



VÄNERSBORGS
TINGSRÄTT
Avdelning 1

DOM
2013-05-31
Meddelad i
Vänerns borg

Mål nr
T 712-12

PARTER

KÄRANDE

Ombud och biträde enligt rättshjälpslagen: Advokat Björn Sjölander
Advokatbyrån Björn Sjölander AB
Hotellplatsen 2
411 06 Göteborg

SVARANDE

DOMSLUT

1. Käromålet ogillas.

2. anställning hos upphör
den 31 maj 2013. Detta förordnande ska gälla utan hinder av att domen inte vunnit laga
kraft.

3. ska ersätta för dess
rättegångskostnader i målet med 82 550 kr, varav 80 000 kr för ombudskostnader
jämfte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.

Dok.Id 232584

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 1070 462 28 Vänerns borg	Hamngatan 6	0521-27 02 00 E-post: vanersborgs.tingsratt@dom.se	0521-27 02 80	måndag – fredag 09:00-16:00

4. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Björn Sjölander till 119 842 kr varav 85 555 kr för arbete, 10 688 för tidsspillan och utlägg och 23 599 kr för mervärdesskatt.

BAKGRUND

anställdes som
1983. 1997 drabbades av reumatism och sjukskrevs i två år. 1999 kunde efter omplacering till kanslist/receptionist återgå i tjänst på halvtid samtidigt som hon fick beslut om en varaktig halvtids sjukersättning. I februari 2011 drabbades av hälsporre och var under denna diagnos sjukskriven en månad. Av denna anledning tog hennes arbetsgivare initiativ till en rehabiliteringsutredning som daterades den 28 februari 2011. Resultatet av utredningen blev, vilket är ostridigt mellan parterna, att det inte förelåg något behov av rehabiliteringsinsatser med anledning av diagnosen hälsporre.

Några månader senare önskade arbetsgivaren att skulle genomgå ytterligare en rehabiliteringsutredning inriktad på upprepade korttidsfrånvaro. Man kallade därför till ett möte den 1 juni 2011 där även läkare på företagshälsovården Hälsan & arbetslivet deltog. Vid detta tillfälle hade 6 sjuktillfällen den senaste 12 månaders-perioden varav ett tillfälle avsåg diagnosen hälsporre. vägrade emellertid att delta i någon ytterligare rehabiliteringsutredning och hävdade att den tidigare utredningen även omfattade eventuell korttidsfrånvaro. Arbetsgivaren kallade till ytterligare möten för att försöka få till stånd en rehabiliteringsutredning och då fortsatte att vägra delta har först en erinran, därefter en varning och slutligen en uppsägning skickats till

delgavs uppsägning den 28 januari 2012. har härefter
väckt talan mot arbetsgivaren,

YRKANDEN

har yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara hennes uppsägning samt att tingsrätten ska förpliktiga att till henne utbetala ett allmänt skadestånd om 100 000 kr. På beloppet har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker.

har bestritt käromålet i sin helhet. För det fall ; talan ej vinner bifall har i enlighet med 34 § 3 stycket lagen om anställningsskydd yrkat att tingsrätten fastställer att hennes anställning ska upphöra vid dag för dom. har vitsordat ränteyrkandet som skäligt i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

GRUNDER

har till grund för sin talan uppgett följande. Det föreligger inte saklig grund för uppsägningen av henne, varmed uppsägningen är ogiltig. Grunden för skadeståndet framgår av 38 § lagen om anställningsskydd.

har till grund för sin talan uppgett följande. har genom att olovligen utebli från arbetet, vägra utföra vissa arbetsuppgifter samt genom att vägra att delta i sin egen rehabilitering gjort sig skyldig till arbetsvägran och brott mot anställningsavtalet, varför grund att säga upp henne av personliga skäl har förelegat.

Brotten mot anställningsavtalet medför att det inte är skäligt att kräva att bereder annat arbete hos sig.

