

Domen kommer inte att refereras i publikationen Arbetsdomstolens domar.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-09-12Dom nr 56/18
Mål nr A 36/16**KÄRANDE**

Fastighetsanställdas Förbund, Box 70446, 107 25 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättskydd, Box 1155,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sobona (tidigare Pacta, för ej talan), 118 82 Stockholm
2. Växjöbostäder Aktiebolag, 556935-3534, Box 241, 351 05 Växjö
Ombud: arbetsrättsjuristen Jonas Stålnacke, Almega, Box 55545,
102 04 Stockholm

SAKEN

uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan Sobona och Fastighetsanställdas förbund (förbundet) gäller kollektivavtal. Växjöbostäder Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sobona och därmed bundet av kollektivavtalet.

Sobona har förklarat att arbetsgivarförbundet inte för talan i målet.

R■■■■ L■■■■, som är medlem i förbundet, anställdes hos bolaget 1996. Den 1 oktober 2014 sa bolaget upp henne från hennes tillsvidareanställning av personliga skäl.

Parterna tvistar om uppsägningen av R■■■■ L■■■■ har varit sakligt grundad.

Twisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till R■■■■ L■■■■ betala allmänt skadestånd med 300 000 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 11 april 2016, till dess betalning sker.

Förbundet och R■■■■ L■■■■ har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd till R■■■■ L■■■■.

Bolaget har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet räntan är beräknad har dock godtagits.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattande grunder

Vid tidpunkten för bolagets uppsägning av R■■■■ L■■■■ var det inte medicinskt klarlagt att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunde utföra arbete av någon betydelse för bolaget.

Som framgår av Växjö kommuns riktlinjer kan en arbetstagare inte sägas upp av personliga skäl på grund av nedsatt arbetsförmåga innan arbetstagaren är medicinskt färdigbehandlad. R■■■■ L■■■■ var inte medicinskt färdigbehandlad när bolaget sa upp henne. Därmed föreligger inte saklig grund för uppsägning.

Bolaget har inte kunnat aktualisera en uppsägning och en omplacering enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen under den period som R■■■■ L■■■■ har tidsbegränsad livränta. Bolaget skulle i stället ha väntat till dess att den tidsbegränsade livräntan hade löpt ut och R■■■■ L■■■■ genomgått en arbetsförmågebedömning.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget kunnat aktualisera en uppsägning och göra en omplacering enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen under tiden som tidsbegränsad livränta löper och R■■■■ L■■■■ inte är medicinskt färdigbehandlad, har bolaget inte genomfört en omplaceringsutredning som uppfyller kraven i anställningsskyddslagen.

Vid bolaget har det funnits arbetsuppgifter som R■■■■ L■■■■ har kunnat omplaceras till. Bolagets och Växjö kommuns policy är tillämplig i situationer då arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga. Av policyn framgår att en kommunövergripande omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen ska genomföras. Någon omplaceringsutredning avseende omplaceringsmöjligheter inom hela Växjö kommun har inte genomförts av bolaget, vilket står i strid med kommunens omplaceringspolicy. Bolaget har, inför uppsägning av andra arbetstagare, prövat omplacering inom hela Växjö kommun. En sådan prövning avseende andra arbetstagare har bolaget gjort under samma tidsperiod som bolaget sa upp R■■■■ L■■■■.

Att R■■■■ L■■■■ kvarstår i anställning under tid med tidsbegränsad livränta innebär inte några kostnader eller andra olägenheter för bolaget. Det finns därför inget befogat intresse för bolaget att avsluta hennes anställning under tid som hon uppbär tidsbegränsad livränta (se AD 1996 nr 115).

Bolaget har inte fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning. Bolaget har beordrat R■■■■ L■■■ att utföra tunga arbetsuppgifter, trots hennes fysiska besvär. Bolaget har utsatt R■■■■ L■■■ för trakasserier samt underlåtit att agera när R■■■■ L■■■ anmält till bolaget att andra arbetstagare utsatt henne för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Bolaget har aktivt planerat och agerat för att kunna skilja R■■■■ L■■■ från anställningen. Bolaget har sagt upp henne under en period då hon beviljats tidsbegränsad livränta och då det inte var medicinskt klarlagt att R■■■■ L■■■'s arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget. Bolagets agerande är orsaken till R■■■■ L■■■'s nedsatta arbetsförmåga. Mot den bakgrunden finns skäl att döma ut ett mycket kännbart allmänt skadestånd.

Genom att säga upp R■■■■ L■■■ utan saklig grund har bolaget även ådragit sig skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd till R■■■■ L■■■. R■■■■ L■■■ har ännu inte lidit någon ekonomisk skada.

Bakgrund

Växjöbostäder Aktiebolag är ett kommunalt bostadsbolag. Antalet tillsvidareanställda inom kommunkoncernen och inom Växjö kommun uppgår till ca 6 500. Vid tidpunkten för bolagets uppsägning av R■■■■ L■■■ hösten 2014 var antalet tillsvidareanställda minst lika många.

R■■■■ L■■■ anställdes hos bolaget år 1996 som fastighetsskötare. Hon hade fram till år 2009 en ”kombinationstjänst” bestående i arbete med reparationer, trädgård, besiktningar och städning. Hon arbetade även i viss mån med målning.

En del av de arbetsuppgifter som förekommer hos arbetsgivaren är arbete i ”yttre miljö”. Arbete i yttre miljö består i underhåll av den yttre bostadsmiljön i arbetsgivarens bostadsområden såsom trädgårdsarbete och snöskottning m.m. Arbete i yttre miljö innebär de tyngsta arbetsuppgifterna hos bolaget.

Bolagets ageranden mot R■■■■ L■■■

Under åren 1996–1999 genomförde arbetsgivaren kundundersökningar. R■■■■ L■■■ fick mycket goda resultat i dessa kundundersökningar. På grund av vad som framkommit i kundundersökningarna ifrågasatte R■■■■ L■■■ i samtal med lönesättande chef de löneskillnader som förekom mellan kvinnor och män som arbetade som fastighetsskötare. Detta skedde våren 1999 och blev startskottet för en rad trakasserier av R■■■■ L■■■.

Trakasserier

R■■■■ L■■■ blev utsatt för grova sexuella trakasserier och kallad ”feministfitta” av en del anställda. Trakasserier tog sig bland annat uttryck i att de manliga arbetskamraterna våren 1999 lade en löspenis på hennes plats i lunchrummet och därefter skrattade och fällde kränkande kommentarer när hon kom

in i lunchrummet. En annan kvinnlig anställd utsattes senare för samma kränkning, vilket framgår av en utredning i ett arbetsskadeärende.

R■■■■ L■■■■ har sedan år 1999 återkommande tagit upp de sexuella trakasserier och andra kränkningar som hon utsatts för med representanter för arbetsgivaren.

I direkt anslutning till nyss nämnd händelse anmälde R■■■■ L■■■■ trakasserier till sin dåvarande närmaste chef. R■■■■ L■■■■ informerade denna om att hon hade uppfattat det som att denna chefs släktingar varit mest drivande. De var vid den tidpunkten anställda hos bolaget. Chefen uppmanade R■■■■ L■■■■ att "tåla lite skoj" och vidtog ingen åtgärd.

R■■■■ L■■■■ vände sig då till dåvarande personalchefen, som inte heller vidtog någon åtgärd. I stället blev R■■■■ L■■■■ kallad till ett enskilt möte med både personalchefen och sin närmaste chef. Ingen facklig företrädare var närvarande. Vid mötet uppmanade cheferna henne att ta tillbaka sin anmälan annars skulle hon bli förflyttad till ett tungarbetat bostadsområde. När en sådan förflyttning skulle komma att äga rum uppgavs inte. R■■■■ L■■■■ uppfattade att en sådan omplacering kunde komma att ske någon gång i framtiden, oklart när. Hotet om en sådan bestraffning skulle därmed hänga över R■■■■ L■■■■.

R■■■■ L■■■■ anmälde därefter händelsen till sin lokala fackliga organisation, som övervägde att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket.

Anklagelse om stöld

I december 2001 inkom ett e-postmeddelande till arbetsgivaren från R■■■■ L■■■■s svåger. I meddelandet beskylldes R■■■■ L■■■■ – helt grundlöst – för stöld. Svågern låg i skilsmässa med R■■■■ L■■■■s syster. På ett personalmöte kort därefter pekade R■■■■ L■■■■s närmaste chef ut henne som tjuv. Direkt efter mötet kallades R■■■■ L■■■■ in till denna, som uppmanade R■■■■ L■■■■ att omedelbart säga upp sig själv annars skulle stöldanklagelserna spridas inom bolaget. R■■■■ L■■■■ vägrade säga upp sig själv. Vid samma tillfälle tog denna chef ifrån R■■■■ L■■■■ hennes nyckel till de gemensamma förråden på bostadsområdet där R■■■■ L■■■■ arbetade och skickade hem henne. Hon fick komma tillbaka till arbetsplatsen först efter flera dagar och då på grund av att avdelningsombudsmannen påpekat för bolaget att R■■■■ L■■■■ skulle anses oskyldig till dess motsatsen bevisas. R■■■■ L■■■■ fick aldrig tillbaka nyckeln till de gemensamma förråden. Hon hänvisades till att be kollegor låsa upp om hon behövde komma in i förråden. Flera kollegor vägrade med hänvisning till att de inte ville släppa in en "tjuv" i förrådet.

Eftersom R■■■■ L■■■■ vägrade säga upp sig spreds ryktet inom bolaget att R■■■■ L■■■■ var en tjuv.

R■■■■ L■■■■ gjorde själv en polisanmälan om falsk tillvitelse.

I februari 2002 publicerades en artikel i Smålandsposten om ”stöldmisstankar” vid bolaget. I artikeln uttalade sig företrädare för bolaget som om stölderna var ett faktum.

På grund av R■■■■ L■■■■s egen polisanmälan om falsk tillvitelse hölls ett polisförhör med henne. Förhör hölls även med svågern med anledning av R■■■■ L■■■■s polisanmälan mot honom om falsk tillvitelse. Vid förhöret med svågern framkom att han inte kunde uppvisa något påstått stöldgods.

Fyra månader efter den grundlösa beskyllningen i mejlet till bolaget gjorde R■■■■ L■■■■s svåger en polisanmälan. Den 19 april 2002 kontaktade polisen bolaget. Polisen uppgav då för bolaget att något stöldgods inte fanns. Polisutredningen lades därefter ned.

När det framkom att R■■■■ L■■■■ var oskyldig vägrade bolaget att offentliggöra denna information. R■■■■ L■■■■ krävde vid upprepade tillfällen en offentlig dementi från arbetsledningen gällande stöldanklagelsen. Bolaget dementerade inte stöldanklagelsen offentligt.

Ryktet om att R■■■■ L■■■■ skulle vara en tjuv spreds inom bolaget. Av hyresgäster och sommarjobbare fick R■■■■ L■■■■ frågor om hon hade stulit från bolaget eftersom det gick rykten om det. Bolaget gjorde ingenting för att stoppa ryktesspridningen. Ryktet hölls vid liv genom att bolaget hade fråntagit R■■■■ L■■■■ nyckeln till förrådet och att hon inte fick gå in ensam där. R■■■■ L■■■■s psykiska ohälsa tog sin början. Hon drabbades av panikångest.

Omplacering

Efter stöldanklagelsen och bolagets besked i slutet av år 2001 att det skulle omplacera R■■■■ L■■■■ till Vintervägen kontaktade R■■■■ L■■■■ i slutet av år 2001 förbundets avdelning. En förhandling hölls våren/sommaren 2002. Närvarande vid förhandlingen var förbundet genom avdelningsombudsmannen, R■■■■ L■■■■, bolagets dåvarande verkställande direktör och klubbordföranden. Vid förhandlingen protesterade förbundets avdelning mot omplaceringen av R■■■■ L■■■■ till Vintervägen. Alla tidigare trakasserier och löspenishändelsen diskuterades. När R■■■■ L■■■■ senare efterfrågade protokoll från denna förhandling svarade bolaget att protokollet var ”borta”. Bolaget vidtog inga åtgärder med anledning av de trakasserier R■■■■ L■■■■ hade utsatts för.

R■■■■ L■■■■s psykiska hälsa försämrades kraftigt under år 2002 och hon kontaktade psykiatriska öppenvården i december 2002. Därifrån blev hon hänvisad till företagsläkare eftersom hennes hälsotillstånd ansågs vara arbetsmiljörelaterat

Bolaget genomförde en omorganisation år 2003. Vid omorganisationen införde bolaget en ny befattning, bovärd. R■■■■ L■■■■ blev inte erbjuden arbetet som bovärd. Det blev däremot alla manliga fastighetsskötare i R■■■■ L■■■■s arbetsgrupp. Befattningen som bovärd innebar ett lönetillägg. I R■■■■ L■■■■s arbetsgrupp var det bara R■■■■ L■■■■ och en kvinnlig kollega till henne som inte erbjöds befattning som bovärd.

En primärförhandling hölls i december 2002. Vid förhandlingen framförde klubben att R■■■■ L■■■■ borde bli bovärd på det område hon då arbetade på. Vid förhandlingen gav bolaget besked till R■■■■ L■■■■ att hon skulle omplaceras till Vintervägen, vilket såväl R■■■■ L■■■■ som klubben motsatte sig.

En ytterligare förhandling kom till stånd i februari 2003. Vid denna förhandling tog R■■■■ L■■■■ upp såväl de sexuella trakasserierna som bolagets agerande vid stöldanklagelsen. I protokollet återgavs detta helt kortfattat som att R■■■■ L■■■■ ”redogör för hur hon har upplevt sin situation på Växjöhem de senaste åren”.

Trots protesterna från R■■■■ L■■■■ och förbundets avdelning genomdrev bolaget 2003 omplaceringen av R■■■■ L■■■■ till kvarteret Kråkan på Vintervägen.

Vintervägen

Bolagets dåvarande verkställande direktör och dåvarande personalchef informerade R■■■■ L■■■■ om att hon skulle utföra ett trädgårdsprojekt på Vintervägen i syfte att höja den nedslitna standarden på samtliga kollegors områden på Vintervägen. R■■■■ L■■■■ tvingades att acceptera detta trädgårdsprojekt mot sin vilja, ett arbete som skulle utföras utöver hennes ordinarie arbetsuppgifter som fastighetsskötare.

Skälet till omplaceringen var att R■■■■ L■■■■ inte tog tillbaka sin anmälan om sexuella trakasserier, att hon vägrade säga upp sig själv på grund av den grundlösa stöldanklagelsen samt att hon krävde en dementi från bolaget avseende stöldanklagelsen. R■■■■ L■■■■ hade blivit mycket obekväm för bolaget.

