

Sammanfattning

En arbetstagare med anställning vid ett hotell har sagts upp med hänvisning till att hon på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde utföra arbete av någon betydelse. Fråga om det funnits saklig grund för uppsägningen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-05-11
StockholmDom nr 41/11
Mål nr A 155/10**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Jakob Broman och Klara Lundberg, Unionen,
adress som ovan**SVARANDE**1. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, Box 3546,
103 69 Stockholm2. Scandic Hotels Aktiebolag, 556299-1009, Box 6197, 102 33 Stockholm
Ombud för 1 och 2: förbundsjuristen C.AB., Sveriges Hotell- och
Restaurangföretagare, SHR, adress som 1**SAKEN**

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Scandic Hotels Aktiebolag (bolaget) är medlem i Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, och bundet av kollektivavtal med Unionen (förbundet).

T.M., som är medlem i förbundet, tillsvidareanställdes som husfruassistent vid Hotell Foresta, Lidingö, år 2003. I samband med en verksamhetsövergång i februari 2009 övergick anställningen till bolaget. Den 13 februari 2010 sade bolaget upp T.M. Som grund för uppsägningen åberopade bolaget skäl som var att hänföra till T.M. personligen.

Uppsägningen har lett till tvist mellan parterna. Parterna har genomfört tvisteförhandlingar utan att kunna enas. Förbundet har därefter väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara uppsägningen av T.M., och
2. förplikta bolaget att till T.M. betala allmänt skadestånd med 120 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 19 augusti 2010, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Något belopp i allmänt skadestånd har inte vitsordats men däremot sättet att beräkna räntan.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Bakgrund

T.M., som i dag är 62 år, kom till Sverige som politisk flykting år 1989. År 1999 fick hon en tidsbegränsad anställning som husfruassistent vid Hotell Foresta. Hon tillsvidareanställdes år 2003. I februari 2009 övergick anställningen till bolaget, som då övertog Hotell Forestas verksamhet.

Under perioderna april 2007–mars 2008 samt november 2008–april 2009 var T.M. sjukskriven till följd av en handledsskada som hon hade åsamkats i arbetet. I tiden däremellan arbetstränade hon vid hotellet. Med anledning av skadan lät bolaget utföra en bedömning av T.M:s arbetsförmåga. Utredningen utvisade att hon saknade arbetsförmåga för fortsatt arbete för i bolaget förekommande befattningar som hon hade tillräckliga kvalifikationer för. Med hänvisning till utredningen sade bolaget upp T.M. den 13 februari 2010. Grunden för uppsägningen angavs vara att hon till följd av sviterna av handledsfrakturen samt för att hon led av sömn- och ryggbesvär och dammallergi inte kunde utföra arbete av någon betydelse för bolaget.

Bedömningen av T.M:s arbetsförmåga enligt den utredning som bolaget låtit utföra stämmer inte överens med verkligheten. Detta framgår av de utredningar som därefter gjorts på uppdrag av T.M. respektive förbundet. Med anledning av de motstridiga bedömningarna föreslog förbundet att bolaget skulle avvakta med en eventuell uppsägning av T.M. och i stället låta henne återgå i arbetsträning. Bolaget följde inte förslaget. Förbundet har därför väckt talan och yrkat att uppsägningen av T.M. ska ogiltigförklaras.

Närmare om T.M:s anställning hos bolaget samt hennes hälsotillstånd

T.M. anställdes, som nämnts ovan, som husfruassistent år 1999 i den verksamhet som numera bolaget bedriver. Hennes arbete bestod i att inventera och beställa varor samt att utföra vissa administrativa uppgifter såsom att upprätta rapporter över inköp. Därtill hade hon rollen som hotellvärdinna och ansvarade även för att organisationen av lokalvården, som var utlagd på entreprenad, fungerade på ett tillfredsställande sätt. T.M. gjorde ett mycket bra arbete som husfruassistent och var en uppskattad medarbetare.

I april 2007 ramlade T.M. Fallet orsakade en handledsfraktur, en s.k. distal radiusfraktur, för vilken hon blev opererad och sjukskriven. Efter en framgångsrik rehabilitering kunde hon börja arbetsträna på halvtid i mars 2008. När hon återkom till arbetsplatsen hade en rad organisationsförändringar genomförts. I stället för att arbetsträna med sina tidigare arbetsuppgifter fick hon därför arbetsträna som köksbiträde. Det arbetet innehöll tunga och monotona moment såsom att plocka och hantera disk samt hacka grönsaker. Arbetsuppgifterna var med beaktande av T.M:s tillstånd inte lämpliga för henne. Den dittills lyckosamma rehabiliteringen motverkades och handleden försämrades snabbt. T.M. sjukskrevs därför på nytt på heltid i november 2008. Hon återgick i arbete i april 2009. Vid denna tidpunkt hade arbetet som husfruassistent förhandlats bort och bolaget, som då hade blivit hennes nya arbetsgivare, erbjöd henne inga arbetsuppgifter. T.M. kom därför inte att utföra något arbete åt bolaget. I juni

samma år sade bolaget upp henne på grund av personliga skäl hänförliga till hennes skadade handled. Bolagets bedömning gjordes helt utan medicinskt underlag. T.M. anlidade juridiskt biträde för att ogiltigförklara uppsägningen. Parterna kom under processen överens om att T.M:s anställning skulle bestå och bolaget återtog uppsägningen. Hon fick dock fortfarande inga arbetsuppgifter utan var hemma med bibehållen lön. I september 2009 anlidade bolaget företagshälsovården Haluxa (numera Feelgood) för att göra en arbetsförmågebedömning av T.M.

Bolagets arbetsförmågebedömning av T.M.

Bolagets bedömning av T.M:s arbetsförmåga baseras på den arbetsförmågebedömning som Haluxa på bolagets uppdrag genomförde under hösten 2009. Under Haluxas utredning fick T.M. träffa en sjuksköterska, en psykolog, en ergonom, en sjukgymnast och en läkare.

Av utredningen framgår att T.M. i samtal med en sjuksköterska och psykolog uppvisade en stark tro på sin egen arbetsförmåga och såg ljus på en återgång i arbete.

Vid mötet med ergonomen fick T.M. genomföra ett antal fysiska tester. Vad gäller uppresning från sittande klarade hon endast 30 av 90 sekunder och 15 av 60 ryggsträckningar. Hon blev dessutom påtagligt smärtpåverkad av uppresningen. Att lyfta tre kilo från 30 centimeters höjd klarade hon inte alls. Hon tvingades vidare att avbryta ett cykeltest på grund av smärtor. Testerna visade sammantaget att T.M:s rörlighet i bröst, nacke och ländrygg var inskränkt.

