnade i november 2005 en slutrapport till bolaget. Han hade uppfattningen att S.A. endast kunde förses med rutinuppdrag och att en ständig övervakning av hennes arbete krävdes. Bolaget ansåg att S.A. inte klarade av något arbete för bolaget och varslade henne den 22 november 2005 om uppsägning.

*Har S.A:s arbetsprestationer varit bristfälliga?*

Av utredningen har framkommit att arbetet som provningsingenjör ställer stora krav på tekniskt kunnande, kreativitet och analysförmåga men även praktiskt handlag för att rätt kunna hantera och utnyttja testutrustningen.

S.A. har framhållit att hon har tillräckliga kunskaper för arbetet och att hon upplevde att det, åtminstone inledningsvis, gick bra för henne. Hon har berättat att hon inte fick någon kritik av vare sig L.N., då han var hennes chef, eller av arbetskamraterna.

Genom de uppgifter som har lämnats av de förhörspersoner som bolaget åberopat framträder emellertid en annan bild.

L.N. har sålunda berättat att han rätt snart såg att S.A. inte fungerade i sitt arbete, att han själv fick lägga ner stora insatser på att kontrollera och skriva om hennes rapporter som skulle godkännas av honom, att hennes oförmåga skapade irritation bland kollegorna som tyckte att hon frågade för mycket samt att en del till och med undrade vad hon egentligen kunde. Han har vidare uppgett att han försökte stötta och vägleda S.A. men att det inte hjälpte och att han därför ville ge henne andra mera rutinbetonade uppgifter som, i högre utsträckning än vid allmänprovningen, skulle kunna erbjudas vid EMC.

Av utredningen framgår att arbetet vid EMC inte heller fungerade för S.A.. Såväl U.H., hennes arbetskollega där, som L.N. har uppgett att hon behövde mycket vägledning och stöttning. De har uppgett att hon, trots att s.k. checklistor och lathundar iordningställdes och hon gavs ingående praktiska instruktioner, inte klarade av arbetsuppgifterna. S.A:s tester och rapporter behövde enligt vad de har uppgett återkommande granskas och göras om. U.R., en arbetskollega till S.A. som arbetat i närheten av henne, har visserligen uppgett att hon som han uppfattade det arbetade självständigt och tog emot kunder. U.R. har emellertid inte direkt arbetat med henne, utan på en annan avdelning, och följaktligen inte heller hjälpt henne i arbetet eller granskat hennes rapporter. A-C.C. och S.R. har båda uppgett att de, i samband med att frågan om att flytta S.A. från EMC kom upp, var och en för sig kontaktade hennes kollegor och att de av vad som då kom fram drog slutsatsen att hennes kompetens och arbetsförmåga inte var tillräcklig. S.A. har uppgett att hon vid EMC hade ställts inför orimliga krav och ibland var tvungen att arbeta på nätterna för att hinna med uppdragen. Denna uppfattning om kraven på henne stöds dock inte av utredningen i övrigt.

Det har vidare framkommit att S.A. när hon åter placerades vid allmänprovningen fick delta i återkommande utvecklingssamtal och att det togs fram väl definierade arbetsuppgifter till henne som kunde följas upp. C.M., som hade fått i uppdrag att stötta S.A. när hon återkom till allmänprovningen, har uppgett att S.A. inte utförde ett enda test självständigt samt att hon ibland var tvungen att skriva om sina rapporter fyra till fem gånger innan de kunde godkännas. B.A. har uppgett att S.A. tilldelades allt enklare arbetsuppgifter, att situationen till slut blev ohållbar och att han



därför under sensvåren 2005 kontaktade S.R. om ett eventuellt varsel om uppsägning. Som framgått av de tidigare redovisade faktiska omständigheterna inleddes då emellertid inte något uppsägningsförfarande utan S.A. valde att godta ett erbjudande om arbetsprövning vid TMA.