Det bostadsområde som R■■■■ L■■■■ flyttades ifrån (Bärnstenen) hade bäst resultat i nöjdkundundersökningar. Bostadsområdet Bärnstenen övertogs av en släkting till R■■■■ L■■■■ närmaste chef, en person som R■■■■ L■■■■ upplevt som en av de drivande i löspenishändelsen år 1999.

En av arbetskamraterna på Vintervägen drev på de övriga att frysa ut R■■■■ L■■■■. Bland annat fick hon höra att hon inte var önskvärd i gruppen. Hon uppmanades att säga upp sig själv. Hon fick inte sitta vid samma bord som de övriga och äta och de tystnade när hon kom in i rummet.

Arbetet med trädgårdsprojektet innefattade att göra om hela den yttre miljön, dvs. riva upp gamla buskar, köpa och plantera nya buskar och för hand gräva ur stora mängder rabatter, handla jord och jordförbättra, lägga ut bark och för hand skyffla ut detta. R■■■■ L■■■■ skulle även iordningställa lekplatser till EU-standard.

R■■■■ L■■■■s arbete försvårades av att hon förvägrades nyckel till gemensamma förråd. Hon blev tvungen att bygga upp ett eget förråd i ett soprum för

att över huvud taget kunna utföra sitt arbete. Hon anmälde detta till arbetsledaren och enhetschefen. De vidtog inga åtgärder. I enrum informerades R■■■■ L■■■■ av enhetschefen att hon var obekväm.

Bolaget har påstått att R■■■■ L■■■■ skulle ha framfört kritik mot kollegorna för att de inte skött sitt arbete. Påståendet tillbakavisas. Eftersom R■■■■ L■■■■ visste att arbetsledningen ansåg henne obekväm ville hon inte uppfattas som samarbetsovillig. Hon var snäll och hjälpsam mot kollegorna.

I R■■■■ L■■■■s arbete ingick att klippa ner långa häckar (med hjälp av häcksaxar och gräsrojar) och röja undan det nedklippta. På Vintervägen fanns ett mycket stort trädbestånd innebärande omfattande arbete med lövblåsning och lövupptagning på hösten.

En arbetskamrat gömde undan nycklar till maskiner, traktor, gräsklippare och bil som kunde underlätta det fysiska arbetet för R■■■■ L■■■■. Arbetsordrar gömdes undan för R■■■■ L■■■■ i syfte att hon skulle få kritik för att inte sköta arbetet.

R■■■■ L■■■■ fick klippa mycket stora gräsytor med en liten handgräsklippare, köra stora buskar och säckar med jord med en skottkärra. På vintern skottade R■■■■ L■■■■ snö för hand.

Det arbete som bolaget beordrade R■■■■ L■■■■ att utföra innefattade att bära tunga, vibrerande och belastande maskiner på ryggen i långt större omfattning än vad som är rekommenderat för att undvika skadlig inverkan. Maskinerna (ryggblås, gräsrojar och häcksaxar) var inte ergonomiskt anpassade till R■■■■ L■■■■s längd. Hon är 157 cm lång. Exempelvis beordrades R■■■■ L■■■■ vid ett tillfälle att arbeta med en ryggblås åtta timmar om dagen under tre veckor i sträck. Hon beordrades även att rensa upp kollegornas yttre miljö när de var sjukskrivna. R■■■■ L■■■■ tog upp den fysiska överbelastningen med de närmaste cheferna. Det svar hon fick från cheferna var att arbetsvägran var giltigt skäl för uppsägning.

R■■■■ L■■■■ rensade källare på mycket stora mängder kvarlämnat skräp, soffor, sängar, tv-apparater, bildäck med mera eftersom de gamla träförråden skulle rivas och nya gallerförråd skulle installeras.

R■■■■ L■■■■ gjorde även en cykelrensning och bar ut över 130 cyklar och fraktade iväg dem till en förvaringsplats. Tillsammans med en annan kvinnlig kollega tömde hon dagligen sophus. Det var betydligt mer trappstädning, fönsterputsning och gräsklippning på R■■■■ L■■■■s och den kvinnliga kollegans områden än på de manliga kollegornas områden. R■■■■ L■■■■ och den kvinnliga kollegan gjorde en skriftlig jämförelse av arbetsbelastningen mellan dem och de manliga kollegorna. Med stöd av sammanställningen ifrågasatte de att de hade mer fysisk arbetsbelastning än de manliga kollegorna och begärde att de skulle rotera (byta) områden med dem. De nekades detta av områdeschefen och vice områdeschefen.

R■■■■ L■■■■ beordrades därmed att utföra betydligt mer fysiskt tungt trädgårdsarbete än de övriga kollegorna. Detsamma hände även senare, år 2005, på bostadsområdet Hovshaga.

Bolagets agerande och förhållningssätt har syftat till att R■■■■ L■■■■s anställning hos bolaget skulle upphöra, antingen genom att hon själv skulle lämna sin anställning eller genom att arbetsgivaren på sikt skulle kunna skilja henne från anställningen.

R■■■■ L■■■■ sjukskrevs första gången för smärtproblem i axel och arm år 2005. Samma år drabbades hon också av ständig värk utmed hela ryggen.

R■■■■ L■■■■ sökte, utan framgång, flera andra anställningar inom Växjö kommun och hos andra arbetsgivare. R■■■■ L■■■■ uppfattade det som att hon blivit svartlistad.

Hovshaga

Situationen på Vintervägen blev ohållbar för R■■■■ L■■■■. År 2005 sökte hon en ledig befattning på bolagets bostadsområde Hovshaga för att komma bort från Vintervägen. R■■■■ L■■■■ fick arbetet. Hon var den enda sökanden eftersom det även här var fråga om stora områden med tung yttre miljö.

År 2006 utsattes R■■■■ L■■■■ för handgripliga sexuella trakasserier/sexuellt ofredande av en av arbetsgivaren anställd målare. R■■■■ L■■■■ anmälde detta till områdeschefen. Hon talade även med flera kollegor om detta. Arbetsgivaren gjorde ingen utredning och vidtog inga åtgärder. Senare framkom att flera andra anställda kvinnor också utsatts för trakasserier av samme man. Målaren dömdes år 2015 för sexuellt ofredande av en hyresgästs dotter. Områdeschefen hördes som vittne i målet på försvarets begäran.

En stor nöjdkundundersökning gjordes år 2006. Undersökningen visade att standarden på samtliga kollegors yttre områden på Hovshaga hade höjts mycket kraftigt sedan R■■■■ L■■■■ anslutit till arbetsgruppen.

Samma år gavs möjlighet för de anställda att söka befattningar som områdesansvarig (kvartersansvarig, gruppleddare). R■■■■ L■■■■ sökte arbetet som områdesansvarig på Hovshaga. Arbetsuppgifterna som områdesansvarig skulle utföra var utöver ordinarie arbetsuppgifter och utan extra betalning, i vart fall till en början. R■■■■ L■■■■ var därför den enda sökanden. R■■■■ L■■■■ kallades till ett möte med dåvarande personalchefen och dåvarande förvaltningschefen. Ingen facklig företrädare var närvarande vid mötet. Vid mötet klagades för R■■■■ L■■■■ att de inte ville ha henne som områdesansvarig. I stället ville de ha en man som inte hade sökt befattningen. Efter att R■■■■ L■■■■ hade påtalat att arbetsgivaren riskerade att göra sig skyldig till diskriminering fick R■■■■ L■■■■ arbetet som områdesansvarig.

Arbetsuppgifterna som områdesansvarig innebar från början enbart att informera personalen på området om vad som hände i bolaget. Det var således lättare arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna som områdesansvarig skulle dock

skötas vid sidan av R■■■■ L■■■■s ordinarie arbetsuppgifter som fastighetsskötare och trädgårdsprojektet.

På Hovshaga fanns 4,5 befattningar som fastighetsskötare. En av de anställda hade flera medicinska hinder. Två fastighetsskötare slutade sina anställningar med kort varsel och bolaget tillsatte inga vikarier. R■■■■ L■■■■ beordrades som områdesansvarig att sköta även dessa arbetsuppgifter vid sidan av arbetet som områdesansvarig. Hon kom därmed att utsättas för extrem överbelastning. R■■■■ L■■■■ påtalade den orimliga arbetsbelastningen för områdeschefen och för huvudskyddsombudet utan att några åtgärder vidtogs.

Ryggproblem m.m.

R■■■■ L■■■■ hann bara arbeta i cirka två månader som områdesansvarig innan hon blev sjuk på grund av extrem fysisk överbelastning. Först när R■■■■ L■■■■ blev sjukskriven tillsatte arbetsgivaren vikarier i gruppen.

Under tiden december 2006 till och med oktober 2007 var R■■■■ L■■■■ inskriven hos Hälsokompassen där hon hade kontakt med bland andra en sjuksköterska, som hade kontakter med bolaget angående R■■■■ L■■■■s nedsatta arbetsförmåga. Under flera månader var R■■■■ L■■■■ tidvis helt orörlig på grund av sina svåra ryggsmärtor. Genom Hälsokompassen fick bolaget information om R■■■■ L■■■■s ryggproblem samt att hon varit utsatt för kränkande behandling på arbetsplatsen, trakasserier och sexuella trakasserier. R■■■■ L■■■■s dåvarande närmaste chef deltog i möten med sjuksköterskan. Av utdrag ur journal från den 31 oktober 2007 framgår att sådana kontakter förevarit. I journalanteckningen anges att R■■■■ L■■■■s arbetsgivare och Hälsokompassen har haft två möten angående R■■■■ L■■■■s besvärliga arbetssituation.

Trots kännedom om R■■■■ L■■■■s ryggproblem beslutade bolaget under försommaren 2007 att frånta R■■■■ L■■■■ de lättare arbetsuppgifterna som områdesansvarig. Vid förhandling den 31 maj 2007 uppgav bolaget oriktigt för den fackliga företrädaren att R■■■■ L■■■■ och vikarien själva hade gått med på förändringen.

En vecka senare, den 7 juni 2007, hölls ett avstämningsmöte med Försäkringskassan. Vid detta möte underlät bolaget att upplysa R■■■■ L■■■■ och Försäkringskassan om att bolaget hade beslutat att frånta R■■■■ L■■■■ de lättare arbetsuppgifter som arbetet som områdesansvarig innebar. Tvärtom framhöll områdeschefen vid mötet att R■■■■ L■■■■ skulle få behålla arbetsuppgifterna som områdesansvarig. Den facklige företrädaren slutade hos bolaget strax efter förhandlingen den 31 maj 2007. R■■■■ L■■■■ var därför ända fram till årsskiftet 2007/2008 helt ovetande om bolagets beslut att frånta henne arbetsuppgifterna som områdesansvarig.

Bolaget hade sedan tidigare kännedom om R■■■■ L■■■■s ryggproblem. Vid möte med Försäkringskassan den 7 juni 2007 informerades bolaget om att R■■■■ L■■■■ hade medicinska hinder för arbete innebärande tunga lyft och negativ stress.

Under 2007 var R■■■■ L■■■■ helt sjukskriven under närmare åtta månader. Hon riskerade utförsäkring från sjukförsäkringen och var tvungen att återgå i arbete 25 procent av heltid i augusti 2007 och på heltid i oktober 2007. Hon var dock inte frisk utan hade fortfarande stora besvär med sin rygg. Det var fråga om mycket svår smärta i ländrygg och nacke. Detta har arbetsgivaren haft full kännedom om.

För att över huvud taget kunna arbeta bekostade R■■■■ L■■■■ själv läkarbesök liksom behandling av såväl naprapater som kiropraktorer.

Eftersom det inte alltid var möjligt att få behandling utanför arbetstid bad R■■■■ L■■■■ om tillåtelse att få använda sig av flextid för att kunna gå på olika behandlingar och läkarbesök på arbetstid. Därefter var R■■■■ L■■■■ för sjuk för att orka med att arbeta in flextiden. För R■■■■ L■■■■s minusflex för behandling gjorde bolaget därför löneavdrag.

Möten hölls där bolaget, R■■■■ L■■■■ och sjukskrivande läkare var närvarande. Vid dessa möten informerades dåvarande förvaltningschefen om R■■■■ L■■■■s arbetsbelastning på Hovshaga samt de trakasserier och sexuella trakasserier som hon utsatts för. Bolaget uppgav på dessa möten att man skulle åtgärda arbetsmiljön men vidtog därefter inga åtgärder.

R■■■■ L■■■■ beordrades arbeta med tungt, fysiskt arbete

Två månader efter R■■■■ L■■■■s återgång i arbete på Hovshaga verkställde bolaget det tidigare fattade beslutet att frånta R■■■■ L■■■■ arbetet som områdesansvarig. Verkställandet av beslutet föregicks inte av kontakter med fackliga företrädare. R■■■■ L■■■■ ställde frågan hur bolaget motiverade detta beslut. Bolaget gav ingen förklaring till beslutet. Den manlige kollega som arbetsgivaren från början velat ha på befattningen beordrades nu ta över den. R■■■■ L■■■■s arbetsuppgifter bestod därefter till övervägande del av tungt fysiskt arbete i yttre miljö.

R■■■■ L■■■■ vände sig på nytt till sin fackliga organisation och påtalade att hon, trots medicinska hinder, beordrats att arbeta med tungt fysiskt arbete i yttre miljö. På förbundets uppmaning dokumenterade R■■■■ L■■■■ genom fotografier under två månaders tid (maj och juni 2009) sitt arbete i yttre miljö i syfte att visa hur fysiskt belastande det var. När dokumentationen var klar togs den emot mycket negativt av förvaltningschefen, en del personer i förbundets lokala klubb och en del kollegor. R■■■■ L■■■■ beskylldes för att försöka få kollegorna att framstå i dålig dager. Bolaget vidtog inga åtgärder för att anpassa arbetet efter R■■■■ L■■■■s medicinska förutsättningar.

Omorganisation år 2009

År 2009 genomförde arbetsgivaren en omorganisation. Vid omorganisationen sökte R■■■■ L■■■■ placering som reparatör, besiktningsman och lättare ”skrivbordstjänster”. Arbetsgivaren tillsatte alla dessa befattningar med män och placerade R■■■■ L■■■■ i yttre miljö.