UTVECKLING AV TALAN

... tjänst omreglerades till en halvtidstjänst 1999. Hon har både före och efter sjukskrivningen för hälsporre haft en upprepad korttidsfrånvaro. Den 30 mars 2011 fattade arbetsgivaren därför beslut om att ... skulle visa läkarintyg från första dagen vid sjukdom och att läkarintyg skulle vara utfärdat av företagshälsovården Hälsan & Arbetslivet, H&A. Ovan nämnda beslut om s. k. förstadagsintyg har varit tidsbegränsat men förlängts i omgångar och gäller alltjämt. Arbetsgivarens rätt att besluta om förstadagsintyg följer av kollektivavtal (AB § 28 mom.2). ... har vägrat att underteckna arbetsgivarens beslut om förstadagsintyg och har uppgett att de därför inte gäller mot henne. ... har genom att inte följa detta beslut utan endast ringa och meddela att hon är sjuk vid frånvaro understigande en vecka olovligen uteblivit från arbetet. I de fall ... ingett läkarintyg har de inte varit från Hälsan & arbetslivet. ... vägrade vid möte med företagshälsovården den 1 juni 2011 att skriva på de nödvändiga handlingar som krävdes för att företagshälsovården skulle få insyn i hennes vård. Vid följande frånvarotillfällen har läkarintyg överhuvudtaget inte ingetts: 16 nov till 22 nov 2011, 3 feb till 9 feb 2012, 27 feb till 2 mars 2012, 14 juni 2012, 9 aug 2012, 14 till 18 sep 2012, 4 till 10 april 2013, 22 till 23 april 2013.

... har vid upprepade tillfällen vägrat att komma på möten som arbetsgivaren kallat till på arbetstid för att diskutera vad som går att göra för att komma till rätta med ... korttidsfrånvaro. I de fall ... har kommit på möten har hon vägrat medverka, vägrat ta emot eller läsa handlingar som arbetsgivaren försökt ge henne och vägrat att fylla i ett självskattningsformulär som är grunden för en rehabiliteringsutredning. Genom att agera på detta sätt har ... gjort sig skyldig till arbetsvägran. ... har också gjort sig skyldig till arbetsvägran genom att vägra utföra arbetsuppgifter som hon själv ansett onödiga eller tråkiga, som viss typ av arkivering.

Mot ovanstående bakgrund och efter erinran och varning har [] sagt upp [] på grund av personliga skäl. Någon omplaceringsutredning har inte kunnat göras då [] inte vet vilken arbetsförmåga som [] har då hon vägrat medverka till en rehabiliteringsutredning.

Det är hennes uppfattning att den första rehadutredningen omfattade såväl hennes hälsoporre som hennes korttidsfrånvaro. Hon har därför aldrig förstått varför [] ville att hon skulle genomföra ytterligare en rehadutredning. Tvärtom ser hon arbetsgivarens begäran i detta avseende som en kränkning av henne. Hon har inte haft någon onormal sjukfrånvaro men har negativt särbehandlats av sin arbetsgivare. På hennes arbetsplats arbetar fyra anställda varav två har kortare anställningstid än henne. Hon misstänker därför att anledningen till att [] vid upprepade tillfällen begärt att hon ska inställa sig till diverse rehab-möten och att hon till skillnad från andra anställda ska inge läkarintyg från första dagen av en sjukperiod är att [] vill frångå turordningsreglerna i LAS.

[] vilket minskar arbetsmängden på hennes arbetsplats på så sätt att en arbetsbristsituation är för handen. Det stämmer att hon inte kommit på flera av de möten som hennes arbetsgivare kallat till trots att de utsatts på arbetstid. Orsaken är att hon bedömt mötena som meningslösa och hon har då valt att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter istället. Det är också riktigt att hon vägrat fylla i självskattningsformulär, ta emot eller läsa handlingar på de möten som hon gått på. Även att fylla i, ta emot eller läsa handlingar har hon bedömt som meningslöst och som ett led i arbetsgivarens kränkning av henne.