Dessa resultat låg till grund för den sammanfattande arbetsförmågebedömningen som gjordes av den ansvarige läkaren P-O.K. Av hans bedömning framgår att T.M., trots en positiv inställning, saknade förutsättningar för att arbeta som husfru eller med liknande arbeten inom hotellnäringen. P-O.K. drog vidare slutsatsen att T.M:s arbetsförmåga var att betrakta som varaktig och att arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder inte var aktuella.

P-O.K. har vidare i en anteckning den 10 september 2009 i T.M:s journalblad angett att arbetsgivaren, mot bakgrund av att Försäkringskassan hade beslutat att T.M:s arbetsförmåga inte var nedsatt i förhållande till mindre fysiskt krävande arbete på den reguljära arbetsmarknaden, löses från sitt rehabiliteringsansvar och att det då finns formell grund för en uppsägning.

Bolagets arbetsförmågebedömning är missvisande

Resultatet av Haluxas fysiska tester har sin förklaring i att T.M. vid testtillfället led av ryggskott som temporärt inskränkte hennes rörelseförmåga. Detta påpekade hon också vid ett flertal tillfällen under utredningens gång och föreslog därför att man skulle avvakta med bedömningen av hennes fysiska förmåga. Hon fick emellertid inget gehör för förslaget.

Prognosen för ryggskottet var hela tiden god vilket framgår av ett läkarintyg som utfärdats vid Danderyds sjukhus i juli 2009. De sömnproblem som bolaget har

fört fram som grund för uppsägningen var föranledda av ryggbesvären och alltså även de av övergående natur.

Vid tidpunkten för Haluxas bedömning var T.M:s handled inte medicinskt färdigbehandlad. Läkarintyg daterade den 31 augusti 2007, 5 oktober 2007, 23 november 2007, 28 maj 2008 och 26 juni 2008, som har utfärdats som underlag för bedömning av rätt till sjukpenning m.m., utvisar samtliga att T.M. bedömdes återfå sin arbetsförmåga.

Vidare bestrids att T.M., som bolaget har påstått, skulle lida av dammallergi. År 2002 gjorde T.M. ett allergitest för att undersöka om hon var allergisk mot hund. Testet gav utslag för bl.a. kvalster; med mätresultatet 2 på en skala 1–6. Det innebär dock inte att T.M. lider av dammallergi. En eventuell dammallergi kan dessutom försvinna med tiden. Det går inte att dra några slutsatser utifrån detta test om T.M:s arbetsförmåga och från förbundets sida har aldrig dammallergi förts fram som ett hinder för henne att utföra arbete.

K.W:s och Sophiahemmet Rehab Centers utredningar

På grund av det missvisande resultatet som Haluxas utredning gav vid handen lät T.M. på egen bekostnad anlita dr K.W. för en ny arbetsförmågebedömning. K.W. gjorde en grundlig undersökning av T.M:s hälsotillstånd vid två tillfällen och fann att hennes allmäntillstånd var gott och opåverkat, att hon inte led av någon ryggsmärta, att hennes leder hade god töjbarhet med undantag för vänster handled, samt att rörligheten i ländryggen var god. Sammanfattningsvis visade utredningen att T.M:s fysiska status var väsentligen utan anmärkning. K.W. slutsats var att T.M. hade arbetsförmåga. Resultatet delgavs bolaget.

Förbundet har därefter hos Sophiahemmet Rehab Center låtit utföra ytterligare en bedömning av T.M:s arbetsförmåga. Till grund för bedömningen låg ett funktionstest utfört av sjukgymnasten H.H. samt ett kliniskt test utfört av läkaren P.W. som är specialist i ortopedisk kirurgi. Vid sjukgymnastens undersökning användes en vedertagen testmetod kallad TIPPA. Testet visade att T.M. hade mycket hög fysisk prestationsförmåga och, i förhållande till sin ålder, hög fysisk funktionsnivå. T.M. bedömdes vidare ha full arbetsförmåga för arbetet som husfru; med eller utan anpassning.

P.W., som utförde det kliniska testet, kom fram till samma resultat. Han angav i sin bedömning att övervägande skäl talade för att T.M. inte hade någon nedsatt arbetsförmåga för arbete vid bolagets husfruvardning. Testet ställdes sedermera även mot de vid bolaget förekommande arbetena bokningsagent, ekonomiassistent, frukostbiträde, housekeeping, husfru och frukostchef. P.W. ansåg att T.M. hade arbetsförmåga för dessa arbeten utan att någon anpassning skulle behövas vidtas.

P.W:s och H.H:s utredningar skedde oberoende av varandra.

Närmare om T.M:s kvalifikationer

Efter avklarade gymnasiestudier i Polen genomgick T.M. en kosmetologutbildning. Hon arbetade därefter som kosmetolog innan hon år 1977 tog över som VD för ett livsmedelsföretag med 25 anställda. Arbetet innebar att hon ansvarade för bolagets personal och ekonomi samt därtill knutna administrativa sysslor. År 1985, då hennes svägerska övertog verksamheten, tog T.M. anställning i en skönhetssalong där hon arbetade tills hon flyttade till Sverige år 1989. Här har hon arbetat som receptionist, cafémedarbetare, lokalvårdare samt bedrivit kosmetologverksamhet. Hon har gått en rad kurser vid komvux, bl.a. i svenska, engelska, företagsekonomi, historia, geografi, och data. Hon har också deltagit i Hotell Forestas interna datautbildningar.

Det bestrids att förbundet vid de förhandlingar som förevarit mellan parterna skulle ha medgett att T.M. inte hade tillräckliga kvalifikationer för vissa av de sex arbeten som räknats upp ovan. Även om så skulle vara fallet saknar det relevans för tvisten.

Bolagets omplaceringsskyldighet

Bolaget bedriver en omfattande hotellverksamhet vilken endast i Stockholmsregionen består av 18 hotell. År 2009 omsatte bolaget 3,6 miljarder kr och vinsten var 350 miljoner kr. Totalt har bolaget över 3 500 anställda. Det har således funnits goda förutsättningar för bolaget att omplacera T.M.

T.M. hade kunnat omplaceras till ett arbete som bokningsagent, ekonomiassistent, frukostbiträde, housekeeping, husfru, alternativt konferensmedarbetare. Bolaget har återkommande vakanser på dessa arbeten. Vad gäller fysiska krav för arbetena är det bara diskhantering i arbetet som frukostbiträde och städning och möblering i arbetet som konferensmedarbetare och housekeeping som skulle kräva viss fysisk ansträngning. I övrigt innehåller befattningarna främst administrativa sysslor.