Högre befattningar var inte sökbara vid omorganisationen. Av R■■■■ L■■■■s intresseanmälan framgår vilka anställningar som R■■■■ L■■■■ sökte. I sin anmälan skrev R■■■■ L■■■■ att hon bara kunde arbeta i yttre miljö ”om förvaltningstjänsten hade varit sökbar”. Bolaget har till Försäkringskassan lämnat felaktiga uppgifter i arbetsskadeärendet om vilka arbeten R■■■■ L■■■■ anmälde intresse för samt till Försäkringskassan felaktigt påstått att beskyllningarna om sexuella trakasserier och mobbing uppkom först år 2009 då R■■■■ L■■■■ inte fick anställningen som förvaltare yttre miljö.

Vid omorganisationen placerade bolaget många arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga i yttre miljö, trots huvudskyddsombudets invändningar. Bolaget gjorde inte någon risk- och konsekvensanalys innan bolaget genomförde omorganisationen. Av bolagets egna uppgifter om statistik avseende antal arbetsskador framgår att antalet anmälda arbetsskador hos bolaget steg mycket kraftigt åren 2009 och 2010.

R■■■■ L■■■■ lämnade en anmälan om arbetsskada till bolaget den 24 juni 2009. Trots att hon gjorde flera påstötningar dröjde bolaget till den 11 januari 2010 med att lämna in anmälan till Försäkringskassan.

R■■■■ L■■■■ blev helt sjukskriven år 2009

Av läkarintyg från den 27 augusti 2009 och från den 2 oktober 2009 framgår att R■■■■ L■■■■ blev helt sjukskriven i augusti 2009. Sjukskrivningen berodde på skador i rygg och knän. Den fysiska överbelastningen R■■■■ L■■■■ hade utsatts för ledde till att hon tvingades genomgå operationer av båda sina knän under december 2009 och januari 2010.

På grund av placeringen i yttre miljö kunde R■■■■ L■■■■ inte återgå till det arbete hon hade hos bolaget. Om R■■■■ L■■■■ hade placerats på lättare arbetsuppgifter hade hon efter genomgången rehabilitering kunnat utföra arbete.

Bolaget har återkommande vid samtliga avstämningsmöten med Försäkringskassan under R■■■■ L■■■■s sjukskrivningstid uppgett att det inte fanns några anställningar med lättare arbetsuppgifter för R■■■■ L■■■■, vare sig hos bolaget eller inom Växjö kommun. Arbetsgivaren har därmed inte möjliggjort en återgång i arbete för R■■■■ L■■■■.

Under åren 2009–2011 initierade bolaget inga rehabiliteringsmöten. De möten som kom till stånd initierades av Försäkringskassan. R■■■■ L■■■■ genomgick ett antal arbetsförmågebedömningar som resulterade i slutsatsen att hon inte var medicinskt färdigbehandlad. Bolaget hade kunnat pröva att ge R■■■■ L■■■■ lättare arbetsuppgifter men från bolagets sida var det aldrig tal om att flytta R■■■■ L■■■■ till arbetsuppgifter som på sikt hade gjort det möjligt för henne att återgå i arbete.

Den 23 oktober 2009 hade bolaget två kontakter med Försäkringskassan. Bolaget uppgav vid första kontakten att man inte hade gjort någon omplaceringsutredning. Vid den andra kontakten samma dag uppgav bolaget att man

inte hade några andra arbetsuppgifter för R■■■■ L■■■■ än yttre miljö, dvs. de tyngsta arbetsuppgifterna hos bolaget. Någon anpassning av R■■■■ L■■■■s arbetsuppgifter var inte möjlig enligt bolaget eftersom bolaget hade placerat ett antal andra anställda med nedsatt arbetsförmåga i yttre miljö.

Tre dagar senare gav bolaget andra besked till Försäkringskassan. Vid ett avstämningsmöte den 26 oktober 2009 uppgav bolaget att man skulle inventera möjligheter till anpassade arbetsuppgifter för R■■■■ L■■■■ så att hon kunde komma tillbaka i arbete. Bolaget uppgav också att man skulle göra de utredningar som krävdes utifrån R■■■■ L■■■■s anmälningar om trakasserier. Trots detta besked gjorde bolaget inte heller denna gång någon inventering av arbetsuppgifter och utredde inte trakasserierna.

Den 13 november 2009 kallade förbundets avdelning till förhandling med bolaget. Som förhandlingsdag föreslog avdelningen den 24 november 2009.

Det finns ett protokoll från den 24 november 2009. I protokollet anges inte att det är frågan om en förhandling utan om ett ”möte”.

Protokollet från mötet är upprättat och justerat ett och ett halvt år efter det att mötet ägde rum. Datumstämpeln överst till höger på protokollet anger när protokollet inkom justerat till bolaget nämligen den 9 maj 2011. Vid mötet deltog, förutom tre namngivna företrädare för arbetsgivaren, flera chefer hos bolaget som inte finns angivna som närvarande i protokollet. Vid mötet framförde R■■■■ L■■■■ kritik mot bolaget för att bolaget inte utredde trakasserierna samt inte fullgjorde sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning. Inget av detta återfinns i protokollet.

I slutet av protokollet anges att förhandling ska ske den 17 december 2009.

Arbetsgivarsidan har påstått att man inte lyckades återuppta den ajournerade förhandlingen/mötet på grund av att ”R■■■■ L■■■■ var alltför sjuk för att delta”. Det stämmer inte. R■■■■ L■■■■ var inte för sjuk för att delta i en förhandling. Det var bolaget och avdelningen som beslutade att ställa in förhandlingen.

Avdelningen upprättade den 24 november 2009 en skriftlig handling med krav på utredning och handlingsplaner. I handlingen tog avdelningen upp trakasserier och diskriminering som R■■■■ L■■■■ blivit utsatt för. Vidare tog avdelningen upp frågan om rehabilitering och arbetsanpassning avseende R■■■■ L■■■■. Handlingen överlämnades till arbetsgivaren.

Den förhandling som enligt mötesprotokollet skulle ha ägt rum den 17 december 2009 blev som ovan beskrivits inte av. I stället hölls ett möte mellan avdelningsombudsmannen och bolaget den 26 januari 2010. R■■■■ L■■■■ satt i ett angränsande rum. Vissa frågor diskuterades dock med R■■■■ L■■■■ närvarande såsom omplacering inom hela Växjö kommun och förslag på arbetsuppgifter. R■■■■ L■■■■ föreslog t.ex. arbete som besiktningsman. Samtliga lämpliga arbetsuppgifter som presenterades av avdelningsombudsmannen och R■■■■ L■■■■ avvisades av bolaget. Bolaget hade vid avstämningsmöte med

Försäkringskassan den 26 oktober 2009 föreslagit arbete med att tömma soptunnor och städa soffor. Redan då hade avdelningsombudsmannen och R■■■■ L■■■■ klargjort att detta inte var lämpliga arbetsuppgifter. Vid förhandlingen den 26 januari 2010 tog avdelningsombudsmannen och R■■■■ L■■■■ upp att dessa arbetsuppgifter hade föreslagits av bolaget vid avstämningsmötet samt upprepade att arbetsuppgifterna inte var lämpliga.

Även en befattning som trädgårdsplanerare diskuterades. Bolaget framhöll att den befattningen var aktuell endast under förutsättning att R■■■■ L■■■■ gick med på att inte anmäla trakasserierna, diskrimineringen, sina arbetsskador och den dåliga psykosociala arbetsmiljön. Befattningen som trädgårdsplanerare var en särskilt tillskapad befattning. Det arbetet var isolerat från andra arbetssamarbeter. Befattningen var också direkt underställd en person som tidigare hade trakasserat R■■■■ L■■■■. Avdelningsombudsmannen meddelade därefter R■■■■ L■■■■ att bolaget ”avvisade hela förhandlingsframställan” samt att han och bolaget gemensamt hade bestämt att R■■■■ L■■■■s ärende inte skulle tas vidare till central förhandling.

Dock skulle avdelningsombudsmannen ha ytterligare ett möte med arbetsgivaren angående enbart diskrimineringsfrågan. När detta möte skulle äga rum i februari 2010 var R■■■■ L■■■■ nyopererad och kunde inte delta.

Avdelningsombudsmannen har skrivit en redogörelse för vad som utspelade sig den 24 november 2009 och den 26 januari 2010.

Dagen efter, den 27 januari 2010, mejlade R■■■■ L■■■■ till sin handläggare på Försäkringskassan och beskrev vad som hade utspelat sig föregående dag.

R■■■■ L■■■■ har efterfrågat protokoll från mötet den 26 januari 2010 hos kundombudsmannen hos bolaget, som uppgett att bolagets verkställande direktör och förvaltningschefen inte kände till att något sådant möte ägt rum. Han har också uppgett att något sådant protokoll inte fanns.

Försök till utköp

Som beskrivits ovan tog förbundets avdelning inte R■■■■ L■■■■s ärende vidare. Någon tvisteförhandling kom aldrig till stånd. R■■■■ L■■■■ kände inte längre förtroende för förbundets avdelning och gav därför besked till avdelningsombudsmannen att hon inte ville ha förhandlingshjälp i ärendet i fortsättningen. Hon kontaktade i stället advokat för rådgivning. Denne företrädde R■■■■ L■■■■ i kontakterna med bolaget när bolaget försökte avsluta R■■■■ L■■■■s anställning genom ett ”utköp”. Något utköp kom inte till stånd eftersom arbetsgivaren krävde en sekretessklausul.

Anmälan till Arbetsmiljöverket

Då tiden gick och bolaget varken utredde de kränkningar som R■■■■ L■■■■ utsatts för eller vidtog några åtgärder, vände sig R■■■■ L■■■■ till sist till berörda myndigheter. Hon gjorde en anmälan till Arbetsmiljöverket och

Diskrimineringsombudsmannen. Efter att hon beviljats tidsbegränsad arbets-skadelivränta gjorde hon även en polisanmälan om arbetsmiljöbrott, vållande till kroppsskada/sjukdom.

Åren 2010–2011

Den 12 april 2010 hölls ett avstämningsmöte där Försäkringskassan, arbets-givaren, läkare och R■■■■ L■■■■ deltog. Vid mötet konstaterades att R■■■■ L■■■■ inte kunde återgå till arbete i yttre miljö ("trädgårdsgruppen"). Hennes arbetsförmåga i annat arbete på den reguljära arbetsmarknaden bedömdes "f n helt nedsatt".

I journalanteckning av en distriktsläkare den 12 april 2010 sägs att arbets-platsen efter R■■■■ L■■■■s sjukskrivning får "planera för återgång till eventuellt annat arbete eller inom kommunen.". R■■■■ L■■■■ var vid tidpunkten sjukskriven till den 31 augusti 2010.

Den 25 januari 2011 skrev en överläkare ett mycket utförligt läkarutlåtande avseende R■■■■ L■■■■. Hennes bedömning var att R■■■■ L■■■■ inte var medicinskt färdigbehandlad och att hon var "i behov av åtminstone ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig" för att möjliggöra ett till-frisknande och en återgång i arbete i framtiden. Bakgrunden till denna bedömning var den kränkande särbehandling och de trakasserier som bolaget utsatt R■■■■ L■■■■ för.

Den 14 november 2011 hölls ett avstämningsmöte där Försäkringskassan, bolaget, läkare och R■■■■ L■■■■ deltog. Försäkringskassan krävde att bolaget skulle göra en omplaceringsutredning inom ramen för rehabiliterings-kedjan. Bolaget presenterade ingen sådan utredning utan uppgav att det inte fanns några lediga lättare anställningar hos bolaget eller inom hela Växjö kommun.

Eftersom R■■■■ L■■■■ inte var medicinskt färdigbehandlad och bolaget inte kunde presentera någon omplaceringsutredning beslutade Försäkringskassan att R■■■■ L■■■■ skulle få pröva på tre månaders arbetslivsintroduktion, Fas 3. Detta krävde tjänstledighet från bolaget. Därefter skulle R■■■■ L■■■■ återgå till bolaget. Hon skulle då få en ny sjukskrivningsperiod om 550 dagar. Vid mötet hänvisades till läkarens utlåtande och konstaterades att R■■■■ L■■■■ skulle komma att "behöva minst ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig."

Arbetskada

R■■■■ L■■■■s nedsatta arbetsförmåga har anmälts som arbetskada. Under Försäkringskassans utredning av R■■■■ L■■■■s arbetskada har bolaget lämnat information till Försäkringskassan. Denna information har i stora delar varit helt felaktig. Bland annat har bolaget i januari 2012 till Försäkringskassan påstått att R■■■■ L■■■■ skulle ha fått bolagets stöd i stöldfrågan, att bolaget före år 2009 saknade kännedom om de trakasserier R■■■■ L■■■■ utsattes för samt att R■■■■ L■■■■ skulle ha haft samarbetsvårigheter. När R■■■■

L■■■■ fick kännedom om bolagets svar kontaktade hon bolaget och undrade varifrån, den information som lämnats i bolagets svar, kom. Hon fick då uppgift om ett dokument där det för varje fråga angavs om informationen kom från dåvarande verkställande direktören för bolaget, från personalchefen eller från dem båda.

Hon fick också, vid telefonsamtal med bolaget den 14 januari 2013, uppgift om att det inte fanns några protokoll eller andra dokument hos bolaget som stödde bolagets påstående till Försäkringskassan om att R■■■■ L■■■■ skulle ha haft samarbetsproblem ”i stort sett hela tiden i organisationen”.

I augusti 2012 beviljades R■■■■ L■■■■, retroaktivt från år 2010, tidsbegränsad livränta på grund av den skadliga inverkan i arbetet som arbetsgivaren utsatt henne för genom kränkande särbehandling.

Försäkringskassan godkände R■■■■ L■■■■s besvär under diagnosen ångesttillstånd och reaktion på svår stress som en arbetsskada.

Den 25 mars 2013 fattade Försäkringskassan beslut om att bevilja R■■■■ L■■■■ en tidsbegränsad livränta som löpte ut i september 2016. I beslutet anges att det kan antas att R■■■■ L■■■■ ”på sikt efter medicinsk konvalescens och rehabilitering bör kunna återgå i någon form av förvärvsarbete.” Det var detta beslut om livränta som gällde när bolaget sa upp R■■■■ L■■■■.

R■■■■ L■■■■ kallades till möten under åren 2012–2013

Som tidigare nämnts gjorde läkare bedömningen att R■■■■ L■■■■ inte var medicinskt färdigbehandlad och att hon behövde ett par års lugn och ro. Trots denna bedömning från läkare kallade bolaget vid upprepade tillfällen R■■■■ L■■■■ till möten under perioden december 2012–augusti 2013.

R■■■■ L■■■■ svarade via mejl på kallelser till möten den 3 december 2012 och den 30 april 2013 och förklarade att hon för tillfället var för sjuk för att delta i ett sådant möte. Hon fick bekräftelse från bolaget att de mottagit hennes svar.