Hon har alltid anmält sjukfrånvaro från första dagen. Hon har dock inte skrivit under något beslut om att arbetsgivaren har rätt att kräva läkarintyg från första dagen och anser därför inte att det beslutet gäller mot henne. Hon har precis som alla andra anställda ingett läkarintyg vid sjukfrånvaro överstigande en vecka. Det stämmer att hon för sjukperioden 23 nov 2011- 7 dec 2011 ingav ett maskat läkarintyg där all information om diagnos, arbetsförmåga e.t.c. hade tagits bort. Hon vill inte säga varför eller heller idag uppge vilken sjukdom hon då hade. Hon hade dessförinnan fått ett

besked från _____ hennes enhetschef, att det var ok att maska diagnosen. Hon är medveten om att hon själv maskade mer text än själva diagnosen. Hon var den 27 februari 2012 i kontakt med H&A, men de hade inte möjlighet att ge henne en läkartid och hon gick då till sin vanliga vårdcentral.

Hon har alltid utfört de arbetsuppgifter som hon blivit tillsagd att göra.

Sammanfattningsvis har hon ej haft någon onormal sjukfrånvaro och det har saknats anledning att göra en reabutredning. Att hon vägrat medverka i reabutredningen eller att hon vägrat följa arbetsgivarens beslut om förstadagsintyg kan då ej utgöra sakligt skäl för uppsägning. Det har vidare ålegat arbetsgivaren för det fall att arbetsgivaren vill säga upp henne att först göra en omplaceringsutredning. Görs inte en omplaceringsutredning finns inte heller sakligt skäl för uppsägning.

På begäran av _____ har vittnesförhör hållits med H&A, som uppgett följande: Han träffade _____ första gången den 11 mars 2011 och har sedan dess träffat henne ytterligare 5 gånger varav ett tillfälle avsåg ett rehabmöte. _____ har varit sjukskriven för flera olika varierande diagnoser, främst hjärklappning och att hon mått dåligt. Som han uppfattat det är det stressrelaterat. En förutsättning för att han ska kunna göra en arbetsförmågebedömning är att den anställde samtycker till detta. Då _____ haft mycket sjukskrivning p.g.a. stress bör en utredning göras innan en eventuell omplacering. Den 1 juni 2011 deltog han vid ett rehabmöte som avsåg _____. Hon vägrade då att underteckna de handlingar som förberetts och som var nödvändiga för att en reabutredning skulle kunna göras. Detta och att _____ även i övrigt vägrade medverka i sin egen reabutredning innebar att någon sådan inte kunde göras. Den 25 november 2011 besökte _____ honom och bad att bli sjukskriven, han medgav emellertid inte sjukskrivning då han inte ansåg att det fanns skäl för detta.

På begäran av _____ har vittnesförhör hållits med _____ och _____. De hörda har uppgett följande:

: Han är sedan juni 2011 enhetschef på den avdelning där arbetar. Han träffade henne första gången den 29 augusti 2011 på ett rehabmöte. Hon ville inte att han skulle närvara vilket han respekterade. Efter detta har det hållits ytterligare 10 möten. har uteblivit 5 gånger och deltagit 5 gånger. Även då hon deltagit på så sätt att hon kommit till mötet har hon vägrat att medverka. Han har varit chef i 30 år och aldrig varit med om att en anställd inte vill medverka i sin egen rehabilitering då detta i första hand görs för den anställdes egen skull. Han har frågat varför hon inte vill medverka men aldrig fått något svar. har haft olovlig frånvaro en gång före uppsägning och sju gånger efter. Han har hört arbetsvägra två gånger genom att säga "det vägrar jag göra, det är inte mitt jobb". Det som var aktuellt var då arkivering, en arbetsuppgift som han anser självklart ingår i arbetsuppgifter. Den 21 september 2011 deltog han vid ett möte då skulle delges en erinran. vägrade ta emot handlingen och vägrade läsa den. Det slutade med att fick läsa den högt. När de kallade till möte för att ge uppsägningen uteblev hon varför den fick skickas till henne med ett rekommenderat brev. Det finns ingen övertalighet eller arbetsbrist på hans avdelning.