De formella kvalifikationskrav som bolaget har uppställt för dessa arbeten är sammanfattningsvis gymnasieutbildning, fem års erfarenhet inom hotellverksamhet, mycket goda eller goda kunskapar i engelska, kunskap i Officepaketet och ekonomi, två års erfarenhet av administrativa sysslor, betydande erfarenhet av arbete i servicebranschen samt av ledarskap.

I fråga om personliga egenskaper ställs för de aktuella arbetena sammanfattningsvis krav på god samarbetsförmåga och ledaregenskaper samt att arbetstagaren är ansvarstagande, noggrann, ordningsam, "serviceminded", problemlösare, säljdriven, prestigelös, flexibel, positiv, effektiv, beslutsam och har ett gediget intresse för människor.

T.M. uppfyller samtliga formella kvalifikationer och besitter de personliga egenskaper som arbetena kräver.

I samband med att T.M. anställdes vid Hotell Foresta presenterade hon sin utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet för arbetsgivaren. Hon har inte undanhållit bolaget dessa uppgifter, men bolaget har aldrig efterfrågat dem.

Sammanfattning av förbundets talan

Den bedömning av T.M:s arbetsförmåga som bolaget lät göra var felaktig. T.M. hade vid tidpunkten för uppsägningen förmåga att utföra arbete för bolaget eller åtminstone att genomföra en fortsatt rehabilitering. I vart fall måste det vid uppsägningstillfället ha varit oklart om hon hade förmåga för fortsatt arbete hos bolaget eller inte. Uppsägningen av T.M. har mot den här bakgrunden inte varit sakligt grundad. Den ska därför ogiltigförklaras och T.M. ska tillerkännas ett allmänt skadestånd.

Arbetsgivarparterna

T.M:s anställning i bolaget

Som förbundet har anfört anställdes T.M. år 1999 som husfruassistent vid Hotell Foresta på Lidingö. Det var då en anställning med lönebidrag. Det är också riktigt att hon sedan, år 2003, fick en tillsvidareanställning och att verksamheten övertogs av bolaget år 2009.

Den 5 april 2007 gjorde T.M. en arbetsskadeanmälan avseende en bruten arm och sjukskrevs i samband härmed. Den 3 september samma år gjorde hon ytterligare en anmälan avseende allergi. Dåvarande arbetsgivaren kallade till ett rehabiliteringsmöte i november 2007. Den 1 april 2008 påbörjade hon, efter eget önskemål, viss arbetsträning i hotellets kök. Den 20 maj 2008 sjukskrevs hon emellertid återigen på grund av en fallskada som hade orsakat problem med vänster handled. Hon led dessutom av en revbensskada vid sjukskrivnings-tillfället.

Arbetsgivaren kallade till ett nytt rehabiliteringsmöte den 9 oktober 2008. Vid mötet, som föregicks av flertalet möten med T.M:s fackliga ombud, fann arbetsgivaren återigen att arbetsträning vore det bästa för T.M. Arbetsgivaren begärde hjälp från Försäkringskassan för att hantera frågan. Nästföljande dag utfärdade en arbetsterapeut ett intyg i vilket hon bedömde att arbetsträning borde ske i en mindre fysiskt påfrestande miljö för att möjliggöra en återhämtning av armfunktionen och minska smärtan. Denna uppfattning delades av arbetsgivaren, dvs. arbetsträningen borde ske på en annan än T.M:s ordinarie arbetsplats. Någon sådan träning kom dock inte till stånd och T.M. förblev sjukskriven året ut.

I samband med att bolaget i februari 2009 övertog Hotell Forestas verksamhet genomfördes en organisationsförändring som kom att innebära bl.a. att arbetet som husfruassistent, i den form som motsvarade det arbete T.M. hade haft, rationaliserades bort. I stället för att omfatta lättare arbetsuppgifter, såsom att fylla på minibarerna, kom arbetet som husfruassistent därefter att i huvudsak innefatta städuppgifter.

Den 19 mars 2009 genomfördes ett avstämningsmöte med Försäkringskassan för att utreda om T.M. skulle kunna återgå i arbete hos bolaget. Vid den tidpunkten var parterna inställda på att T.M. skulle beviljas förtidspension. På grund av att reglerna om förtidspension förändrades kom något sådant beslut emellertid inte att fattas.

Vid mötet med Försäkringskassan utreddes eventuella möjligheter för T.M. att återgå i arbete. Av dokumentationen från mötet framgår att hon inte kunde utföra tungt arbete med händerna samt att belastning troligtvis skulle innebära att hennes tillstånd riskerade att försämrats. Försäkringskassan gjorde bedömningen att T.M. saknade möjlighet att arbeta i bolagets verksamhet men att hon däremot skulle klara av lättare arbete på den reguljära arbetsmarknaden. T.M:s arbetsförmåga var alltså inte nedsatt i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt och Försäkringskassan beslutade därför att dra in T.M:s sjukpenning. Mot bakgrund av vad som sålunda framkom sades T.M. upp från sin anställning den 15 juni 2009.

Uppsägningen hade föregåtts av en omplaceringsutredning som omfattade perioden den 1 februari–26 maj 2009 och som utvisade att det hos bolaget inte fanns några lediga arbeten eller lämpliga arbetsuppgifter att erbjuda T.M.

Uppsägningen föranledde T.M. att inleda en rättsprocess som slutade med att parterna kom överens om att T.M:s anställning skulle bestå och att bolaget skulle låta utföra ytterligare en utredning om T.M:s arbetsförmåga. Med anledning av överenskommelsen hölls ett möte hos bolaget vid vilket T.M. deltog. Av protokollet från mötet framgår att syftet med mötet dels var att utreda ett eventuellt rehabiliteringsbehov, dels att säkerställa att T.M. inte utsattes för skadlig påverkan i sitt arbete utan att bolaget kunde erbjuda lämpligt arbete utifrån hennes egna förutsättningar. För att uppfylla sitt åtagande anlät bolaget företagshälsovården Haluxa som gjorde en arbetsförmågebedömning av T.M. Utredningen gav vid handen att T.M. saknade förmåga att arbeta hos bolaget.

Den 1 december 2009 begärde bolaget förhandling med anledning av T.M:s bristande arbetsförmåga. Förbundet återkom i ärendet först tre veckor senare och meddelade då att man kunde genomföra förhandlingen tidigast vecka 4. Förhandlingen kom därför till stånd först den 29 januari 2010. Bolaget redogjorde vid förhandlingen för Haluxas utredning. Förbundet å sin sida hänvisade till ett läkarintyg utfärdat av dr K.W. i vilket angavs att T.M. med viss anpassning skulle kunna klara en heltidsanställning som husfru. Av intyget framgår vidare att det hade utfärdats på begäran av T.M. efter inrådan av en advokat och att hon betalat 2 750 kr för intyget.