Den 7 maj 2013 lades en kallelse till rehabiliteringsmöte i R■■■■ L■■■■s brevlåda i ett ofrankerat kuvert. I kallelsen gavs R■■■■ L■■■■ två datum att välja på, varav det ena, den 6 maj 2013, redan var passerat.

R■■■■ L■■■■ svarade den 13 maj 2013 att sjukskrivande läkare inte kunde det andra föreslagna datumet, den 16 maj 2013. Sjukskrivande läkare föreslog i stället ett rehabiliteringsmöte den 3 juni 2013 på Rottne vårdcentral.

Bolaget meddelade i e-post den 29 maj 2013 att det inte skulle delta i mötet den 3 juni 2013.

Med anledning av beskedet ringde R■■■■ L■■■■ den 13 juni 2013 till bolaget.

Den 17 juni 2013 mejlade bolaget en kallelse till rehabiliteringsmöte till R■■■■ L■■■■. Mötet skulle äga rum den 22 augusti 2013.

Något senare samma dag mejlade bolaget till Försäkringskassan och undrade om det inte var aktuellt med ett rehabiliteringsmöte inom snar tid.

Den 20 juni 2013 svarade R■■■■ L■■■■ på kallelsen med beskedet att hennes sjukskrivande läkare var på semester men att hon skulle undersöka om en annan läkare kunde närvara. Vid denna tidpunkt hade både Försäkringskassan och sjukskrivande läkare informerat bolaget om att R■■■■ L■■■■ hade tillerkänts hel arbetsskadelivränta som löpte till september 2016. Även R■■■■ L■■■■ informerade bolaget om detta i ett mejl. I samma mejl, den 20 juni 2013, bad R■■■■ L■■■■ om namnet på företagsläkaren eftersom förvaltningschefen inte ville ge henne besked om det.

Trots kännedom om R■■■■ L■■■■s tidsbegränsade livränta kallade arbetsgivaren R■■■■ L■■■■ till ett rehabiliteringsmöte den 22 augusti 2013. Den 9 juli 2013 mejlade R■■■■ L■■■■ arbetsgivaren ett besked om att annan läkare kunde närvara vid mötet den 22 augusti 2013.

R■■■■ L■■■■ har medverkat till sin rehabilitering på det sätt som kan krävas.

Av journalanteckningar från företagshälsovården framgår att företagsläkaren antecknat i journalen att han haft ett antal samtal med förvaltningschefen vid bolaget. Vidare framgår att företagsläkaren gjort noteringar om att R■■■■ L■■■■ skulle ha uteblivit från rehabiliteringsmöten "utan känd orsak" eller "utan förklaring". Som framgår av den korrespondens som förbundet redogjort för ovan är detta påstående felaktigt. R■■■■ L■■■■ har medverkat på det som kan krävas till att ett rehabiliteringsmöte skulle bli av.

Inför rehabiliteringsmöte den 22 augusti 2013 ägde ett telefonsamtal rum mellan företagsläkaren och förvaltningschefen den 16 juli 2013. Vid telefonsamtalet talade de om att en arbetsförmågebedömning skulle göras av R■■■■ L■■■■ trots att hon hade tidsbegränsad livränta. Syftet var att få till stånd en uppsägning av personliga skäl.

Vid mötet den 22 augusti 2013 deltog, förutom tre representanter för bolaget, företagsläkaren, ytterligare en läkare och R■■■■ L■■■■. Vid mötet anklagades R■■■■ L■■■■ av bolaget och företagsläkaren för att undanhålla medicinsk information. R■■■■ L■■■■ hade fått besked av Försäkringskassan att bolaget endast skulle ha sjukintyg. Bolaget och företagsläkaren ville ha full tillgång till samtliga sekretesskyddade journalhandlingar. Vid mötet väcktes misstanke om att företagsläkaren redan hade läst de sekretesskyddade journalhandlingarna. Efter en kontroll visade sig detta stämma. Företagsläkaren har sedermera fällts till ansvar för dataintrång.

Fråga om utköp 2013

Den 10 september 2013 kontaktade R■■■■ L■■■■ den advokat hon tidigare anlitat för att höra om han hade kvar några dokument från deras förra kontakt

år 2010. Advokaten meddelade att han inte hade några dokument kvar. Vid samtalet föreslog advokaten att de skulle göra ett nytt försök till utköp. R■■■■ L■■■■ var tveksam till detta men gav ändå advokaten tillstånd att kontakta bolaget och efterhöra intresse. Vid kontakt mellan advokaten och bolaget föreslog bolaget ett utköp för sex månadslöner. Advokaten presenterade detta för R■■■■ L■■■■ som tackade nej. Vid detta samtal berättade advokaten att han kände den person, som senare skulle komma att bli styrelseordförande i bolaget i november 2013. En dryg vecka senare, den 19 september 2013, kontaktade advokaten på nytt R■■■■ L■■■■ och frågade vad hon skulle ha för att börja förhandla. R■■■■ L■■■■ var fortfarande mycket tveksam men sa 18 månadslöner. Dagen efter ringde R■■■■ L■■■■ till advokaten och stoppade förhandlingarna. Hon avslutade därefter advokatens uppdrag.

R■■■■ L■■■■ har under perioden 2005–2016 lämnat 25 utförliga läkarintyg till bolaget som beskriver hela sjukdomsutvecklingen, medicinska utredningar m.m. Sedan år 2009 har bolaget fått totalt 16 sjukintyg. Bolaget har kontinuerligt fått information om medicinska utredningar och arbetsförmågebedömningar. Bolaget har också fått sådan information från Försäkringskassan och sjukskrivande läkare vid rehabiliteringsmöten.

Under tid som en arbetstagare är beviljad livränta upphör sjukskrivningen och rätten till sjukpenning. Läkarintyg är då inte längre nödvändigt. I förhållande till arbetstagarens arbetsgivare är det livräntebeslutet som styrker att arbetstagarens frånvaro beror på sjukdom.

Trots att Försäkringskassan hade fattat beslut om livränta nöjde sig bolaget inte med livräntebeslutet utan krävde – som en del i trakasserierna – att R■■■■ L■■■■ skulle ge in läkarintyg. Ett sådant utfärdades i november 2013 av distriktsläkaren. Av läkarintyget framgår att bedömningen är att R■■■■ L■■■■ ”i nuläget” inte har någon arbetsförmåga, att hon inte bedöms kunna återgå till arbete i yttre miljö samt att hon förhoppningsvis på lång sikt kan återhämta sig och komma i arbete i någon form.

Omorganisation under åren 2013 och 2014

Bolaget genomförde ytterligare en omorganisation år 2013. Bolaget beslutade då återigen att placera R■■■■ L■■■■ i yttre miljö trots hennes medicinska hinder. Hon blev då direkt underställd samma person som tidigare trakasserat henne på Vintervägen.

Möten 2013 och 2014

Bolaget har påstått att bolaget skulle ha genomfört ytterligare möten för att diskutera R■■■■ L■■■■s situation och ”bedöma möjligheterna till återgång i arbete för henne”. Det stämmer inte. Arbetsgivarens syfte var att säga upp R■■■■ L■■■■.

I en journalanteckning den 13 december 2013 av företagsläkaren anges att denne och förvaltningschefen vid ett telefonsamtal diskuterade hur R■■■■ L■■■■ skulle kunna ”avskiljas från företaget”.

Den 16 april 2014 ägde ett telefonsamtal rum mellan R■■■■ L■■■■ och en psykiater, som fått en remiss från företagsläkaren angående R■■■■ L■■■■. Av samtalet framgick att psykiatern inte kallade R■■■■ L■■■■ till något möte för bedömning. Hon har således inte underlåtit att inställa sig till något möte. När R■■■■ L■■■■ blev uppringd av psykiatern hade hon polisanmält företagsläkaren för dataintrång och polisutredning pågick. Som tidigare anförts dömdes företagsläkaren senare för dataintrånget.

På försommaren 2014 kallade bolaget förbundets avdelning till en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Med anledning av kallelsen hölls dock ingen förhandling. I stället hölls ett möte mellan bolaget, förbundets klubb vid bolaget och R■■■■ L■■■■. Mötet ägde rum den 17 juni 2014. Bolaget hade angett att skälet för mötet var att bolaget skulle presentera en företrädare för bolaget för R■■■■ L■■■■. Vid mötet ställde bolaget frågan till R■■■■ L■■■■ om hon kunde avbryta sin tidsbegränsade livränta och återgå i arbete omedelbart. R■■■■ L■■■■ svarade att det inte var möjligt att återgå i arbete omedelbart eftersom hon inte var medicinskt färdigbehandlad. Bolaget har påstått att R■■■■ L■■■■ vid mötet skulle ha gett bolaget ”entydigt besked om att hon inte ansåg att det fanns några ytterligare åtgärder som arbetsgivaren kunde vidta”. Det stämmer inte. R■■■■ L■■■■ sa vid mötet upprepade gånger att bolaget måste utreda de kränkningar som hon utsatts för, för att en återgång i arbetet skulle vara möjlig. Personer, som hade utsatt R■■■■ L■■■■ för trakasserier, inklusive sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, arbetade nämligen fortfarande kvar hos bolaget. Vidare framförde R■■■■ L■■■■ att omplacering till lättare arbetsuppgifter var en förutsättning för att hon skulle kunna återgå i arbete på sikt.

R■■■■ L■■■■ hade tidigare haft kontakt med en annan advokat, än den som medverkade vid tidigare utköpsdiskussioner, för att fråga om han kunde företräda henne mot arbetsgivaren. Hon hade då informerat advokaten om känsliga uppgifter i ärendet. Vid mötet den 17 juni 2014 inställde sig just den advokaten men nu för arbetsgivarens räkning. R■■■■ L■■■■ invände direkt vid mötet att hon ansåg att advokaten var jävig. Bolaget insisterade på att mötet, trots detta, skulle genomföras och att det bara skulle röra sig om ett ”samtalsmöte”. R■■■■ L■■■■ gick med på det för att inte bli beskylld för att inte medverka till möten.

Enligt bolaget ska ett möte ha ägt rum i augusti 2014. R■■■■ L■■■■ har ingen minnesbild av något sådant möte.

Uppsägningen

I september 2014 underrättades R■■■■ L■■■■ via rekommenderat brev om att bolaget tänkte säga upp henne. R■■■■ L■■■■ begärde överläggning. På R■■■■ L■■■■s och läkares initiativ ägde överläggningen rum på allmänpsykiatriska mottagningen. Skälet var att läkare befarade att ett besked om uppsägning skulle komma att akut försämra R■■■■ L■■■■s psykiska hälsa. Vid överläggningen den 29 september 2014 informerade bolaget R■■■■ L■■■■ om att bolaget tänkte säga upp henne eftersom hon gjort anmälningar till

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen samt skickat in en polisanmälan om arbetsmiljöbrott, vållande till kroppsskada och sjukdom. Bolagets representant vid överläggningen klargjorde vid överläggningen att bolaget inte hade gjort någon omplaceringsutredning utan endast "tittat" på vissa anställningar hos bolaget. De anställningar man hade tittat på var Kundservice, inte befattningen som besiktningsman. Av en platsannons framgår att det har funnits lediga anställningar som besiktningsman i direkt anslutning till uppsägningen av R■■■■ L■■■.

Bolaget har påstått att R■■■■ L■■■ skulle ha vägrat att genomgå en arbetsförmågebedömning. Det är inte korrekt. Under åren 2010–2013 har hon genomgått åtta arbetsförmågebedömningar varav de två senaste i direkt anslutning till det rehabiliteringsmöte som ägde rum den 22 augusti 2013. R■■■■ L■■■ ifrågasatte om hon hade skyldighet att genomgå en nionde arbetsförmågebedömning under tiden som hon uppbar tidsbegränsad livränta och inte stod till arbetsmarknadens förfogande. Hon klargjorde samtidigt att hon avsåg att göra en sådan bedömning i anslutning till att den tidsbegränsade livräntan löpte ut.

Förbundet har i målet gett in sex stycken arbetsförmågebedömningar som R■■■■ L■■■ genomgått. Dessa är daterade den 30 oktober 2012, den 14 oktober 2012, den 29 oktober 2012, den 3 juni 2013, den 5 juni 2013 och den 22 oktober 2013.

Bolaget sa upp R■■■■ L■■■ av personliga skäl den 1 oktober 2014. I uppsägningen anges att ett av skälen till att bolaget sa upp R■■■■ L■■■ var att hon hade riktat kritik mot bolaget.

Livränta

Försäkringskassan har fattat ett nytt beslut om hel tidsbegränsad livränta för R■■■■ L■■■ från och med oktober 2016 till och med september 2019 för R■■■■ L■■■s psykiska besvär under diagnos PTSD. R■■■■ L■■■ har överklagat beslutet då hon anser att beslutet även bör omfatta hennes fysiskt nedsatta arbetsförmåga.

Inför livräntebeslutet har R■■■■ L■■■ genomgått en utredning hos Arbets- och miljömedicin i Linköping. Bolaget har försvårat denna utredning genom att inte vilja lämna ut en telefonlista till R■■■■ L■■■s tidigare arbetskamrater. R■■■■ L■■■ har fått vända sig till kammarrätten för att få ut telefonlistan.

Av utlåtande skrivet av en överläkare vid Arbets- och miljömedicin framgår att det är bolagets agerande som är orsaken till R■■■■ L■■■s nedsatta arbetsförmåga i psykiskt hänseende.

Av utlåtande skrivet av en specialistläkare i allmän medicin framgår att det är bolagets agerande som är orsaken till R■■■■ L■■■s nedsatta arbetsförmåga i fysiskt hänseende.

Bolaget har påstått att R■■■■ L■■■■ ”inte själv anser sig kunna återfå någon arbetsförmåga under de närmaste åren”. Så är inte fallet. Tvärtom har R■■■■ L■■■■ på samtliga möten under hela sjukskrivningstiden uppgett att hon vill tillbaka till arbete i någon form hos bolaget i framtiden.

Eftersom R■■■■ L■■■■ avser att på sikt återgå i arbete i någon form har hon ansökt om – och beviljats – tidsbegränsad livränta. Hade detta inte varit hennes avsikt hade hon ansökt om sjukersättning för all framtid.