Hon var enhetschef på enhet före och har arbetat som koordinator därefter. Under 2011 togs ett beslut om att varför enheten fick i uppgift att knorrade mycket. Hon vägrade arkivera och uppgav att akter var dammiga, att hon hade astma, att hon skulle läsa personalinfo på datorn eller att det var för tungt. Det har t.o.m. hänt att rent ut vägrat och sagt "det kan du göra själv" till henne när hon i egenskap av chef bett utföra en arbetsuppgift. Utöver att klagat på astma har hon klagat på ryggont och ont i händerna som skäl för att slippa arbetsuppgifter. Det är svårt att veta om det gått att göra något åt detta eftersom vägrat att medverka i reabutredningen. Hennes uppfattning är att agerat på ett arrogant sätt, hon har vägrat att anpassa sig till arbetets krav. Hon har till exempel

kunnat lämna receptionen när hon varit ensam där för att ta lite luft eller gå på toaletten utan att meddela en kollega som kan täcka upp. Ytterligare ett exempel på en arbetsuppgift som vägrat utföra var att räkna kassan då hon ansåg att detta var en tråkig arbetsuppgift. Hon kunde då säga "jag vägrar" och sedan bara gå vilket givetvis innebar att belastningen på övriga anställda ökade. Den 16 november 2011 ringde till henne och sa att hon var utbränd. Hon påminde då att beslutet om förstadagsintyg alltså gällde. svarade med att säga "jag har ringt dig och det räcker". Två dagar senare hölls en fest på arbetsplatsen som deltog i, härefter var fortsatt sjuk t.o.m. den 7 december 2011. Sjukintyg ingavs fr.o.m. den 23 november 2011. I detta sjukintyg hade tagit bort all information med undantag av sjukskrivningstiden och utfärdande läkare/vårdcentral. hade inte heller vänt sig till företagshälsovården vilket hon också var skyldig att göra enligt beslut om förstadagsintyg.

: Hon arbetar som HR-strateg med att ge stöd åt chefer i personalfrågor. Enligt hennes uppfattning handlar allt rehabarbete om att minimera frånvaro. Detta ligger i både arbetsgivarens och den anställdes intresse. Som medarbetare har man en skyldighet att delta i rehabarbete. Hon har deltagit i möten med Vid det första mötet den 21 september 2011 hade det kallats till möte för att delge en erinran då hon inte deltagit i sin egen rehabilitering. puttade undan denna handling och vägrade ta emot den. Hon fick därför själv läsa upp den för Man höll också ett möte den 11 november 2011 dit både Hälsan & arbetslivet och försäkringskassan var kallade. Orsaken var att arbetsgivaren inte visste vad som var problemet och man ville stötta för att hennes korttidsfrånvaro inte skulle utvecklas till en långtidssjukskrivning. kom dock inte till detta möte och har inte heller i övrigt medverkat till att en rehabutredning ens har kunnat påbörjas. En omplaceringsutredning har inte gjorts innan sades upp. Orsaken till detta är att det inte går att omplacera någon utan att veta vilken arbetsförmåga de har. Det har helt enkelt funnits alltför stora frågetecken

kring hälsa då hon redan från början bara hade en arbetsförmåga på 50 % och inte heller har klarat detta utan en upprepad korttidsfrånvaro.

Som skriftlig bevisning har återopat rehadutredning daterad den 28 februari 2011. har återopat ett antal beslut om läkarintyg från första dagen, erinran 2011-09-21, varning 2011-10-11, läkarintyg 2011-11-23, frånvarouppgifter avseende och riktlinjer för rehabilitering inom .