Av de uppgifter som M.J. lämnat om S.A:s arbete vid TMA framgår att hon visserligen på ett bra sätt klarat av vissa lättare, mera standardiserade arbetsuppgifter, men att hon saknade förmåga att utföra arbetsuppgifter som innefattade analytiska moment och att hennes handledare fått göra om tester hon utfört trots att hon fått tydliga instruktioner och förevisningar. Det har av hans uppgifter också framkommit att arbetet vid TMA i regel inte utfördes av ingenjörer, men att det ändå inte fanns många arbetsuppgifter där av det rent rutinartade slag som S.A. hade visat sig kunna klara av.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den utredning som sålunda förebringats ger enligt Arbetsdomstolen en entydig bild av att S.A. inte hade tillräcklig kompetens och förmåga att utföra de arbetsuppgifter hon anställdes för och inte heller de mindre kvalificerade arbetsuppgifter som funnits vid TMA. Vad som framkommit genom innehållet i de personliga utvecklingsplaner, s.k. IPC och PBP, som upprättats för S.A. under åren 2000–2004 förändrar enligt domstolens mening inte den bilden. I sammanhanget kan tilläggas att L.N. förklarat att bedömningen ”Solid Performance”, som han använt om hennes arbetsinsats i ett dokument avseende år 2003 får betecknas som överord från hans sida. Enligt domstolens mening har S.A. sammantaget uppvisat sådana brister att det utifrån en bedömning av enbart hennes arbetsinsatser har varit befogat att skilja henne från anställningen.

Frågan är då om, som Sif hävdar, bolaget på sådant sätt har brustit i fråga om kompetensutveckling och i fråga om att tydliggöra för S.A. vilka förbättringar som krävdes av henne att bolaget inte kunnat lägga hennes otillräckliga arbetsprestationer till grund för en giltig uppsägning.

*Har bolaget brustit i kompetensutveckling och i att för S.A. klargöra hennes brister?*

Av utredningen framgår att arbetsledningen från anställningens början på sedvanligt sätt hållit utvecklingssamtal med S.A. och upprättat utvecklingsplaner för henne som bl.a. omfattat behov av kompetensutveckling. Vidare framgår att det, sedan hennes arbetssituation efter placeringen vid EMC kommit att särskilt uppmärksammas, har hållits ett stort antal särskilda utvecklingssamtal med henne, där tydliga arbetsuppgifter och mål angetts, och att dessa sedan följts upp. Annat har inte framkommit än att S.A. vid dessa samtal fick del av den kritik som riktades mot henne. Detta har också bekräftats av S.R. som berättat om ett stort antal möten under S.A:s tid vid EMC där diskussioner förts med henne om vad som var fel. L.N. och P.O. har berättat att de i samtal med henne om hennes eftersläpning i lön har klargjort att denna berodde på hennes bristande arbetsinsatser. Måhända kan L.N. lastas för att han inte på ett entydigt sätt klargjorde för S.A. att

förflyttningen till EMC var en följd av att hon underpresterade på allmänprovet utan också gav henne uppfattningen att det behövdes personalförstärkning vid EMC. Av utredningen framgår emellertid att det för tiden från placeringen vid EMC och framåt gjordes klart för S.A. att hennes arbetsprestationer ifrågasattes och i vilka hänseenden man ansåg att hon uppvisade brister. Av vad bl.a. C.M. berättat framgår t.ex. att det togs fram klart definierade arbetsuppgifter för henne och i övrigt tydliggjordes vad hon förväntades prestera.

Det måste också ha stått klart för S.A. och hennes fackliga företrädare, åtminstone i samband med att hon sommaren 2005 erbjöds den ytterligare möjligheten att arbeta vid TMA, att hennes anställning var i fara.

Arbetsgivarparterna har framhållit att S.A. fått delta i flera kurser. L.N. har sålunda uppgett att S.A. bland annat deltagit i excelkurs, antennkurs, ”EMC kurs fordon”, seminarier om hur produktutveckling går till och ISO 9000. S.A. påbörjade även en körkortsutbildning för lastbilar som dock avbröts på initiativ av körskolan. P.O. har berättat om utvecklingssamtal med S.A. vid vilka bland annat hennes utbildningsbehov utvärderades och att hon fick i uppdrag av honom att ta reda på kurser som kunde vara relevanta.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan mot bakgrund av vad som sålunda framkommit inte heller riktas någon kritik mot bolaget i fråga om att ge S.A. möjligheter till kompetensutveckling. I den utsträckning hennes otillräckliga prestationsförmåga berott på brister i hennes grundläggande utbildning kan det enligt domstolens mening inte anses ha ålegat arbetsgivaren att erbjuda sådan utbildning.