Växjö kommuns riktlinjer

Det finns en policy som gäller vid bolaget (och inom Växjö kommun), ”Riktlinjer för uppsägning, omplacering och enskilt utvecklingsprogram i Växjö kommun”. Policyn är tillämplig i situationer då arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga. Enligt riktlinjerna ”måste samtliga steg i Växjö kommuns modell för arbetsinriktad rehabilitering vara slutförda” innan beslut om uppsägning av personliga skäl kan bli aktuellt. I riktlinjerna sägs att ”Detta innebär att följande frågor måste klargöras: – är den anställda medicinskt färdigbehandlad?” Riktlinjerna innebär således att uppsägning av personliga skäl på grund av nedsatt arbetsförmåga inte kan ske innan arbetstagaren är medicinskt färdigbehandlad. R■■■■ L■■■■ var inte medicinskt färdigbehandlad vid tidpunkten för uppsägningen.

Under rubriken ”Omplacering” i riktlinjerna sägs att en kommunövergripande omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen ska göras. Vidare sägs att arbetsgivaren ska undersöka vilka lediga arbeten som finns eller som kan bli vakanta inom ett sexmånadersperspektiv.

Bolaget har inte gjort någon kommunövergripande omplaceringsutredning enligt riktlinjerna innan bolaget sa upp R■■■■ L■■■■. Av e-postmeddelande från Växjö kommuns personalkontor framgår att bolaget hade tillämpat riktlinjerna på andra omplaceringsärenden under våren 2014.

Bolaget har påstått att kommunens riktlinjer skulle ha reviderats och att det numera finns en text i riktlinjerna som säger att arbetstagaren är aktuell för omplacering under två veckor. Det stämmer inte att riktlinjerna har ändrats.

Mål och riktlinjer för kommunens verksamhet ska enligt 5 kap. 1 § punkten 1 kommunallagen (2017:725) beslutas av kommunfullmäktige.

De riktlinjer som är antagna av kommunfullmäktige – riktlinjer för uppsägning, omplacering, enskilt utvecklingsprogram och tidigare pension i Växjö kommun – är de som förbundet gett in till Arbetsdomstolen. För att riktlinjerna ska kunna ändras krävs att ändringarna antas i kommunfullmäktige.

Riktlinjerna i den lydelse som förbundet gett in är de riktlinjer som ligger på Växjö kommuns hemsida. Det är också de riktlinjer som finns i kommunens arkiv. De riktlinjer som är tillgängliga för allmänheten är alltså de som förbundet har gett in.

Den tvåveckorsregel som bolaget hävdar har skrivits på dokumentet den 9 september 2010 av kommunens personalchef. Detta ”tillägg” som personalchefen gjort uppfyller inte formkravet enligt kommunallagen.

Vid polisförhör med gruppchefen för Växjö kommuns sekretariat har denne uppgett att riktlinjerna är ett styrdokument som ska beslutas av kommunfullmäktige samt att riktlinjerna med det tillägg som personalchefen gjort har tillämpats sedan september 2010 trots att det inte har beslutats av kommunfullmäktige.

Det är ostridigt att de av bolaget påstådda ändringarna inte antagits i kommunfullmäktige.

Det ska tilläggas att en arbetsgivare som begränsar sin omplaceringsskyldighet till en tvåveckorsperiod inte fullgör sina skyldigheter enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Dataintrång

Som tidigare anförts har företagsläkaren dömts för dataintrång i R■■■■■■ L■■■■■■s sjukjournaler. Det har framkommit uppgifter om ytterligare dataintrång. En logganalys gjord efter muntlig förberedelse i detta mål visade att flera personer på Avonova vårdcentral utan samtycke tagit sig in i datasystemet och tagit del av journalanteckningar. R■■■■■■ L■■■■■■ har i november 2016 anmält även dessa dataintrång.

Nivån på yrkat allmänt skadestånd

Bolaget har inte fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning. Tvärtom har bolaget i strid med sina skyldigheter att rehabilitera och arbetsanpassa beordrat R■■■■■■ L■■■■■■ att utföra tunga arbetsuppgifter trots hennes fysiska besvär. Bolaget har utsatt R■■■■■■ L■■■■■■ för trakasserier samt underlåtit att agera när R■■■■■■ L■■■■■■ anmält till bolaget att andra arbetstagare utsatt henne för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Bolagets agerande är orsaken till R■■■■■■ L■■■■■■s nedsatta arbetsförmåga och har orsakat henne såväl lidande som inkomstförlust under sjukskrivningsperioden. Bolaget har aktivt planerat och agerat för att kunna skilja R■■■■■■ L■■■■■■ från anställningen. Bolaget har sagt upp henne under en period då hon beviljats tidsbegränsad livränta trots att livräntebeslut och läkarintyg visade att det inte var medicinskt klarlagt att R■■■■■■ L■■■■■■s arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte skulle ha kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget. Mot den bakgrunden finns skäl att döma ut ett mycket kännbart allmänt skadestånd.

Bolaget

Sammanfattande grunder

Vid tidpunkten för uppsägningen av R■■■■ L■■■, den 1 oktober 2014, hade hon varit helt och oavbrutet frånvarande på grund av sjukdom sedan sommaren 2009. Av de läkarintyg som under åren lämnats in till bolaget framgick att hon, såvitt gällde hennes arbete som miljövärd, inte bara saknade arbetsförmåga under den tid respektive intyg avsåg utan att hon inte heller skulle komma att återfå någon arbetsförmåga. Sedan flera år tillbaka hade läkare även bedömt och förklarat att R■■■■ L■■■ inte heller hade arbetsförmåga i förhållande till något på arbetsmarknaden förekommande arbete. Vid uppsägningstidpunkten bedömdes denna nedsättning av hennes arbetsförmåga bestå oförändrad i vart fall för de kommande två åren.

Vid en bedömning av R■■■■ L■■■s arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen, måste hennes arbetsförmåga anses ha varit stadigvarande nedsatt i sådan grad att hon inte kunde utföra något arbete av betydelse för bolaget. R■■■■ L■■■ hade vid tidpunkten för uppsägningen beviljats livränta till och med hösten 2016. Detta har inte i sig inneburit något hinder mot uppsägning. Hon har efter denna period beviljats ytterligare livränta till och med hösten 2019 eftersom hennes arbetsförmåga alltjämt är helt nedsatt.

Bolaget har vidtagit de åtgärder avseende rehabilitering och anpassning som skäligen kunnat krävas. Avstämningarna har hållits fortlöpande under R■■■■ L■■■s frånvaro och det har inte vid dessa möten eller på annat sätt framkommit något som gett bolaget anledning att vidta eller överväga ytterligare åtgärder. R■■■■ L■■■ har inte medverkat när bolaget under 2014 tagit initiativ till en arbetsförmågebedömning i syfte att utreda och klarlägga eventuella behov av eller möjligheter till ytterligare åtgärder.

Bolaget har utrett möjligheter till omplacering i den utsträckning detta varit skäligen att kräva. Mot bakgrund av R■■■■ L■■■s avsaknad av arbetsförmåga har det inte varit möjligt att utreda möjligheterna till omplacering i vidare omfattning än som skett. Några möjligheter att erbjuda R■■■■ L■■■ omplacering har heller inte funnits. Det har i vart fall inte varit skäligen att kräva detta.

Det förelåg saklig grund för bolagets uppsägning av R■■■■ L■■■ och käromålet ska följaktligen avslås i sin helhet.

Om bolaget

Bolaget är ett allmännyttigt bostadsföretag som ingår i en koncern vars moderbolag är det av Växjö kommun helägda Växjö Kommunfastigheter AB. Bland övriga i koncernen ingående bolag kan nämnas Växjö Energi AB, Vidingehem AB, VÖFAB samt Videum AB. Bolaget i dess nuvarande form har funnits sedan 2014, då de båda kommunägda bostadsbolagen Växjöhem och Hysesbostäder i Växjö fusionerades och gick upp i det nybildade Växjöbostäder Aktiebolag.

Bolaget äger och förvaltar egna fastigheter huvudsakligen i Växjö centrum och dess närområden. I fastighetsbeståndet ingår såväl bostadsfastigheter som lokaler.

Antalet anställda uppgår för närvarande till 92 personer av vilka drygt 50 är tjänstemän. Övriga anställda utgörs av kollektivanställd personal. Den tekniska förvaltningen av fastigheterna såsom reparationer och underhåll handhas i allt väsentligt med egen personal medan städning och yttre skötsel numera sker med anlitan av utomstående entreprenör. Arbetet i yttre miljö skötes fram till hösten 2016 delvis av de hos bolaget anställda miljövärdarna.

R■■■■ L■■■■s anställning

R■■■■ L■■■■ anställdes 1996 som fastighetsskötare hos bolaget. Under åren har hon även varit bovärd och kvartersansvarig men arbetsuppgifterna har i allt väsentligt handlat om fastighetsskötsel. Efter en omorganisation som genomfördes under sommaren och hösten 2009, placerades R■■■■ L■■■■ i en befattning som miljövärd, vilket i den då nya organisationen var det arbete som närmast motsvarade det arbete hon hade haft dessförinnan. R■■■■ L■■■■ kom dock aldrig att arbeta som miljövärd i den nya organisationen. Den 28 juli 2009 blev hon helt sjukskriven. Hon har därefter inte återfått någon arbetsförmåga. En tid efter att R■■■■ L■■■■ sjukskrivits blev det klarlagt att hon inte skulle kunna återgå i arbete i yttre miljö. Eftersom någon återgång i arbete över huvud taget inte aktualiserades får placeringen som miljövärd härefter närmast betraktas som formell. Hon behöll denna placering i formellt hänseende även efter den ovan beskrivna fusionen som inleddes under 2013 och för den resterande anställningstiden.

Allmänt om bakgrunden till uppsägningen av R■■■■ L■■■■

Efter den sjukskrivning som inleddes sommaren 2009 återfick R■■■■ L■■■■ inte arbetsförmåga i sådan grad att någon prövning av alternativa arbetsuppgifter kunde ske och någon sådan prövning kom därför inte att aktualiseras. Tvärtom klargjorde läkare tidigt i sjukskrivningsprocessen att R■■■■ L■■■■ inte hade arbetsförmåga för något arbete alls på arbetsmarknaden. Efter att R■■■■ L■■■■ varit helt och oavbrutet frånvarande under drygt fem år beslutade bolaget att under hösten 2014 säga upp hennes anställning. Hon hade då helt saknat arbetsförmåga under större delen av sjukskrivningstiden och enligt den då tillgängliga bedömningen skulle detta tillstånd bestå oförändrat under ytterligare minst två år, det vill säga till hösten 2016. Läkare hade uttalat en förhoppning om att R■■■■ L■■■■ sedan på sikt skulle kunna återkomma i arbete i någon form. Det kan dock konstateras att R■■■■ L■■■■ alltjämt saknar arbetsförmåga för något på arbetsmarknaden förekommande arbete. Som förbundet framhållit har hon därför beviljats ytterligare livränta till och med september 2019.

Närmare om uppsägningen av R■■■■ L■■■■

R■■■■ L■■■■ sades upp från sin anställning den 1 oktober 2014. Vid tidpunkten för uppsägningen hade hon alltså varit helt och oavbrutet frånvarande sedan den 28 juli 2009, det vill säga i mer än fem år. Det framgick redan våren 2010 av ingivna läkarintyg att hon inte skulle komma att återfå arbetsförmåga till det arbete hon hade. R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga bedömdes då också helt nedsatt i förhållande till allt annat på arbetsmarknaden förekommande arbete. Denna bedömning upprepades i efterföljande läkarintyg. Vid ett avstämningsmöte i november 2011 framhöll läkaren att R■■■■ L■■■■ hittills varit så dålig både psykiskt och fysiskt att hon inte ens kunnat påbörja någon egentlig rehabilitering. R■■■■ L■■■■s avsaknad av arbetsförmåga bedömdes i senare medicinsk utredning bestå oförändrad i vart fall till och med september 2016. Så var situationen vid tidpunkten för uppsägningen.

Den oavbrutna sjukfrånvaro som alltså påbörjades i juli 2009 handlade, enligt vad som framgår av läkarintyg, inledningsvis om smärta i knäna och nedsatt rörlighet på grund av skada på menisken.

Arbetskada

R■■■■ L■■■■ lämnade in en anmälan om arbetskada i oktober 2009 samt en bilaga till anmälan, daterad den 9 november 2009. Bolaget har inte kunnat finna att R■■■■ L■■■■ lämnade in någon arbetsskadeanmälan i juni 2009. Att arbetsskadeanmälan lämnades in i oktober 2009 överensstämmer också med vad som framgår av Försäkringskassans skrivelse till bolaget med anledning av anmälan. Där anges bl.a. följande. ”R■■■■ L■■■■ anger att hon gjorde en arbetsskadeanmälan i oktober 2009 men att Växjöhem inte vill kännas vid den, hon kontaktas av [ett skyddsombud] som vill att hon ska ta tillbaka sin anmälan så att han och fastighetsanställdas förbund kan titta på den.”

Avstämningsmöten och arbetsförmåga

Ett första avstämningsmöte hölls i oktober 2009. Bolaget fick då information om att R■■■■ L■■■■ väntade på tid för operation och att det inte var aktuellt med något arbete innan en operation var genomförd. Därefter väntade medicinsk rehabilitering och beskedet till bolaget var att det efter genomförda knäoperationer skulle komma att dröja ytterligare några månader innan arbete kunde bli aktuellt.

R■■■■ L■■■■ genomgick, såvitt känt, de aktuella meniskoperationerna i december 2009 respektive i januari 2010.

Nästa avstämningsmöte hölls under våren 2010, närmare bestämt den 12 april. R■■■■ L■■■■s problem omfattade då, enligt vad som framgår av ingivna läkarintyg, även svåra ryggsmärtor samt nedstämdhet och ångest. Vid tiden uppgavs medicinsk rehabilitering pågå efter de genomförda knäoperationerna.

Vid avstämningsmötet förklarade läkaren att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga måste bedömas som stadigvarande nedsatt i förhållande till den typ av arbete som hon hade. Läkaren bedömde även att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga då var helt nedsatt i förhållande till annat på arbetsmarknaden förekommande arbete. Bolaget och R■■■■ L■■■■ var överens om att rehabilitering med sikte på återgång i arbete i yttre miljö inte var aktuell. Bolaget instämde alltså i bedömningen att återgång till arbete i den så kallade utegruppen inte var aktuell eftersom det bedömdes medicinskt olämpligt. Med hänsyn till att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga då även var helt nedsatt, var det dock inte aktuellt att överväga återgång i något annat arbete.

Vid det aktuella mötet förklarade bolagets representant vidare att R■■■■ L■■■■s placering i utegruppen skett i samband med en större omorganisation och att det vid den tidpunkten inte var klarlagt att återgång i sådant arbete var uteslutet.