Förbundet ansåg vid förhandlingen att T.M. borde återgå i arbetsträning. Detta trots att hon vid tidpunkten för förhandlingen inte var sjukskriven. Bolaget förklarade att det inte var möjligt då bolaget skulle göra sig skyldigt till brott mot arbetsmiljölagen eftersom det enligt nämnda lag åligger arbetsgivaren att förebygga ohälsa och olycksfall. Förhandlingarna avslutades i oenighet och T.M. sades därefter, den 13 februari 2009, upp på grund av personliga skäl hänförliga till hennes hälsotillstånd.

Förbundet underrättade bolaget om att T.M. avsåg att ogiltigförklara uppsägningen varpå nya förhandlingar hölls mellan parterna.

Förbundet hävdade vid den efterföljande lokala förhandlingen att det fanns arbeten vid bolagets huvudkontor som T.M. kunde utföra. Vilka arbeten som

avsågs specificerades inte. Därutöver menade förbundet att hon kunde arbeta i reception. Bolaget bestred förbundets påståenden då T.M. saknade erforderlig kompetens för tillgängliga arbeten vid huvudkontoret och för arbete i reception.

Vid den centrala förhandlingen gjorde förbundet för T.M:s räkning anspråk på anställningar som husfruassistent, husfru och konferenschef, konferens- och eventvärdinna samt konferensvärdinna. Bolaget bestred att T.M. hade tillräckliga kvalifikationer för dessa arbeten. Trots detta och trots att parterna under förhandlingen gick igenom kravprofilerna för arbetena redogjorde inte förbundet för på vilka grunder T.M. ansågs uppfylla kvalifikationskraven.

I samband med de sistnämnda förhandlingarna gjorde bolaget ytterligare en omplaceringsutredning. Utredningen kom att avse perioden den 26 oktober 2009–28 april 2010 och återigen konstaterades att det saknades möjlighet för bolaget att omplacera T.M.

T.M:s hälsotillstånd

T.M. har varit sjukskriven så gott som hela tiden alltsedan år 2007. Under hennes anställning har hennes hälsa varit föremål för ett flertal medicinska bedömningar.

Den 7 augusti 2008 upprättade dr H.A., på begäran av T.M., ett medicinskt underlag för att bedöma om T.M. kunde arbeta under pågående sjukskrivning. Av underlaget framgick att hennes handfunktion var kraftigt nedsatt och att det hade inträtt en kraftig försämring av densamma under sommaren. Av detta drog H.A. slutsatsen att rehabiliteringen hade misslyckats. Den 30 september 2008 utfärdade H.A. ytterligare ett underlag av vilket framgick att det inte gick att bedöma om T.M. skulle kunna återfå arbetsförmågan.

Under perioden augusti 2008–augusti 2009 utfärdade dr G.D. tio läkarintyg. Av intygen framgår att T.M. hade svårt att använda vänster hand på grund av funktionsnedsättning, att hon inte kunde bära och lyfta, hade svårt för vridrörelser, ont i vänster knä vid belastning, svårt att klara tyngre arbetsmoment, besvär med höger handled, kramp i bröstet samt sömnsvårigheter. Detta var också anledningen till att det inte var aktuellt med arbetsträning under samma period. Av intygen framgick vidare att det inte var möjligt att bedöma om T.M. skulle återfå sin arbetsförmåga. I ett flertal av intygen saknas uppgift om prognos.

Den 10 oktober 2009 intygade en arbetsterapeut att en eventuell arbetsträning borde ske i en mindre fysiskt påfrestande miljö än i den hos bolaget.

Av dokumentationen från avstämningsmötet med Försäkringskassan den 19 mars 2009 framgår att T.M:s ledfunktion var begränsad och att hon därför inte kunde utföra tungt arbete med händerna samt att belastning troligtvis skulle innebära att hennes tillstånd riskerade att försämrats. T.M. uttalade vid mötet att hon hyste förhoppningar om förbättring men att hon på grund av dammallergi och problem med händerna inte hade möjlighet att utföra städuppgifter. Det framgår vidare att hon hade tvingats sluta som lokalvårdare hos Lidingö kommun på grund av allergin. Försäkringskassan bedömde att T.M. däremot skulle klara av ett lättare arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Trots Försäkringskassans resultat åtog sig bolaget, som redovisats för ovan, att utföra ytterligare en utredning om T.M:s arbetsförmåga. Ansvarig för utredningen var som anförts Haluxa.

Utredningen baserades på minst sex besök under perioden september–november 2009 och utfördes av en med. dr. med specialitet i allmänmedicin, en företags-sköterska, en psykolog, en ergonom och en samordnare; alla med lång erfarenhet av dylika utredningar.

Utredningen innefattade ergonomiska och funktionella tester samt en psykolog-bedömning. Testerna utfördes mot av bolaget tillhandahållna arbetsbeskrivningar som avsåg samtliga tillgängliga arbeten hos bolaget.

Av Haluxautredningen framgår att T.M. på grund av medicinska skäl inte hade arbetat sedan år 2007 och att hon saknade förutsättningar för arbete som husfru eller liknande arbeten inom hotellnäringsen. Det framgår vidare att hon hade problem på grund av sviter efter en handledsfraktur, dammallergi och ryggproblem samt besvärades av sömnrubbningsar till följd av värk.

Av utredningen framgår vidare att T.M. hade svårt att utföra vardagliga hushållssysslor som att städa och bära matkassar. Utredningen påvisade mycket omfattande medicinska begränsningar för arbete inom hotellnäringsen. Utredningsteamets ansvarige läkare, dr P-O.K., slutsats var att T.M. inte skulle kunna återgå i arbetet som husfruassistent och att medicinska åtgärder inte heller på ett avgörande sätt skulle påverka situationen varför hennes funktionsnedsättning var att betrakta som varaktig. Utredningen gav inte heller vid handen att det skulle ha skett någon förbättring av betydelse av hennes hälsotillstånd. Därmed aktualiserades inte heller någon arbetslivsinriktad rehabilitering hos bolaget.