#### *S.A:s hälsotillstånd*

Sif har gjort gällande att S.A:s hälsotillstånd varit sådant att det inverkat på hennes möjligheter att utföra arbetet och att bolaget borde ha beaktat detta vid bedömningen av hennes arbetsprestationer.

Det är ostridigt att S.A. under november och december 2004 var sjukskriven vid två tillfällen i en vecka vardera, att hon under tiden den 20 januari–20 februari 2005 var sjukskriven under diagnosen nedstämdhet samt att hon därefter var i arbete fram till uppsägningen.

Det har vidare framkommit att bolaget efter sjukskrivningsperioden år 2005 gjorde en rehabiliteringsutredning. Vid denna deltog B.A., A-C.C. och S.A.. B.A. och A-C.C. har uppgett att S.A. då erbjöds olika hälsostödjande åtgärder, att hon dock uppgav att hon ansåg sig frisk och ville börja arbeta. S.A. har uppgett att hon under hösten 2004 kände sig allt sämre till mods, att hon mådde dåligt under den efterföljande s.k. PPI-processen och därför hade svårt att koncentrera sig på arbetet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det förståeligt om S.A. har mått dåligt under den tid när hennes arbetsprestationer på allvar kommit att sättas i fråga. Utredningen ger dock inte belägg för att bolaget haft anledning att utgå

från att hennes sätt att sköta arbetet under denna tid haft sin grund i ett nedsatt hälsotillstånd.

*Har bolaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet?*

Sif har gjort gällande att bolaget inte har fullgjort sin skyldighet att försöka omplacera S.A. innan uppsägningen verkställdes. Sif har i sammanhanget hävdat att placeringarna av S.A. vid olika arbetsenheter inte ska ses som omplaceringar i lagens mening samt har hävdat att bolaget kontinuerligt sedan den s.k. PPI-processen startade borde ha undersökt lediga arbeten.

Arbetsdomstolen kan inte dela Sifs uppfattning att de förflyttningar som har gjorts av S.A. mellan olika enheter inte ska räknas som sådana omplaceringsåtgärder som en arbetsgivare är skyldig att genomföra innan en uppsägning vidtas. Det kan i sammanhanget framhållas att dessa omplaceringar tycks ha skett i samråd med S.A:s fackliga företrädare och att det stått klart för dem att förflyttningarna berodde på att hon inte ansågs klara sina arbetsuppgifter.

Vidare har framkommit att bolaget dels den 21 november 2005, dvs. dagen före varslet om uppsägning, dels den 14 december 2005, i samband med varselöverläggningen, tagit fram listor över alla lediga arbeten som fanns inom hela bolaget. Arbetsgivarparterna har hävdat att S.A. inte hade tillräckliga kvalifikationer för något av dessa arbeten. Detta påstående har i egentlig mening inte ifrågasatts av Sif och i alla händelser har inte något framkommit som leder till någon annan slutsats i frågan om S.A:s kvalifikationer för arbetena. Arbetsgivarparternas påståenden om att de angivna arbetena varit de enda som vid tidpunkten för uppsägningen funnits tillgängliga har inte heller på något sätt vederlagts.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att bolaget före uppsägningen har vidtagit de åtgärder som varit skäligen att kräva för att bereda S.A. annat arbete hos sig.

*Sammanfattande bedömning av om uppsägningen varit sakligt grundad*

Av det anförda framgår att Arbetsdomstolen funnit att S.A:s arbetsprestationer väsentligen understigit vad bolaget haft rätt att kräva. Domstolen har inte funnit att bolaget brustit i att vidta de åtgärder som kan ha varit påkallade för att undvika en uppsägning. I detta ligger att bolaget även har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att uppsägningen av S.A. har varit sakligt grundad. Sifs talan i denna del ska därför avslås.