Det bör dock åter betonas att bolaget vid mötet den 12 april 2010 klargjorde att det utifrån den medicinska bedömningen inte var aktuellt med återgång i arbetet i yttre miljö för R■■■■ L■■■■. En förnyad bedömning av arbetsförmågan skulle ske efter att R■■■■ L■■■■ genomgått utredning vid smärtrehabiliteringsklinik, till vilken hon skulle remitteras. Därefter kunde fortsatta diskussioner om lämpligt arbete ske. R■■■■ L■■■■ blev sjukskriven till hösten 2010 i avvaktan på utredningen vid smärtrehabiliteringskliniken. Av läkarintyg från september 2010 framgår att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga fortfarande var helt nedsatt. Läkaren framhöll vidare att någon rehabilitering av ryggen inte kunde ske förrän knäna var åtgärdade, vilket kunde dröja ytterligare två till fyra månader.

Vilka slutsatser utredningen vid smärtrehabiliteringskliniken utmynnade i framgår av det av förbundet ingivna intyget från januari 2011. I det intyget uttalas bland annat att R■■■■ L■■■■ då inte bedömdes ha ork eller förmåga att ta till sig några ytterligare rehabiliteringsåtgärder.

Genom läkarintyg från februari 2011 sjukskrevs R■■■■ L■■■■ till och med januari 2012. Arbetsförmågan bedömdes helt nedsatt. Av läkarintyget kunde utläsas bland annat att R■■■■ L■■■■ fått en massiv rehabiliteringsinsats från olika aktörer och att hon inte bedömdes orka med eller ha förmåga att ta till sig ytterligare rehabiliteringsåtgärder.

Ett ytterligare avstämningsmöte hölls därefter i november 2011. Sjukskrivningsorsakerna hade vid denna tidpunkt utvecklats ytterligare. Av läkarintyg framgick att R■■■■ L■■■■ vid denna tid var helt sjukskriven under diagnoserna myofasciellt smärtsyndrom, fibromyalgi, reaktion på långvarig stress och ångesttillstånd med panikattacker.

Sedan R■■■■ L■■■■ begärt och beviljats tjänstledighet under en period för deltagande i arbetslivsintroduktion, tog bolaget under hösten 2012 initiativ till ytterligare avstämningsmöte. Vid i vart fall tre tillfällen under hösten 2012 och våren 2013 förklarade dock R■■■■ L■■■■ att hon inte hade möjlighet att delta. Nästa avstämningsmöte kom därför till stånd först i augusti 2013. Vid

denna tidpunkt hade bolaget också fått besked om att R■■■■ L■■■■ beviljats livränta.

R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga var alltså helt nedsatt och detta tillstånd bedömdes förbli oförändrat de kommande tre åren, det vill säga till hösten 2016.

Det är inte riktigt, som förbundet har hävdad, att det var placeringen i yttre miljö som gjorde att R■■■■ L■■■■ inte kunde återgå i arbete. Om återgång i arbete varit aktuellt, hade bolaget inte placerat R■■■■ L■■■■ i arbete som hon inte hade fysiska förutsättningar att klara av. Däremot fanns det inte skäl att göra någon ändring av den formella placeringen förrän det skulle vara aktuellt med återgång i arbete och det därmed klarlagt vilka arbetsuppgifter som R■■■■ L■■■■ skulle ha kunnat utföra.

Läkare förklarade redan i april 2010 att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga var helt nedsatt i förhållande till allt på arbetsmarknaden förkommande arbete. Dessförinnan var någon återgång inte möjlig på grund av knäoperationer och efterföljande medicinsk rehabilitering. I början av 2011 förklarades att det inte för lång tid framöver skulle komma att vara aktuellt med några rehabiliteringsinsatser över huvud taget på grund av R■■■■ L■■■■s tillstånd.

Under 2013 beviljades R■■■■ L■■■■ tidsbegränsad livränta och det bedömdes då att hennes avsaknad av arbetsförmåga skulle bestå åtminstone till september 2016. Det är mot den angivna bakgrunden uppenbart att det inte någon gång varit aktuellt med någon återgång i arbete för R■■■■ L■■■■ efter det att hon blev sjukskriven i juli 2009.

Att R■■■■ L■■■■ inte kunnat återgå i arbete berodde således inte på något agerande eller någon underlåtenhet från bolagets sida. R■■■■ L■■■■ har helt enkelt av medicinska skäl varit förhindrad att återgå i arbete. Som framgått gäller det inte enbart arbete hos bolaget utan i förhållande till allt på arbetsmarknaden förekommande arbete.

Arbetsförmågebedömning

Mot bakgrund av vad som framkommit rörande R■■■■ L■■■■s hälsotillstånd och arbetsförmåga väckte bolaget vid avstämningsmötet i augusti 2013 frågan om det var möjligt och lämpligt att vidta några rehabiliteringsåtgärder eller om det fanns möjligheter till omplacering. För att klarlägga om det fanns några utsikter till återgång i arbete föreslog bolaget att en arbetsförmågebedömning skulle göras. För denna skulle företagshälsovården anlitas. R■■■■ L■■■■ förklarade att hon inte hade något emot att bolaget kallade henne till en sådan utredning. Hon klargjorde dock att hon hade för avsikt att inleda en juridisk process mot bolaget och att hon därför inte hade för avsikt att lämna några uppgifter om sitt hälsotillstånd till bolaget.

Under våren/sommaren 2014 fick bolaget besked från företagshälsovården att det inte varit möjligt att genomföra någon bedömning av R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga eftersom hon vägrat att komma trots ett flertal kallelser.

Bolaget ifrågasätter inte att R■■■■ L■■■■ under åren dessförinnan genomgått ett flertal bedömningar av sin arbetsförmåga. Det var ju dessa bedömningar som ledde fram till ställningstagandet att hon saknade all arbetsförmåga. Att bolaget ändå, för att uttömma alla möjligheter, tog initiativ till att genomföra ytterligare en arbetsförmågebedömning kan inte vara fel. Det stod R■■■■ L■■■■ fritt att avstå ifrån att delta, vilket hon också gjorde.

Trots att R■■■■ L■■■■ inte medverkade till att en arbetsförmågebedömning kunde göras, genomförde bolaget ytterligare ett möte för att diskutera hennes situation och bedöma möjligheterna till återgång i arbete för henne. Vid detta möte, som hölls i juni 2014, var lokala fackliga företrädare närvarande. R■■■■ L■■■■ uppgav då på en direkt fråga, att hon inte ansåg att det fanns några ytterligare åtgärder som bolaget skulle kunna genomföra för att hon skulle kunna återgå i arbete.

Det är riktigt att bolaget anlidade en advokat som medverkade vid mötet i juni 2014. R■■■■ L■■■■ beskyllde honom bland annat för jäv, vilket var felaktigt. Av den av förbundet ingivna samtalsloggen framgår, såvitt bolaget har kunnat finna, två samtal till advokaten. Samtalen varade i 31 respektive 33 sekunder.

Mot bakgrund av den långa sjukfrånvaron som vid denna tid pågått utan avbrott drygt fem år, prognosen för framtida arbetsförmåga och vad som i övrigt framkommit rörande R■■■■ L■■■■s möjligheter till återgång i arbete ansåg bolaget att det inte längre var möjligt att upprätthålla hennes anställning.

Trots att det alltså av läkarintygen stod klart att R■■■■ L■■■■ saknade arbetsförmåga och att hon inte på lång tid framöver skulle återfå någon arbetsförmåga, gjorde bolaget en utredning av om det fanns några möjligheter till omplacering. Det kunde dock konstateras att några sådana möjligheter inte fanns.

Bolaget underrättade R■■■■ L■■■■ om uppsägning och varslade samtidigt förbundet om den förestående åtgärden. Efter genomförd överläggning sades R■■■■ L■■■■ upp av personliga skäl den 1 oktober 2014.

R■■■■ L■■■■s arbete och sjukskrivningshistorik åren före uppsägningen

Förbundet har bland annat gjort gällande att bolaget, trots kännedom om R■■■■ L■■■■s ryggproblem, beordrat henne till fysiskt tungt arbete i yttre miljö. Detta är inte riktigt. Med anledning av förbundets påstående finns det anledning att redogöra för R■■■■ L■■■■s sjukskrivningshistorik även under åren närmast före den oavbrutna sjukskrivningsperiod som inleddes sommaren 2009. Bolaget redogör därefter för R■■■■ L■■■■s arbete och arbetssituation i relevanta delar.

Uppgifterna rörande sjukskrivningarna är hämtade från de läkarintyg som R■■■■ L■■■■ själv lämnat in till bolaget.

Sjukskrivningshistorik under åren 2005–2009

R■■■■ L■■■ var sjukskriven under en period år 2005, närmare bestämt i slutet av december det året. Av det till bolaget ingivna läkarintyget framgick att orsaken var smärta i axel och arm. Hon hade även under åren dessförinnan varit sjukskriven i olika omgångar. Sjukfrånvaron hade under åren före 2005 varierande orsaker såsom exempelvis depression, utbrändhet, ryggvärk, samt stressreaktion på grund av utmattning.

I början av 2006 var R■■■■ L■■■ sjukskriven cirka en månad på grund av cervikobrakialt syndrom och i omedelbar anslutning därefter ytterligare en månad på grund av framfotsmärta. I slutet av 2006 blev R■■■■ L■■■ sjukskriven på nytt och hon var då helt frånvarande till augusti 2007. Enligt läkarintygen var diagnoserna sömnstörning, depression samt lumbago.

Vid avstämningsmöten som hölls under våren 2007 framhölls att R■■■■ L■■■'s återgång i arbete borde ske stegvis. I augusti samma år återgick hon därför i arbete på deltid. Efter en successiv upptrappning kunde hon i oktober 2007 återgå i arbete på heltid.

Hon var därefter, med undantag för en kortare period med knäproblem under våren 2009, inte frånvarande på grund av sjukdom förrän hon i slutet av juli 2009 på nytt blev sjukskriven. R■■■■ L■■■ arbetade således i stort sett utan avbrott under perioden den 7 oktober 2007 till och med den 27 juli 2009.

Det är inte riktigt att bolaget, som förbundet har framfört, skulle ha känt till att R■■■■ L■■■ under denna period arbetade trots allvarliga ryggproblem men ignorerade detta.

Förbundet har bland annat anfört att R■■■■ L■■■ själv bekostade behandling av naprapat och kiropraktor sedan hon under hösten 2007 återgått i arbete efter sjukskrivningen. Bolaget har ingen anledning att ifrågasätta dessa uppgifter. Däremot är det inte riktigt att hon, som påstås, tog upp detta med bolaget.

Det är inte riktigt, som förbundet vidare har gjort gällande, att bolaget under åren beordrat R■■■■ L■■■ att utföra arbete som var särskilt fysiskt belastande eller annars påfrestande. Förbundet har i sammanhanget hänvisat till att R■■■■ L■■■ vid ett flertal tillfällen under åren tagit upp frågan om överbelastning med fackklubben. Det måste därför poängteras att förbundet inte med anledning av detta har påkallat förhandling eller påtalat saken i annan ordning. Bolagets påstådda agerande har inte föranlett något ingripande från skyddsombud på arbetsplatsen. De påstådda bristerna i arbetsmiljön har inte heller tagits upp i skyddskommittén.

Förbundet hävdar också att sjuksköterskan hos Hälsokompassen hade kontakter med bolaget angående R■■■■ L■■■'s nedsatta arbetsförmåga. Bolaget har utan resultat eftersökt uppgifter som visar att det förekommit sådana kontakter.

R■■■■ L■■■■s arbete och placeringar under anställningen

Vintervägen

Det är riktigt att R■■■■ L■■■■ under de inledande åren i anställningen hos bolaget var placerad på Arabyområdet. Där arbetade hon till 2003 då hon placerades på Vintervägen. Det är riktigt att R■■■■ L■■■■ inte samtyckte till omplaceringen. Omplaceringen av R■■■■ L■■■■ genomfördes som en del i en större omorganisation då bolaget även införde en ny typ av befattning, benämnd bovård. Omorganisationen föregicks av förhandlingar med den lokala fackklubben. Förhandlingarna påbörjades under våren 2002. De slutfördes i december samma år då arbetstagarnas placeringar diskuterades. Det var inte bara R■■■■ L■■■■ som fick byta område och omplaceringen av henne innebar ingen försämring av lön, förmåner eller arbetsuppgifter. Det är inte riktigt att omplaceringen skulle vara någon form av bestraffning eller att den skedde i något trakasserande eller annars ovidkommande syfte. Förbundets påstående om att arbetet på Vintervägen skulle vara särskilt tungt stämmer inte. Arbetet på Arabyområdet kan inte sägas ha varit lättare i några väsentliga avseenden.

Under våren 2003 fick R■■■■ L■■■■ erbjudande om att ansvara för ett särskilt projekt. Detta avsåg förbättring av den yttre miljön på Kvarteret Kråkan. R■■■■ L■■■■ accepterade detta och erhöll därvid ett särskilt lönetillägg om 700 kr per månad. Förändringen genomfördes efter förhandling med fackklubben vid vilken även R■■■■ L■■■■ deltog.

Det ifrågasätts inte att R■■■■ L■■■■ arbetade mycket under den tid hon var placerad på Vintervägen/Kvarteret Kråkan. Hon var erkänt duktig i arbetet med den yttre miljön. Det var också ett av skälen till att hon fick det särskilda uppdraget på Kvarteret Kråkan. Hon var även kreativ och konstnärlig. Det var till nytta för bolaget då hon bland annat fick utrymme att utsmycka och måla trapphus och gårdar, vilket uppskattades av hyresgästerna. R■■■■ L■■■■ tog ett stort ansvar inte bara för sitt eget utan även för kollegornas områden. Detta ledde till att hon tog på sig arbete när hon ansåg att hennes kollegor inte skötte sina områden på ett bra sätt. Det var dock inget hon beordrades att göra. Tvärtom påtalade arbetsledningen vid upprepade tillfällen att hon ”inte skulle utföra kollegornas arbete”. Det var arbetsledningens sak att ingripa om någon misskötte arbetet. R■■■■ L■■■■ framförde dock ofta kritik mot kollegorna för att de enligt henne inte skötte sitt arbete, vilket fick till följd att deras områden i hennes ögon blev misskötta.

Under tiden R■■■■ L■■■■ var placerad på Vintervägen/Kvarteret Kråkan framkom också uppgifter om samarbetsproblem i arbetsgruppen. Påståenden och beskyllningar av olika karaktär framfördes såväl av R■■■■ L■■■■ som av andra arbetstagare. Det är inte riktigt att arbetsledningen skulle ha ignorerat detta. Uppgifterna om samarbetsproblem i gruppen togs på allvar och det hölls ett flertal samtal med de arbetstagare som arbetade inom det aktuella området för att försöka reda ut orsakerna till problemen och komma tillrätta med dessa.