Det bestrids att T.M:s ryggproblem skulle vara förorsakade av ryggskott. T.M. var inte heller sjukskriven för ryggskott under utredningen men däremot under perioden den 9–19 juli 2009. Det framgår också av de läkarintyg T.M. själv tagit fram att hon har en funktionsnedsättning av ländryggen. Ryggproblemen var alltså inte av sådan övergående art som ryggskott är. Det bestrids vidare att T.M. under undersökningen skulle ha framfört att hon hade haft ryggskott och därför begärt att utredningen skulle anstå och att denna begäran skulle ha negligerats av Haluxa. Detta påstående har förbundet för övrigt fört in i ett mycket sent skede i processen. T.M. har i själva verket i hög grad påverkat förläggningen av utredningen. Bl.a. senarelades startdatumet på grund av hennes semesterönskemål. Av journalblad från T.M:s möten med P-O.K. framgår vidare att ett möte avbokades på grund av att T.M. hade fått influensa och därför var förhindrad att delta samt att P-O.K. hade tillgodosett hennes önskemål om att avvakta med slutrapporten då hon önskade komplettera utredningen med ny dokumentation. T.M. återkom dock inte med kompletteringen.

Vad gäller det av dr K.W. utfärdade intyget, som förbundet hänvisat till, bör framhållas att hans slutsats var att T.M. med viss anpassning kunde klara ett heltidsarbete som husfru, dvs. en chefsbefattning som inte tillnärmelsevis innehåller samma fysiskt tunga moment som arbetet som husfruassistent.

Utöver den problematik som redogjorts för ovan lider T.M. av dammallergi. Hon har själv angett nämnda allergi som skäl till att hon fick sluta sitt arbete som lokalvårdare hos Lidingö kommun och hon har i kontakter med bolaget hänvisat till läkarintyg som styrker allergin. Hon har också upprättat en arbetsskadeanmälan om allergin som getts in till Försäkringskassan. Samma arbetsskadeanmälan finns i förteckningen över de dokument K.W. hade tagit del av inför bedömningen av T.M:s arbetsförmåga. Även förbundet hade tidigare uppfattningen att T.M. lider av dammallergi, en uppfattning som fränfölls först vid den muntliga förberedelsen i oktober 2010.

Vad slutligen gäller den av förbundet åberopade utredningen från Sophiahemmet Rehab Center ska den lämnas utan avseende vid bedömningen av T.M:s arbetsförmåga då utredningen ägde rum först sju månader efter uppsägningen.

Det har inte varit möjligt att omplacera T.M.

De omplaceringsutredningar bolaget genomförde inför uppsägningen omfattade bolagets verksamhet i hela landet och avsåg en avsevärd tidsperiod. Även om bolaget så som förbundet påpekat bedriver ett stort antal hotell är variationen av arbeten relativt begränsad. Varje hotell utgör dessutom enskilda ekonomiska enheter.

T.M. kan endast utföra lättare arbetsuppgifter som inte frestar på vänster handled. Därtill måste hennes dammallergi beaktas. De enda arbeten som vid den första omplaceringsutredningen inte innefattade fysiskt ansträngande moment var arbeten som hotelldirektör och controller. Några vakanser avseende sådana anställningar fanns inte i bolaget och T.M. uppfyllde inte heller kvalifikationskraven för dessa.

De krav som sammanfattningsvis uppställs för befattningarna bokningsagent, ekonomiassistent, frukostbiträde, housekeeping, husfru, och konferensmedarbetare är på ett riktigt sätt återgivna av förbundet.

Samtliga befattningar med undantag för bokningsagent och ekonomiassistent innefattar tunga fysiska moment så som städning eller möblering. Vad gäller husfrubefattningen är det ett chefsarbete som, utöver att arbetstagaren även i det arbetet vid behov ska kunna bistå med att städa och möblera, kräver att personen på befattningen har ledarerfarenhet. Detta var också anledningen till att inte heller förbundet åberopade arbetena housekeeping och husfru som möjliga omplaceringsarbeten vid tvisteförhandlingarna.

Det är vidare ett faktum att arbetsträningen i hotellets kök fick avbrytas med hänvisning till de fysiska moment träningen innebar. Det var också anledningen till att förbundet vid förhandlingarna inte åberopade arbetet som frukostbiträde.

T.M. uppfyller inte heller kraven för bokningsagent och ekonomiassistent. I likhet med arbetet som frukostbiträde åberopades inte heller dessa befattningar av förbundet vid den centrala förhandlingen.

Det har inte heller varit möjligt att skapa ett arbete som uteslutande innehåller administrativa göromål. Särskilt inte med beaktande av att en arbetstagare oavsett funktion vid behov måste hjälpa till vid exempelvis frukostserveringen eller vid ommöblering av lokaler.

Det ska vid bedömningen av T.M:s kvalifikationer beaktas att bolaget vid upprepade tillfällen under tvisteförhandlingarna efterfrågade hennes utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet utan att förbundet hörsammade förfrågningen. Först en vecka före huvudförhandlingen gav förbundet in ett dokument till utvisande av att T.M. i Polen har arbetat inom livsmedelsbranschen och inte förrän vid huvudförhandlingen uppgavs att T.M. har en gymnasial utbildning från Polen samt att hon läst kurser vid komvux i Sverige. Bolaget hade dessförinnan endast upplysts om att hon arbetat som lokalvårdare och på en skönhetssalong.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

T.M. hade, vid uppsägningstidpunkten, på grund av sjukdom en varaktig nedsättning av arbetsförmågan för de arbetsuppgifter som bolaget kunde erbjuda henne. Hon kunde därmed inte utföra arbete av någon betydelse hos bolaget. Uppsägningen föregicks av två rehabiliteringsutredningar och en omfattande omplaceringsutredning. Vid rehabiliteringsutredningarna kunde konstateras att arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder inte var aktuella och av omplaceringsutredningen framgår att det saknades andra arbeten som hon hade tillräckliga kvalifikationer för. Det var inte möjligt, och bolaget var inte heller skyldigt, att tillskapa ett arbete som T.M. trots sin sjukdom hade kunnat klara av. Det har således funnits saklig grund för uppsägningen. Eventuella medicinska bedömningar gjorda i tiden efter uppsägningen ska inte beaktas vid en prövning av tvisten. Även om så skulle vara fallet bestrids att hennes hälsotillstånd på ett avgörande sätt har förändrats under tvisten.