Tingsrättens bedömning

Den fråga som tingsrätten har att pröva är om uppsägningen av har varit sakligt grundad. Har den inte varit det ska käromålet bifallas och har den varit sakligt grundad ska käromålet ogillas.

Det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Om arbetsgivaren bestämmer att en arbetstagare t.ex. ska arkivera en viss arbetsdag är det den anställdes skyldighet att arkivera. För det fall att arbetstagaren av medicinska skäl inte klarar av den arbetsuppgift som han eller hon ålagts ska en rehabiliteringsutredning göras för att undersöka om den anställda genom anpassning av arbetsplatsen eller genom särskilda hjälpmedel kan fullgöra den ålagda arbetsuppgiften. Först i andra hand, om en anpassning inte är möjlig, ska en omplaceringsutredning göras mot bakgrund av den enskildes arbetsförmåga som har fastställts i rehabiliteringsutredningen.

På samma sätt gäller vid upprepad korttidsfrånvaro att det både är en rättighet och en skyldighet för den anställda, liksom för arbetsgivaren, att en rehabiliteringsutredning görs. Arbetstagaren har ett befogat intresse av att utredning sker för att så lång det är möjligt undvika ohälsa förorsakad helt eller delvis av arbetet. På samma sätt har arbetsgivaren ett befogat intresse av att utredning görs för att frånvaro från arbetet så långt möjligt undviks då detta innebär en kostnad och ett produktionsbortfall för arbetsgivaren.

Det är därför tingsrättens uppfattning att både inom ramen för sin rätt att leda och fördela arbetet men också inom ramen för sitt befogade intresse av att genomföra en rehabiliteringsutredning har haft rätt att beordra att på hennes ordinarie arbetstid delta i en rehabiliteringsutredning. har genom att vägra delta i sin egen rehabilitering brutit mot sina skyldigheter enligt sitt anställningsavtal.

Av de riktlinjer för rehabilitering som ingett i målet framgår att en rehabiliteringsutredning ska göras för det fall att den anställda haft en sjukskrivning som överstiger 14 dagar oavsett diagnos eller vid upprepad korttidsfrånvaro, fler än 6 tillfällen under 12 månader eller om medarbetaren själv så önskar. hade en 21 dagar lång sjukskrivning mellan den 18 juli 2011 och den 7 augusti 2011 samt en 22 dagar lång sjukskrivningsperiod mellan den 16 november 2011 och den 7 december 2011. Häruöver hade 6 sjukskrivningstillfällen under den senaste 12 månadersperioden räknat från den 1 juni 2011. har således uppfyllt 2 av de 3 alternativa grunderna för när en rehabiliteringsutredning ska genomföras. Det går då inte att som själv gjort påstå att hon är negativt särbehandlad när arbetsgivaren i förhållande till henne agerar i enlighet med nedtecknade riktlinjer.

har vidare fått del av såväl en erinran som en varning innan uppsägning skett där hon informerats om arbetsgivarens syn på vikten av att hon medverkar i rehabiliteringsutredningen och konsekvenserna av om hon inte gör det. har trots detta inte medverkat i sin egen rehabilitering. Hon har även i övrigt under ärendets gång agerat på ett sätt som tingsrätten uppfattat som märkligt genom att vägra ta emot eller läsa handlingar eller rätta sig efter beslut om förstadagsintyg. Konsekvensen av det sistnämnda är att frånvaro utan sjukintyg blir att anse som ogiltig frånvaro från arbetet. Sådan frånvaro finns registrerad vid sju tillfällen varav dock endast ett tillfälle före uppsägning.