Hovshaga

R■■■■ L■■■■ var placerad på Vintervägen/Kvarteret Kråkan fram till 2005 då hon, som förbundet framhållit, fick en anställning på området Hovshaga. Bytet av område skedde i samförstånd men initiativet till bytet togs av områdeschefen. Anledningen till bytet av område var att det inte hade fungerat bra på Vintervägen/Kvarteret Kråkan. R■■■■ L■■■■s dåvarande närmaste chef hade under lång tid engagerat sig i problem i gruppen och hade lagt åtskillig tid på att stötta R■■■■ L■■■■ genom samtal. När det blev en plats ledig på Hovshaga föreslog han att hon skulle söka den. R■■■■ L■■■■ träffade arbetsgruppen på Hovshaga. Arbetsgruppen tog emot henne väl och R■■■■ L■■■■ fann sig väl tillrätta i gruppen. Gruppen beskrivs som mycket välfungerande. Att R■■■■ L■■■■ trivdes mycket bra framgår av anteckningarna från Hälsforum där det angående psykisk miljö och trivsel har antecknats att hon kände stress ibland med trivdes mycket bra.

Under sommaren 2006 inrättade bolaget efter förhandling med fackklubben, en ny befattning som kvartersansvarig. Åtta sådana anställningar skulle tillsättas och R■■■■ L■■■■ sökte och fick anställningen som kvartersansvarig på Hovshaga. Förbundet har i detta sammanhang gjort gällande att bolaget motsatte sig att R■■■■ L■■■■ utsågs till kvartersansvarig. Påståendet är felaktigt. Det behöver knappast sägas att R■■■■ L■■■■ inte hade kommit i fråga för anställningen som kvartersansvarig med mindre än att bolaget beslutat detta. Befattningen som kvartersansvarig innebar utökat ansvar i vissa avseenden och R■■■■ L■■■■ erhöll, liksom övriga kvartersansvariga, ett särskilt lönetillägg.

Som anförts ovan blev R■■■■ L■■■■ sjukskriven i december 2006. Vid avstämningsmöten som hölls under våren/sommaren 2007 framhölls att R■■■■ L■■■■s arbetssituation behövde anpassas för att hon på ett bra sätt skulle kunna återgå i arbete. Bland annat sades att återgången i arbete borde öka stegvis. Vidare skulle tunga lyft och negativ stress undvikas. I enlighet med vad som rekommenderats vid avstämningsmötena återgick R■■■■ L■■■■ i augusti 2007 i arbete på 25 procent varefter det skedde en successiv upptrappning till dess hon kunde återgå till heltidsarbete i oktober 2007. För att underlätta R■■■■ L■■■■s återgång i arbete beslutades också att R■■■■ L■■■■ inte längre skulle vara kvartersansvarig, eftersom detta uppenbarligen inneburit en stark påfrestning för henne. Förändringen genomfördes i samförstånd efter förhandling med fackklubben. R■■■■ L■■■■ fick behålla det lönetillägg hon erhållit som kvartersansvarig även efter att hon återgått till sitt tidigare arbete. Det är inte riktigt att bolaget skulle ha lämnat felaktig information i något avseende med anledning av förändringen.

Omorganisation år 2009

Under 2009 genomfördes en större omorganisation. En av orsakerna till omorganisationen var bland annat att åstadkomma förbättringar från arbetsmiljösynpunkt. Som ett led i omorganisationen hölls intervjuer med de anställda och de uppmanades att anmäla intresse för anställningar i den nya

organisationen. R■■■■ L■■■ framförde bland annat intresse för en befattning som förvaltare yttre miljö. Den nya organisationen skulle träda i kraft i november 2009. Redan i juni samma år lämnade dock bolaget besked i fråga om tillsättningen av vissa av anställningarna. Det är korrekt att R■■■■ L■■■ inte fick någon av de befattningar hon anmält intresse för. Som anförts kom R■■■■ L■■■ inte att arbeta i den nya organisationen eftersom hon blev sjukskriven innan denna var fullt genomförd.

Förhandlingar hösten 2009

Det är riktigt att förhandlingar på förbundets begäran hölls i november 2009. Eftersom det i stora delar var oklart vad förbundet egentligen gjorde gällande, åtog sig förbundet att skriftligen återkomma med precisering i aktuella delar. Förhandlingen avslutades därför inte utan ajournerades. Avsikten var att förhandlingen skulle återupptas i december. Så skedde dock inte. Bolaget kontaktade sin arbetsgivarorganisation, Fastigo, för biträde i de fortsatta kontakterna med förbundet. Den 26 januari 2010 hölls ett möte mellan förbundet, företrätt av en avdelningsombudsman, och bolaget som företrädde av en förhandlare från Fastigo. R■■■■ L■■■ och ytterligare en ombudsman var också närvarande men satt i ett angränsande rum. Avdelningsombudsmannen och förhandlaren gick igenom förbundets krav och diskuterade R■■■■ L■■■s möjligheter till återgång i arbete. Påståendet att bolaget framfört att R■■■■ L■■■ skulle kunna få en annan befattning, om hon inte anmälde trakasserier m.m. är direkt felaktigt.

Mötet avslutades med att parterna enades om att så snart som möjligt återuppta den ajournerade förhandlingen. Detta lyckades dock inte vilket, enligt vad förbundet framförde, berodde på att R■■■■ L■■■ var alltför sjuk för att delta. Förbundet har bestritt att R■■■■ L■■■ var alltför sjuk för att delta i en förhandling och att orsaken till att fortsatt förhandling inte kom till stånd, i stället var att bolaget och avdelningen beslutade att ställa in förhandlingen.

Bolaget saknar kännedom om huruvida R■■■■ L■■■ faktiskt var för sjuk för att delta. Något sådant har bolaget inte heller påstått. Anledningen till att förhandlingen inte återupptogs var att förbundet uppgav att R■■■■ L■■■ var för sjuk för att delta.

Fråga om utköp

Bolaget kontaktades i mars 2010 av en advokat, som uppgav att han företrädde R■■■■ L■■■. Bolaget hänvisade honom till sin förhandlare som förklarade att hon inte kunde diskutera ärendet med honom eftersom det pågick förhandlingar med förbundet. Hon fick dock en tid senare besked från avdelningsombudsmannen att förbundet inte längre företrädde R■■■■ L■■■ eftersom hon valt att i stället anlita advokat. Det ska poängteras att de diskussioner som därefter hölls med avsikt att träffa en överenskommelse om att avsluta R■■■■ L■■■s anställning mot ekonomisk kompensation, inte tillkom på bolagets initiativ. Någon överenskommelse träffades dock inte.

Det kan i sammanhanget nämnas att advokaten under 2013 på nytt kontaktade bolaget. Han förklarade att R■■■■ L■■■■ åter var beredd att träffa en överenskommelse om att avsluta anställningen mot ekonomisk kompensation. Sådana diskussioner inleddes också men kort därefter meddelade advokaten att R■■■■ L■■■■ ångrat sig och att hon inte längre var beredd att försöka träffa någon överenskommelse.

Det är riktigt att det inte fördes något protokoll vid mötet den 26 januari 2010. Detta borde förbundet rimligen känna till eftersom förbundet inte bara var part i den då pågående förhandlingen utan även deltog vid det aktuella mötet.

Närmare om omplaceringsfrågan

Som framhållits ovan var R■■■■ L■■■■s medicinska tillstånd vid tidpunkten för uppsägningen sedan flera år sådant att hon helt saknade arbetsförmåga. Detta tillstånd skulle enligt den då tillgängliga medicinska bedömningen kvarstå oförändrat i vart fall under de kommande två åren. Redan denna långvariga avsaknad av arbetsförmåga innebar att det inte ens var praktiskt möjligt för bolaget att utreda och erbjuda omplacering till något annat arbete. Som anförts hade R■■■■ L■■■■ inte heller varit beredd att möjliggöra detta genom att delta i den arbetsförmågebedömning som bolaget tagit initiativ till.

Det ska poängteras att bolaget trots detta utredde vilka arbeten som fanns tillgängliga men konstaterade att det inte var möjligt att erbjuda R■■■■ L■■■■ omplacering till något annat arbete.

Riktlinjer för uppsägning m.m. i Växjö kommun

Som förbundet påpekat finns riktlinjer för uppsägning och omplacering inom Växjö kommun. Dessa är antagna av kommunfullmäktige och har gällt under många år. Av riktlinjerna framgår bland annat att möjligheter till omplacering ska undersökas inom hela ”kommunkoncernen”.

Eftersom kommunen själv tillämpade dessa riktlinjer kan bolaget inte anses ha haft anledning att uppfatta annat än att det var riktlinjerna i denna lydelse som var gällande.

Bolaget vidhåller att riktlinjerna, så som de tillämpats, inte är gällande i en situation som den som är aktuell i tvisten eftersom R■■■■ L■■■■ helt saknade arbetsförmåga och att detta skulle gälla åtminstone två år fram i tiden.

Under alla omständigheter var det, med hänvisning till vad som då var klarlagt rörande R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga, inte heller med stöd av riktlinjerna möjligt att vare sig utreda eller erbjuda omplacering. Det har i vart fall inte varit skäligt att kräva detta.

Det är riktigt att bolaget i samband med övertalighet under våren 2014 tillämpat riktlinjerna.

Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Det är inte riktigt att R■■■■ L■■■■ skulle ha anmält till sina chefer att hon utsatts för sexuella trakasserier på det sätt förbundet gör gällande. Det är inte heller riktigt att en av cheferna skulle ha hotat R■■■■ L■■■■ med omplacement om hon inte återtog sin anmälan.

Förbundet påstår att det hölls en förhandling under våren/sommaren 2002 då bland annat de påstådda trakasserierna togs upp. Bolaget har undersökt detta men inte kunnat finna något som visar att förhandlingen ägt rum. R■■■■ L■■■■ sägs ha efterfrågat protokoll från förhandlingen hos bolaget men fått beskedet att protokollet var ”borta”. Eftersom förbundet var part i förhandlingen borde rimligen förbundet ha ett eget exemplar av protokollet. Bolaget kan inte uppfatta detta på annat sätt än att protokollet även hos förbundet är ”borta”.

Förbundet gör gällande att R■■■■ L■■■■ även anmält en av bolaget anställd målare för sexuella trakasserier. Det är i och för sig riktigt att R■■■■ L■■■■ vid något tillfälle, oklart när, påtalat att målaren uppträtt olämpligt mot henne. Målarens agerande ska ha bestått i att han ska ha sagt att han önskade pussa R■■■■ L■■■■ alternativt att han försökt pussa henne. Det är riktigt att bolaget inte vidtog några åtgärder med anledning av vad R■■■■ L■■■■ framförde. Det ska framhållas att saken inte togs upp särskilt eller i anslutning till händelsen. Hon nämnde den mera i förbigående i något annat sammanhang och, som hennes chef uppfattade det, inte i anslutning till att det inträffat. R■■■■ L■■■■ framförde inte något krav eller önskemål om åtgärder från bolagets sida. Mot bakgrund av detta och det sätt händelsen togs upp på, uppfattade bolaget inte att det var fråga om någon anmälan om sexuella trakasserier.

Det är riktigt att målaren i fråga under 2015 dömdes för sexuellt ofredande som förbundet påpekat. Så snart bolaget fick kännedom om händelsen avslutades målarens anställning.

Anklagelse om stöld

Sedan R■■■■ L■■■■s svåger i december 2001 till bolaget framfört anklagelser om att R■■■■ L■■■■ hade stulit saker från bolaget, hade ledningen ett samtal med henne. R■■■■ L■■■■ förklarade att hon var oskyldig till det svågern hade anklagat henne för och bolaget valde att tro på hennes förklaring. Bolaget vidtog inga ytterligare åtgärder med anledning av svågerns uppgifter. Bolaget kontaktades dock under våren 2002 av polisen. Det visade sig att svågern även gjort en polisanmälan riktad mot R■■■■ L■■■■. Bolagets dåvarande personalchef förklarade att bolaget utrett saken och konstaterat att det inte fanns någon grund för de anklagelser svågern riktat mot R■■■■ L■■■■. Samma dag beslutade polisen att lägga ned förundersökningen.

Bolaget har inte vare sig anmält eller anklagat R■■■■ L■■■ för stöld. Inte heller har någon chef hos bolaget vare sig pekut ut R■■■■ L■■■ som tjuv, tagit ifrån henne nycklar eller krävt att hon skulle säga upp sig.

Det var de uppgifter som bolaget lämnade som föranledde polisen att avskrivna ärendet. Sammanfattningsvis kan sägas att bolaget valde att tro på R■■■■ L■■■ och några åtgärder vidtogs därför inte med anledning av svågerns anmälan mot henne.

Händelseutvecklingen i tiden efter uppsägningen

Det har anförts ovan att läkare i samband med beslut om livränta, uttryckte förhoppningen att R■■■■ L■■■ hösten 2016 skulle kunna återgå i arbete i någon form. Denna förhoppning kom dock inte att infrias. R■■■■ L■■■ saknar alltså arbetsförmåga och hon står följaktligen inte till arbetsmarknadens förfogande. Den först beslutade perioden med tidsbegränsad livränta löpte ut i september 2016. R■■■■ L■■■ beviljades efter ansökan därefter fortsatt livränta som gäller till och med september 2019. Det kan alltså konstateras att R■■■■ L■■■ efter uppsägningen i oktober 2014 helt och oavbrutet kommit att sakna arbetsförmåga i ytterligare minst fem år.

R■■■■ L■■■ har gjort gällande att bolaget försvårat utredningen av hennes rätt till fortsatt livränta genom att inte lämna ut uppgifter om anställda hos bolaget.

Det är i och för sig riktigt att bolaget beslutade att inte lämna ut de begärda uppgifterna. Bolaget ägs i sin helhet av Växjö kommun och offentlighets- och sekretesslagen är därför tillämplig. Detta innebär att bolaget är skyldigt att göra en sekretessprövning innan uppgifter lämnas ut. Vid sekretessprövningen, som underställdes kommunjuristen, gjordes bedömningen att uppgifterna omfattades av sekretess och inte skulle lämnas ut. Efter överklagande, som bifölls av kammarrätten, lämnades uppgifterna ut. Som tidigare framhållits ligger det uppenbarligen inte i bolagets intresse att försvåra för R■■■■ L■■■ att erhålla fortsatt livränta.

Domskäl

Twisten

Parterna tvistar om uppsägningen av R■■■■ L■■■ har varit sakligt grundad.