Domskäl

Tvisten

T.M. tillsvidareanställdes som husfruassistent år 2003 i den hotellverksamhet som bolaget övertog i februari 2009. Samma månad genomförde bolaget en organisationsförändring vilken innebar bl.a. att det arbete som T.M:s hade haft rationaliserades bort. T.M. var vid denna tidpunkt och fram till och med april 2009 sjukskriven på grund av en handledsskada. Hon har i tiden därefter inte utfört något arbete för bolagets räkning. Bolaget genomförde under hösten 2009 en arbetsförmågebedömning av T.M. som resulterade i att hon ansågs sakna förmåga att arbeta som husfru eller med liknande arbeten inom hotellnäringen. Bolaget gjorde även en omplaceringsutredning som kom att omfatta perioden den 26 oktober 2009–28 april 2010. Den 13 februari 2010 sade bolaget upp T.M. på grund av personliga skäl hänförliga till hennes hälsotillstånd.

Förbundet har gjort gällande att T.M. vid uppsägningen hade arbetsförmåga för arbete hos bolaget, eller i vart fall att frågan om hennes arbetsförmåga då framstod som oklar. Vidare har förbundet gjort gällande att det funnits arbete hos

bolaget som T.M. hade kunnat utföra samt att bolaget inte uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Tvisten gäller således frågan om uppsägningen av T.M. varit sakligt grundad.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med T.M. samt vittnesförhör med docenten och specialisten i ortopedisk kirurgi P.W., sjukgymnasten H.H., läkaren R.A. och ombudsmannen L.K. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med bolagets HR manager M.U-H., bolagets hotelldirektör J.S., förbundsjuristerna L-L.AK. och C.AB., med. dr. och specialisten i allmän medicin P-O.K. samt läkaren K.W.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Något om bolagets verksamhet och tillgängliga arbeten

Det är ostridigt att bolaget bedriver en omfattande hotellverksamhet och att det har flera tusen anställda. Från arbetsgivarparternas sida har dock framhållits att de arbeten som finns vid varje hotell är likartade, att variationen på arbetsuppgifter därför är begränsad trots att det finns många anställda, att varje hotell är en egen resultatenhet samt att de arbeten som finns vid huvudkontoret är kvalificerade och kräver formell utbildning. Dessa påståenden, som egentligen inte motsagts av förbundet, stöds också av de uppgifter som M.U-H. och J.S. har lämnat.

Parterna är ense om att arbete som husfruassistent med det innehåll som T.M. hade inte längre förekommer i bolaget utan att motsvarande arbete i dag i huvudsak består av lokalvårdsuppgifter. Vidare är parterna i allt väsentligt överens om vilka arbetsmoment som ingår i de förekommande arbetena som bokningsagent, ekonomiassistent, frukostbiträde, housekeeping, husfru, och konferensmedarbetare samt vilka kvalifikationskrav som uppställs för dessa arbeten. Det innebär att samtliga dessa arbeten, med undantag av bokningsagent och ekonomiassistent, i olika grad innehåller fysiskt betungande moment i form av t.ex. städning och lyft. Arbetsgivarparterna har dessutom framhållit att det åligger all personal vid hotellen att vid behov kunna rycka in och utföra sådana uppgifter som innehåller fysiskt betungande moment och att detta också regelbundet sker. Detta har inte heller bestritts av förbundet och har dessutom stöd i de uppgifter som J.S. och M.U-H. har lämnat. J.S. har vidare berättat att beläggningen såväl i fråga om övernattnings- som konferensgäster varierar starkt och att stora krav därför måste ställas på personalens flexibilitet och beredskap för att utföra alla olika förekommande arbetsuppgifter.

Det får mot den här bakgrunden anses klarlagt att en återgång i arbete för T.M. vid ett hotell skulle innebära någon form av fysisk belastning oavsett syssla.

Kort om de rättsliga utgångspunkterna för bedömningen av om uppsägningen har varit sakligt grundad

För att en uppsägning, som är föranledd av arbetstagarens hälsa, ska anses vara sakligt grundad krävs att hälsotillståndet i sig medfört att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt och att arbetstagaren inte kan förväntas utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Avgörande för bedömningen är vilken arbetsförmåga som fanns vid tidpunkten för uppsägningen (se t.ex. AD 1997 nr 39). Vid bedömningen av uppsägningsfrågan ska enligt praxis även beaktas att arbetsgivaren har ett ansvar för att en anställd som drabbas av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsinsatser som behövs för att den anställde ska kunna fortsätta att arbeta. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att uppsägningen har varit sakligt grundad. I den mån det föreligger oklarheter går detta alltså ut över arbetsgivaren.

T.M:s hälsotillstånd och arbetsförmåga

För att besvara frågan om det förelegat saklig grund för uppsägningen av T.M. måste Arbetsdomstolen alltså först ta ställning till om och i vilken utsträckning hennes hälsotillstånd medfört inskränkningar i hennes arbetsförmåga. Prövningen ska, som följer av det ovan anförda, i första hand göras utifrån förhållandena vid uppsägningstidpunkten, dvs. den 13 februari 2010.

Vid den tidpunkten fanns två av de utredningar om T.M:s arbetsförmåga som har åberopats i tvisten tillgängliga, nämligen en utredning från hälsoföretaget Haluxa, som verkar inom bl.a. företagshälsovården, och ett intyg som läkaren och specialisten i bl.a. smärtlindring K.W. utfärdat. Utlåtandet över utredningen från Haluxa är daterat den 28 oktober 2009. K.W:s utlåtande saknar datering men det framgår att de i utlåtandet upptagna objektiva fynden beskriver förhållandena den 23 november 2009. Av utredningen i målet framgår att båda dessa utlåtanden tillkommit i det särskilda syftet att utgöra underlag för en bedömning av T.M:s arbetsförmåga i en situation när en eventuell uppsägning fanns med i bilden. Det är därför följdriktigt att Arbetsdomstolen vid sin bedömning i första hand söker ledning ur dessa utlåtanden. Senare vidtagna utredningar torde få betydelse för uppsägningsfrågan först om den utredning som arbetsgivaren lagt till grund för sin bedömning, till följd av bristande tillförlitlighet eller av annat skäl, inte skulle anses tillräckligt klarläggande och därför ofullständig (jfr AD 2006 nr 57, 2007 nr 12 och 2010 nr 79).