Det kan inte anses skäligt att kräva att erbjuder annat arbete hos sig genom omplacering. För att en omplacering ska vara möjlig måste arbetsförmåga vara utredd. Hon har sedan 1999 p.g.a. reumatism endast haft halv

arbetsförmåga. Den frånvaro som förekommit väcker berättigade frågor om
har fortsatt förmåga att utföra arbete på halvtid och i så fall vilket arbete.
Genom att inte medverka till rehabiliteringsutredningen och genom att till exempel
maska läkarintyg har själv omöjliggjort en omplaceringsutredning med
efterföljande omplacering.

Sammanfattningsvis är det därför tingsrättens uppfattning att har haft saklig
grund att säga upp

Vid denna bedömning ska käromålet ogillas.

har vid denna bedömning yrkat att tingsrätten beslutar att
anställning ska upphöra vid dag för dom och ersättning för sina rättegångskostnader.
Tingsrätten finner att det finns förutsättningar för att bifalla dessa yrkanden.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (DV420)

Överklagande ska vara ställt till Arbetsdomstolen men ha inkommit till tingsrätten på
grund av mellankommande helg senast den 24 juni 2013.

Göran Stenman

Per Hjort

Annie Fainelli



ANVISNING FÖR ÖVERKLAGANDE AV DOM TILL ARBETSDOMSTOLEN

Den som vill överklaga tingsrättens dom ska göra detta skriftligen. **Skrivelsen ska skickas eller lämnas till tingsrätten.** Överklagandet prövas av Arbetsdomstolen.

Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten **inom tre veckor** från domens datum. Sista dagen för överklagande finns angiven på sista sidan i domen.

Har ena parten överklagat domen i rätt tid, får också motparten överklaga domen (s.k. **anslutningsöverklagande**) även om den vanliga tiden för överklagande har gått ut. Överklagandet ska också i detta fall skickas eller lämnas till tingsrätten och det måste ha kommit in till tingsrätten **inom en vecka** från den i domen angivna sista dagen för överklagande. **Om det första överklagandet återkallas eller förfaller kan inte heller anslutningsöverklagandet prövas.**

Samma regler som för part gäller för den som inte är part eller intervenient och som vill överklaga ett i **domen intaget beslut** som angår honom eller henne. I fråga om sådant beslut finns dock inte någon möjlighet till anslutningsöverklagande.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Arbetsdomstolen fordras att **prövningstillstånd** meddelas. Arbetsdomstolen lämnar prövningstillstånd om

1. det finns anledning att betvivla riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till,
2. det inte utan att sådant tillstånd meddelas går att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten kommit till,
3. det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt, eller
4. det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står tingsrättens avgörande fast. Det är därför viktigt att

det klart och tydligt framgår av överklagandet varför klaganden anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla uppgifter om

1. den dom som överklagas med angivande av tingsrättens namn samt dag och nummer för domen,
2. parternas namn och hemvist och om möjligt deras postadresser, yrken, personnummer och telefonnummer, varvid parterna benämns klagande respektive motpart,
3. den ändring av tingsrättens dom som klaganden vill få till stånd,
4. grunderna (skälen) för överklagandet,
5. de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd ska meddelas, samt
6. de bevis som åberopas och vad som ska styrkas med varje bevis.

Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare ska ges in samtidigt med överklagandet. Vill klaganden att det ska hållas ett förnyat förhör med ett vittne, en sakkunnig eller en part eller en förnyad syn, ska han eller hon i skrivelsen ange det och skälen till detta.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans/hennes ombud. Till överklagandet ska bifogas lika många kopior av skrivelsen som det finns motparter i målet. Har inte klaganden bifogat tillräckligt antal kopior, framställs de kopior som behövs på klagandens bekostnad. Ytterligare upplysningar lämnas av tingsrätten. Adress och telefonnummer finns på första sidan av domen.

Om ni tidigare informerats om att förenklad delgivning kan komma att användas med er i målet/ärendet, kan sådant delgivningssätt också komma att användas med er i högre instanser om någon överklagar avgörandet dit.