Twisten gäller om R■■■■ L■■■s arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget, om bolaget har fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning samt om bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. För det fall att bolaget är skadeståndsskyldigt är även skadeståndets storlek tvistigt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med R [REDACTED] L [REDACTED] och vittnesförhör har hållits med tidigare sjuksköterskan L [REDACTED] specialisten i allmänmedicin med. dr B [REDACTED] f.d. huvudskyddsombudet hos bolaget A [REDACTED] [REDACTED] f.d. klubbordföranden vid förbundets avdelning hos bolaget B [REDACTED] och f.d. huvudskyddsombudet hos bolaget P [REDACTED]. På bolagets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med bolagets verkställande direktör M [REDACTED] och vittnesförhör har hållits med bolagets tidigare verkställande direktör M [REDACTED] tidigare enhets- och områdeschef hos bolaget K [REDACTED] personalchefen i Växjö kommun M [REDACTED] förhandlaren hos Fastigo S [REDACTED] bolagets f.d. personalchef och verkställande direktör C [REDACTED] och enhetschefen hos bolaget C [REDACTED].

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Rättslig bakgrund

Enligt 7 § första stycket anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Enligt 7 § andra stycket samma lag är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Arbetsdomstolen har beträffande uppsägning på grund av sjukdom i domen AD 2014 nr 41 uttalat bl.a. följande.

Vid införandet av 1974 års anställningsskyddslag betonades att begränsningar av en arbetstagares prestationsförmåga som följer av sjukdom i princip inte godtas som saklig grund för uppsägning. Sådana begränsningar i arbetsförmågan bör i stället som regel leda till att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren, t.ex. särskilda anordningar på arbetsplatsen eller förflyttning till ett mindre krävande arbete (prop. 1973:129 s. 126, se även prop. 1981/82:71 s. 66). Uttalandena har varit vägledande för rättspraxis. När det gäller att avgöra hur långt arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetet sträcker sig, har Arbetsdomstolen hämtat viss ledning från reglerna i arbetsmiljölagen och 1962 års lag om allmän försäkring (se t.ex. AD 2006 nr 83, AD 1999 nr 10 och AD 1993 nr 42). Reglerna i lagen om allmän försäkring om arbetsgivarens ansvar för att anpassa arbetet ändrades 2007 genom att arbetsgivarens skyldighet att genomföra en rehabiliteringsutredning avskaffades (prop. 2007/08:136). Regleringen återfinns numera i socialförsäkringsbalken.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Vid bedömningen finns emellertid en rad faktorer som har betydelse, bl.a. arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till att finna en lösning. Det åligger arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av de möjligheter till omplacering, anpassning eller andra

åtgärder som kan möjliggöra för arbetstagaren att stanna kvar i arbetet. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren genom sådana åtgärder hade kunnat bereda arbetstagaren fortsatt arbete, får detta gå ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 2006 nr 83).

Utgångspunkten är alltså att en nedsättning av arbetsförmågan som beror på sjukdom i princip inte utgör saklig grund för uppsägning. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framhölls dock att om sjukdomen medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse, bör nedsättningen av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning (se prop. 1973:129 s. 126 och t.ex. AD 2014 nr 26, AD 2013 nr 65 samt AD 2011 nr 41). I förarbetena framhölls vidare att en uppsägning på grund av en nedsättning av arbetsförmågan som följer av sjukdom normalt inte bör kunna ske förrän arbetstagaren får rätt till sjukbidrag eller förtidspension enligt 1962 års lag om allmän försäkring. I varje fall skulle en uppsägning inte kunna komma i fråga så länge den sjuke arbetstagaren uppbär sjukpenning (se prop. 1973:129 s. 126). Enligt då gällande regler var en förutsättning för rätt till förtidspension att arbetsförmågan var nedsatt med minst hälften och att nedsättningen var varaktig. Om nedsättningen inte var varaktig men kunde antas bestå under avsevärd tid betalades i stället sjukbidrag, som var tidsbegränsat (se 13 kap. 1 § lagen om allmän försäkring i då gällande lydelse). Om arbetstagaren fick rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag kunde arbetsgivaren avsluta anställningen enligt 33 § i 1974 års anställningsskyddslag (vilken i sak motsvarar 33 § i nu gällande anställningsskyddslag).

Reglerna om ersättning från socialförsäkringen vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom har sedan 1974 ändrats vid upprepade tillfällen. Förtidspension och sjukbidrag har ersatts med sjukersättning och reglerna återfinns numera i 33 kap. socialförsäkringsbalken. Sjukersättning betalas om den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. Det krävs vidare att arbetsförmågan kan anses vara stadigvarande nedsatt. Begreppet stadigvarande ska tolkas så att nedsättningen av arbetsförmågan förväntas kvarstå under all överskådlig framtid. Högsta förvaltningsdomstolen har dock framhållit att det varken i lagtext eller i förarbeten ges stöd för att ställa upp ett krav på att nedsättningen ska kvarstå livslångt eller fram till pensionsåldern och pekat på att arbetsförmågan ska utredas på nytt minst vart tredje år (HFD 2011 ref. 63). En ytterligare förutsättning för att sjukersättning ska betalas är att åtgärder som avses i 27 kap. 6 § samt i 29-31 kap. socialförsäkringsbalken – i huvudsak medicinsk respektive arbetslivs-inriktad rehabilitering – inte bedöms kunna leda till att den försäkrade återfår någon arbetsförmåga.

Bedömningen av om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande torde väsentligen vara densamma vid prövningen av rätten till sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken som enligt anställningsskyddslagen (se AD 2010 nr 3). Däremot skiljer sig prövningen av arbetsförmågan åt. Enligt socialförsäkrings-

balken bedöms arbetsförmågan i förhållande till förvärvsarbete på hela arbetsmarknaden, inklusive skyddat arbete eller arbete med lönebidrag (se 33 kap. 5, 6 och 10 §§ socialförsäkringsbalken samt t.ex. HFD 2011 ref. 63), medan bedömningen enligt anställningsskyddslagen sker i förhållande till sådant arbete hos arbetsgivaren som det är skäligt att denna bereder arbetstagaren (se t.ex. AD 2012 nr 51 och AD 1993 nr 42).

Prövningen enligt anställningsskyddslagen är alltså inriktad på att bedöma om arbetstagarens arbetsförmåga är i sådan grad stadigvarande nedsatt, att denne inte ens efter skäliga anpassningsåtgärder kan utföra arbete för arbetsgivaren som det skäliga kan krävas att arbetsgivaren erbjuder. Bedömningen ska göras utifrån omständigheterna 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 (se t.ex. AD 2007 nr 12).

R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga

Följande kan sammanfattningsvis nämnas om R■■■■ L■■■■s sjukdomshistorik.

R■■■■ L■■■■ har från och med juli 2009 varit helt frånvarande från arbetet eftersom hennes arbetsförmåga har bedömts som helt nedsatt. Enligt en journalanteckning den 12 april 2010 gjorde en distriktsläkare den bedömningen att R■■■■ L■■■■ inte kunde återgå till arbetet i trädgårdsgruppen och att hon i dåvarande läge inte kunde stå till arbetsmarknadens förfogande över huvud taget.

En överläkare gjorde i utlåtande den 25 januari 2011 bedömningen att R■■■■ L■■■■ inte hade någon som helst arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete samt att ytterligare rehabiliteringsåtgärder i det läget inte var aktuella. Överläkaren bedömde att R■■■■ L■■■■ var i behov av ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig.

Även i journalanteckning av distriktsläkaren den 14 november 2011 anges att R■■■■ L■■■■ var i så dåligt skick att hon inte ens hade kunnat påbörja någon egentlig rehabilitering och att hon till och med var för sjuk för att tas in på smärtrehabiliteringskurs. Även enligt denna bedömning behövde R■■■■ L■■■■ minst ett par års lugn och ro för att långsamt kunna återhämta sig. Det konstaterades att R■■■■ L■■■■s sjukpenningdagar skulle ta slut den 28 januari och att hon då skulle bli utförsäkrad. Huvuddiagnos angavs som myofasciellt smärtsyndrom, fibromyalgi, reaktion på långvarig stress och ångesttillstånd med panikattacker.

Den som till följd av arbetsskada har fått sin arbetsförmåga nedsatt har i vissa fall – bl.a. om nedsättningen kan antas bestå under minst ett år – rätt till ersättning i form av livränta. Livräntan syftar till att ersätta förlust av framtida försörjningsförmåga.

Den 31 augusti 2012 fattade Försäkringskassan beslut om livränta där Försäkringskassan godkände R■■■■ L■■■■s besvär med ångestillstånd och reaktion på svår stress som en arbetsskada med visandedag den 5 december 2002. I omprövning av beslut om livränta beslutade Försäkringskassan den 7 december 2012 att inte ändra beslutet från den 31 augusti 2012. I beslut om livränta den 25 mars 2013 beslutade Försäkringskassan att bevilja R■■■■ L■■■■ fortsatt och högre livränta från och med oktober 2012 till och med september 2016 för ångestillstånd med reaktion på svår stress med den 5 december 2002 som visandedag.

Distriktsläkaren gjorde i intyg av den 11 november 2013 bedömningen att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga var helt nedsatt till den 1 september 2016 och att R■■■■ L■■■■ i det läget inte hade någon arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete.

I de medicinska underlagen anges att R■■■■ L■■■■ har haft omfattande både psykiska och fysiska besvär och att hennes frånvaro från arbetet har berott på detta. Arbetsdomstolen gör bedömningen att de nämnda underlagen visar att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga, sedan hon sjukskrevs i juli 2009, har varit helt nedsatt.

Utredningen visar således att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen i oktober 2014 var helt nedsatt, inte bara i förhållande till bolagets verksamhet utan till hela arbetsmarknaden.

I målet har upplysts att Försäkringskassan har fattat ett nytt beslut om hel tidsbegränsad livränta för R■■■■ L■■■■ från och med oktober 2016 till och med september 2019 för R■■■■ L■■■■s psykiska besvär under diagnos PTSD samt att R■■■■ L■■■■ har överklagat beslutet då hon anser att beslutet även bör omfatta hennes fysiskt nedsatta arbetsförmåga.

Utredningen visar således att R■■■■ L■■■■s arbetsförmåga har varit helt nedsatt sedan juli 2009 fram till uppsägningen den 1 oktober 2014 och att hennes arbetsförmåga inte har förbättrats efter uppsägningen. Tvärtom har arbetsförmågan nu bedömts helt nedsatt till och med september 2019.

Frågan är då om R■■■■ L■■■■s nedsättning av arbetsförmågan vid uppsägningen kunde bedömas som stadigvarande. Den frågan ska, som redan nämnts, huvudsakligen bedömas utifrån förhållandena när uppsägningen företogs.

R■■■■ L■■■■ har haft ett stort antal sjukskrivningar och flera diagnoser. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det utifrån de sjukdomsbesvär som redovisats inte dras några generella slutsatser om nedsättningens varaktighet över tid. Avgörande blir då det underlag i form av medicinsk och annan utredning som föreligger i det enskilda fallet.

R■■■■ L■■■■ har en anställning som fastighetsskötare på heltid. Förbundet har redogjort för att R■■■■ L■■■■ redan år 2002 led av panikångest. Hon sjukskrevs för sin psykiska ohälsa i december 2002. Från och med år 2005 har R■■■■ L■■■■ varit sjukskriven i olika perioder och sedan juli 2009 har

hennes arbetsförmåga bedömts som helt nedsatt. R■■■■ L■■■■ har haft omfattande vårdkontakter.

R■■■■ L■■■■ har deltagit i rehabiliteringsåtgärder men år 2011 bedömde läkare att hon inte orkade genomgå ytterligare rehabiliteringsåtgärder och att hon behövde ett par års lugn och ro. Det kan, enligt Arbetsdomstolens mening, inte antas att ytterligare åtgärder från arbetsgivarens sida skulle leda till att R■■■■ L■■■■ återfår arbetsförmågan i sådan utsträckning att hon kan arbeta heltid som fastighetsskötare.

Arbetsdomstolen har då särskilt beaktat omfattningen på de diagnoser som har angetts i de medicinska underlagen samt att parterna har uppgett att Försäkringskassan i tiden efter uppsägningen har beslutat om fortsatt livränta till och med september 2019.

R■■■■ L■■■■ får därmed anses stadigvarande sakna arbetsförmåga för arbete som fastighetsskötare på heltid.

Fråga är då om R■■■■ L■■■■ vid tidpunkten för uppsägningen kunde förväntas återfå arbetsförmågan i sådan mån att hon skulle kunna utföra arbete för bolaget som det skäligen kan krävas att bolaget erbjuder. Mot bakgrund av R■■■■ L■■■■s långvariga sjukdoms- och sjukskrivningshistorik, hennes hälsotillstånd vid uppsägningstillfället och att läkare har gjort bedömningen att hon inte har någon som helst arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete samt att rehabilitering inte kan ske, finner Arbetsdomstolen att bolaget inte har brutit i sina skyldigheter att möjliggöra för R■■■■ L■■■■ att återgå i arbete samt att förutsättningar för omplacering inte har förelagat. Arbetsdomstolen finner således att saklig grund för uppsägning förelåg vid tidpunkten för uppsägningen. Att R■■■■ L■■■■ inte var medicinskt färdigbehandlad och att hon fortfarande uppbar tidsbegränsad livränta ändrar inte den bedömningen. Vad förbundet i övrigt har anfört medför ingen annan bedömning av frågan om det förelagat saklig grund för uppsägning.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att uppsägningen av R■■■■ L■■■■ har varit sakligt grundad. Det betyder att förbundets skadeståndsyrkande ska avslås.

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att ersätta bolaget för dess rättegångskostnad.

Bolaget har yrkat ersättning med 1 082 118 kr, varav 972 500 kr för ombudsarvode. Det kan jämföras med förbundet, som i sin kostnadsräkning yrkat ersättning med 1 386 373 kr, varav 988 295 kr i ombudsarvode. Förbundet har överlämnat frågan om bolagets yrkande är skäligt till Arbetsdomstolens bedömning. Med hänsyn till målets art och omfattning, får bolagets yrkade ersättning för rättegångskostnad anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fastighetsanställdas Förbunds skadeståndsyrkande.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Fastighetsanställdas Förbund att ersätta Växjö-bostäder Aktiebolags rättegångskostnad med 1 082 118 kr, varav 972 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kerstin G Andersson, Charlott Richardson, Göran Söderlöf, Ronny Wenngren och Elisabeth Mohlkert.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Marie Lifvendahl