Av utredningen i målet har framkommit att bolaget redan under försommaren 2009 hade sagt upp T.M. med hänvisning till att hon ansågs sakna förmåga att utföra arbete åt bolaget men att den uppsägningen återtogs för att frågan om hennes arbetsförmåga och eventuella rehabiliteringsbehov skulle utredas ytterligare. Det var alltså mot den bakgrunden som Haluxas utredning vidtogs och resultatet av den utredningen låg sedan till grund för bolagets beslut att återigen säga upp T.M. Av utlåtandet över den genomförda utredningen framgår sammanfattningsvis följande. Den aktuella problematiken beskrivs som att T.M. har problem med sviter efter handledsfrakturer, dammallergi, ryggproblematik samt sömnbesvär. I redovisningen av ergonomibedömningen anges att handstyrkan, som normalt är 0,7–0,9 för en kvinna, uppgick till 0,25 på höger hand och 0,1 på vänster hand, att cykeltestet inte kunde utföras på grund av smärtor i ländryggen, att rörligheten i båda händerna var mycket inskränkt samt att rörligheten i brösttrygg, nacke och ländrygg var inskränkt. När det gäller

funktionstesterna, som bestod av balanstest, uppresning, situps, ryggsträckning och lyft med vikter, framgår att hon inte klarade något av dem. Enligt redovisningen av psykologbedömningen har T.M. uppgett att hon till följd av handledsfrakturerna hade svårt att utföra vardagliga hushållssysslor. Det konstateras i den sammanfattande bedömningen att det hos T.M. påvisades mycket omfattande medicinska begränsningar för manuellt arbete i allmänhet och slutsatsen är att hon saknar förutsättningar för att arbeta som husfru, eller med liknande arbeten inom hotellnäringen, samt att nedsättningen av arbetsförmågan är att betrakta som bestående. Av utredningen i målet framgår att bedömningen av arbetsförmågan hade gjorts med beaktande av arbetsbeskrivningarna för alla olika arbeten som förekom vid bolagets hotell.

I K.W:s intyg har bl.a. följande anförts. T.M. lider av subjektiva besvär i form av nedsatt funktion i vänster arm och hand samt smärtor i knä och ländrygg. Hennes allmäntillstånd är gott och opåverkat. Ryggen har god flexion med något inskränkt extension och sidböj. Ingen smärta i rörelsetesten. God tøjbarhet i samtliga muskelgrupper. Bröstryggen smärtar vid segmentell rotation i vissa segment och ländryggen ömmar vid fjädringstest i nedersta två segmenten. T.M:s fysikaliska status bedöms mot bakgrund av de objektiva fynden vara väsentligen utan anmärkning frånsett vänster hand och handled.

K.W:s bedömning blev att T.M., utifrån den arbetsbeskrivning han hade fått presenterat för sig, borde klara av de flesta arbetsuppgifter som ankom på en husfru och att hon med viss anpassning av arbetsuppgifterna var förmögen att klara ett heltidsarbete som husfru.

Mot Haluxas slutsats att T.M. inte hade någon arbetsförmåga för att utföra något arbete i bolaget står alltså K.W:s slutsats att hon efter viss anpassning kunde arbeta heltid som husfru.

Förbundet har invänt att Haluxas utredning är missvisande då T.M. besvärades av ryggskott under utredningen. P-O.K., som var ansvarig läkare i det team som genomförde Haluxas utredning, har i förhöret inför Arbetsdomstolen uppgett att detta förvisso inte kan uteslutas då det inte är ovanligt att någon med ryggbesvär också får återkommande ryggskott. Av utredningen i målet är det emellertid klarlagt att T.M. under den period då Haluxas utredning gjordes inte var sjukskriven på grund av ryggskott. Det har inte heller framkommit att T.M. då skulle ha påstått att så var fallet eller att hon framförde att hon ville göra testerna vid något annat tillfälle. Mot bakgrund av det anförda kan eventuella ryggproblem som påvisats i Haluxas utredning, enligt Arbetsdomstolens mening, inte enbart utifrån T.M:s egna uppgifter tillskrivas ett övergående ryggskott. Det kan här tilläggas att det även av K.W:s utredning framgår att T.M. vid den undersökning som han vidtog hade angett besvär i ländryggen av mer generell natur. Det finns alltså enligt domstolens mening inte skäl att av den nu anförda anledningen anse att Haluxas utredning är missvisande.

Frågan är då om bolaget borde ha ifrågasatt Haluxas bedömning på grund av K.W:s utlåtande.

Av utredningen har framkommit att K.W:s intyg utfärdats på grundval av vissa dokument, bl.a. förekommande arbetsskadeanmälningar och tidigare läkarintyg, samt ett ungefär en timme långt möte med T.M. Vidare har K.W. i förhöret i Arbetsdomstolen uppgett att det vid mötet inte utfördes några belastningstester utan att uppgifterna i utlåtandet om T.M:s smärta baserades på hennes egna uppgifter. Han har vidare uppgett att hans uppfattning om T.M:s arbetsuppgifter grundades dels på vad hon berättat, dels på en skriftlig arbetsbeskrivning över arbetet som husfru.

P-O.K. har uppgett bl.a. följande om Haluxas utredning. Utgångspunkten för utredningen var att den fick ta den tid i anspråk som krävdes. Han uppskattar att T.M:s besök hos företagssjuksköterskan, psykologen, ergonomen och honom själv uppgått till minst en timme vardera. Bolaget fick inte tillfälle att påverka utredningen. För det fall någon i utredningsteamet skulle ha haft en avvikande uppfattning från slutsatsen i utlåtandet skulle denna ha redovisats. Utredningen delgavs T.M. som bekräftade att hon hade förstått innebörden av den.

Som framgått har K.W. i sitt utlåtande om T.M:s arbetsförmåga bara beaktat arbetet som husfru, ett till största delen administrativt arbete om än med inslag av fysiska moment. Även med den begränsade utgångspunkten bygger bedömningen i utlåtandet om att T.M. har arbetsförmåga på att en viss anpassning av arbetsuppgifterna sker. I övrigt kan konstateras att beskrivningen i utlåtandet av T.M:s subjektiva besvär och K.W:s sammanfattning av besvären, som inbegriper bedömningen att funktionsnedsättningen i hennes vänstra handled är bestående, inte är oförenliga med Haluxas utredning. Det finns vidare skäl att framhålla att K.W:s fysiska undersökning av T.M., till skillnad från Haluxas utredning, inte innefattade några belastningstester. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte K.W:s utlåtande, mot bakgrund av omfattningen av Haluxas utredning, tillmätas sådan betydelse att det omkullkastar Haluxas bedömning eller ge anledning att uppfatta den utredningen som ofullständig. Det finns skäl att också lyfta fram att T.M. under mycket lång tid hade bedömts av olika läkare vara helt arbetsoförmögen i sitt ordinarie arbete och därför sjukskrivits. Hänsyn måste även tas till vad som i utredningen framkommit om den inställning till sin arbetsförmåga som T.M. själv vid olika tillfällen intagit, låt vara att det då i vissa fall närmast varit fråga om att utröna förutsättningarna för en eventuell förtidspension. Som redovisats ovan uttalade hon emellertid också i samband med Haluxas utredning, som alltså skulle kartlägga hennes arbetsförmåga i en situation när även en uppsägning kunde bli aktuell, att hon hade svårt att utföra vardagliga hushållssysslor som t.ex. att städa och bära matkassar.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att K.W:s intyg inte kan ges den betydelsen att bolaget hade anledning att ifrågasätta bedömningen i Haluxas utredning av T.M:s hälsotillstånd och arbetsförmåga inom hotellverksamheten. Förbundet har dock även åberopat utredningar om T.M:s arbetsförmåga som gjorts under hösten 2010 vid Sophiahemmet Rehab Center av ortopedspecialisten och docenten P.W. respektive legitimerade sjukgymnasten H.H. Dessa utredningar har utmynnat i bedömningen att T.M. vid tidpunkten för utredningarna hade arbetsförmåga. Enligt Arbetsdomstolens mening ger dessa bedömningar emellertid inte stöd för att det funnits oklarheter i den utredning som förelåg vid tidpunkten för uppsägningen och inte heller för att annars se