*Frågan om avstängning*

Det är ostridigt mellan parterna att S.A. från tiden efter uppsägningen i januari 2006 till hösten samma år varit sjukskriven. Det är vidare ostridigt att S.A. för tiden därefter erhållit lön från bolaget. Det syns också vara så att såväl Sif och S.A. som bolaget till att börja med var helt införstådda med att

hon skulle vara arbetsbefriad under tvisten även om det inte hade träffats någon uttrycklig överenskommelse i frågan. I alla händelser är parterna ense om att någon avstängningsproblematik inte har förelegat förrän efter den 15 mars 2007 då bolaget fick ett meddelande från Sif om att S.A. ville återgå i arbete.

Av utredningen framgår att bolaget inte med anledning av Sifs begäran fattat något beslut om att avstänga S.A. från arbetet. I stället framgår att bolaget visserligen ansåg att hon inte kunde börja arbeta vid allmänprovningsen eller EMC, men samtidigt förklarade sig positivt inställt till att hon började arbeta och erbjöd henne att inledningsvis delta i diverse tester för att utröna om det trots allt fanns förutsättningar för henne att utföra ingenjörsarbete av något slag.

Det har vidare framkommit att Sif och bolaget härefter upptagit en dialog om S.A:s återgång i arbetet. Sif har därvid, såvitt framkommit, i första hand hävdats att S.A. skulle återgå till arbete inom ramen för sin anställning och sin arbetsskyldighet, dvs. till ett ingenjers- eller tjänstemannaarbete, men att hon också kunde tänka sig att acceptera arbete inom Teknikavtalet Metalls avtalsområde. Det har också framkommit att diskussioner fördes parallellt om olika arbetserbudanden som då även samtidigt skulle innebära en lösning av hela uppsägningstvisten. Från arbetsgivarparternas sida har framhållits att man uppfattade motpartens inställning vid de diskussioner som fördes så att det för S.A:s del inte var aktuellt att placeras i något arbete som skulle innebära att hon arbetade med B.A. som chef. Från Sifs sida har hävdats att denna förutsättning enbart gällde i fråga om arbetserbudanden som innefattade en lösning av uppsägningstvisten. Utredningen har vidare visat att S.A. under diskussionerna erbjödits arbete som lagerarbetare och att diskussioner förts om arbete vid Tuve-anläggningen samt att hon tackat nej till erbjudandena och att något arbete inte har utförts. S.A. har dock kontinuerligt erhållit lön från bolaget.

Arbetsdomstolen finner mot den nu angivna bakgrunden att bolaget inte kan anses ha på ett otillåtet sätt stängt av S.A. från arbete i strid med avstängningsförbudet i 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Sifs talan ska alltså avslås även i denna del.

### *Rättegångskostnader*

Med denna utgång ska Sif som förlorande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Sif har ifrågasatt arbetsgivarparternas yrkande om ersättning med 91 600 kr för bolagets nedlagda tid avseende eget arbete i processen och överlämnat bedömningen av ersättningens storlek till Arbetsdomstolen. Vidare har Sif även överlämnat frågan om arbetsgivarparterna ska ersättas för mervärdesskatt på ombudsarvodet till Arbetsdomstolens bedömning. Övriga yrkade kostnader har vitsordats som skäligen i och för sig.

Arbetsdomstolen finner att bolaget får anses tillgodosett med 40 000 kr för bolagets nedlagda tid avseende eget arbete i processen. Mervärdesskatten på ombudsarvodet utgör i förevarande fall en kostnad för Teknikarbetsgivarna. Sif ska därför förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna även för mervärdesskatten.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Sifs talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Sif att ersätta Teknikarbetsgivarna och Volvo Lastvagnar AB för deras rättegångskostnader med fyrahundraåttiotusentvåhundra nittio (480 290) kr, varav 387 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Lars Johan Eklund, Kurt Eriksson, Agne Werneskog, Anders Hagman, Lennart Olovsson, Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Anders Canemyr