annorlunda på den bedömning av T.M:s hälsotillstånd och arbetsförmåga som då fanns.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats i den här delen blir att utredningen ger stöd för arbetsgivarparternas inställning i fråga om T.M:s arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen.

Är rehabiliterings- och omplaceringsskyldigheten fullgjord?

Som framgått ovan anlitas företagshälsovården Haluxa under hösten 2009 av bolaget för att T.M:s arbetsförmåga och rehabiliteringsförutsättningar skulle kartläggas. Av utredningen har framkommit att T.M. då inte längre var sjukskriven. Det har framkommit att Försäkringskassan hade beslutat att hon inte längre var berättigad till sjukpenning eftersom hennes arbetsförmåga inte bedömdes vara nedsatt utifrån arbeten på hela den reguljära arbetsmarknaden.

Bedömningen i Haluxas utredning om rehabiliteringsbehovet blev att medicinska åtgärder inte kunde förväntas på något avgörande sätt påverka T.M:s arbetsförmåga, att nedsättningen av arbetsförmågan därför var att betrakta som varaktig samt att detta också innebar att arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder hos den nuvarande arbetsgivaren inte heller var aktuella. Bolaget har alltså med hjälp av företagshälsovården genomfört en rehabiliteringsutredning, i vilken T.M. varit delaktig, och som resulterat i att sådana åtgärder inte var aktuella hos bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening har det inte framkommit något som ger anledning att ifrågasätta den gjorda bedömningen eller att rikta någon kritik mot bolagets hantering av rehabiliteringsfrågan.

Av utredningen framgår vidare att sådana arbeten hos bolaget som varit lediga vid tidpunkten för uppsägningen och som inte varit fysiskt ansträngande har krävt bl.a. formell utbildning. Enligt arbetsgivarparterna har T.M. saknat kvalifikationer för den sortens arbeten och de har därtill framhållit att alla arbeten vid ett hotell kan innebära att den anställde måste utföra även fysiskt belastande uppgifter. Utgångspunkten vid bedömningen i en omplaceringssituation av om en arbetstagare har kvalifikationer för tillgängliga arbeten är visserligen att det kommer an på den arbetsgivare som påstår att arbetstagarens kvalifikationer inte är tillräckliga för ett visst arbete att styrka detta påstående. Det måste emellertid anses åligga arbetstagaren att lämna uppgifter om hon eller han har de efterfrågade formella kvalifikationerna och – om uppgifterna ifrågasätts – kunna belägga dem. Av utredningen framgår att bolaget vid diskussionerna under uppsägningsprocessen och vid tvisteförhandlingarna om omplacering hävdade att T.M. saknade kompetens för arbeten som kräver olika slag av formell utbildning, i de flesta fallen bl.a. lägst gymnasieutbildning, utan att varken T.M. eller förbundet då ens hänvisade till någon sådan utbildning för att bemöta bolagets inställning. T.M. har först vid huvudförhandlingen uppgett att hon har en gymnasieutbildning från Polen och att hon genomgått vissa kurser hos komvux. Någon utredning i övrigt som utvisar hennes formella meriter har inte presenterats. Arbetsdomstolen finner mot den här bakgrunden att arbetsgivarparterna får anses ha visat att T.M. saknade tillräckliga kvalifikationer för flertalet av de arbeten som, såvitt framkommit, funnits tillgängliga vid tiden för uppsägningen.

Vad avser de övriga arbeten som förts fram i processen som möjliga omplaceringsalternativ, arbetena inom s.k. housekeeping och som frukostbiträde, framgår – som anförts inledningsvis – att dessa krävt fysisk arbetsförmåga. Av det ovan anförda framgår att T.M. har bedömts sakna sådan arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att det vid uppsägningen inte har funnits några arbeten hos bolaget som T.M. med hänsyn till sina besvär hade kunnat omplaceras till. Mot den bakgrunden och med beaktande av bedömningen i den genomförda rehabiliteringsutredningen kan det inte heller anses ha varit skäligt att kräva att bolaget före beslutet om att säga upp T.M. skulle ha låtit henne under en tid arbeta med andra, särskilt anpassade, arbetsuppgifter eller ha företagit andra åtgärder i rehabiliteringssyfte. I detta ligger att utredningen gett vid handen att det inte, utan att verksamheten utökats, funnits utrymme för en omfördelning av de arbetsuppgifter vid hotellen som inte ställer krav på formell kompetens så att T.M. fått enbart lättare sysslor.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att bolaget haft fog för sin bedömning att T.M. hade en varaktig nedsättning av arbetsförmågan för de arbetsuppgifter som hon kunnat erbjudas. Vidare har domstolen kommit fram till att bolaget inte har brustit i fråga om sin skyldighet till omplacering och rehabilitering. Slutsatsen blir därmed att uppsägningen av T.M. den 13 februari 2010 varit sakligt grundad. Förbundets talan ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet har förlorat sin talan och ska därför ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning med sammanlagt 293 750 kr, varav 290 000 kr avser ombudsarvode för 116 timmars arbete. Förbundet har vitsordat 180 000 kr, motsvarande 90 timmars arbete, som ersättning för ombudsarvode. I övriga delar har den yrkade ersättningen vitsordats som skälig i och för sig. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning för ombudsarvode är skälig. Arbetsgivarparternas yrkade ersättning för rättegångskostnader ska därför bifallas i sin helhet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Unionen ska ersätta Sveriges Hotell och Restaurangföretagare, SHR och Scandic Hotels Aktiebolag för rättegångskostnader med 293 750 kr, varav 290 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Maj Johansson, Mårten Holmström, Claes Frankhammar, Gösta Rehnstam, Per Bardh och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström