

En polis har sagts upp från sin anställning på grund av att han, enligt arbetsgivaren, till följd av en stroke fått sin arbetsförmåga nedsatt i så väsentlig mån att han inte längre kunnat utföra arbete av någon betydelse. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen varit sakligt grundad och att arbetsgivaren inte heller genom uppsägningen brutit mot diskrimineringslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2024-02-07
StockholmDom nr 12/24
Mål nr A 138/22**KÄRANDE**

Polisförbundet, Box 5583, 114 85 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Styrmir Olafsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Staten genom Polismyndigheten, Box 122 56, 102 26 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristerna Julia Damerau Malmström och Lisa
Lilliehöök, Polismyndigheten, Box 122 56, 102 26 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning

Bakgrund (ostridiga omständigheter)

Mellan parterna gäller kollektivavtal. P.M. är medlem i Polisförbundet (nedan förbundet).

P.M. är anställd som polis. År 2009 drabbades han av en stroke, som kom att förändra hans arbetsförmåga. Han var sjukskriven en längre tid innan han 2013 återinträdde i sitt arbete hos Polismyndigheten. Han utförde där olika mer eller mindre anpassade arbetsuppgifter fram till 2019, varefter han genomgick olika åtgärder i form av bl.a. en arbetsförmågebedömning och arbetsträning. Den 22 juni 2022 sades P.M. upp från sin anställning.

Parterna tvistar om uppsägningen var sakligt grundad och om Polismyndigheten genom uppsägningen gjort sig skyldig till diskriminering på grund av funktionsnedsättning.

I beslut den 21 april 2023 avslog Arbetsdomstolen statens yrkande om att domstolen, för tiden intill det slutliga avgörandet, skulle förordna att P.M:s anställning omedelbart skulle upphöra.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) förklara att Polismyndighetens uppsägning av P.M. är ogiltig,
- b) förplikta staten att till P.M. betala allmänt skadestånd med 125 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen (i dess lydelse före den 1 oktober 2022), och

- c) förplikta staten att till P.M. betala 100 000 kr i diskrimineringsersättning.

På det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan (den 9 januari 2022 avseende det allmänna skadeståndet och den 28 februari 2023 avseende diskrimineringsersättningen) till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Inget belopp har vitsordats, men staten har vitsordat sättet att beräkna ränta.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att staten ska betala allmänt skadestånd eller diskrimineringsersättning, har staten yrkat att dessa ska jämkas till noll, eller till ett lägre belopp än yrkat som domstolen finner skäligt.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Staten

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Det har förelegat saklig grund för uppsägning av P.M., eftersom han stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren. Polismyndigheten har fullgjort sin rehabiliterings- och anpassningskyldighet, så även inom ramen för sin omplaceringsskyldighet.

Uppsägningen har inte utgjort direkt diskriminering eftersom P.M. inte varit i en jämförbar situation med personer utan hans funktionsnedsättning. Uppsägningen har inte heller utgjort diskriminering i form av bristande tillgänglighet eftersom Polismyndigheten har vidtagit skäliga tillgänglighetsåtgärder.

En eventuell diskrimineringsersättning och ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, dels eftersom det yrkade beloppet överskrider vad som följer av praxis, dels eftersom arbetsgivaren har agerat utifrån slutsatser i läkarutlåtanden och egna iakttagelser som det saknats anledning att betvivla.

Bakgrund

P.M. var vid tidpunkten för sin stroke 2009 placerad i en funktion som polis i yttre tjänst. Han fick till följd av denna stroke nedsättningar i form av svaghet i höger arm, hälta, vissa balanssvårigheter, expressiv dysfasi samt

svårigheter att förmedla inhämtad information i form av text och bild, liksom att skriva.

Mot bakgrund av de nedsättningar som skadan medförde kunde P.M. inte kvarstå i ordinarie funktion. När han efter den initiala sjukskrivningen återgick i arbete placerades han därför i en utredningsgrupp i lokalpolisområde Norrköping, där han arbetade fram till 2019.

Hösten 2019 inleddes en arbetsförmågeutredning som var klar i mars 2020. Mot bakgrund av denna företogs först två tillfälliga placeringar med olika uppgifter inom Polismyndigheten, och därefter – under 2021 – insatser i form av bl.a. arbetsträning genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg. I februari 2022 återgick P.M. i arbete hos Polismyndigheten.

P.M:s arbetsförmåga var så väsentligt nedsatt att han inte kunde utföra något arbete av betydelse för Polismyndigheten. Han saknade förmåga att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna som skulle åligga honom i en befattning som utredare, eller någon annan befattning som kunde erbjudas hos Polismyndigheten. Mot den bakgrunden beslutade Polismyndighetens personalansvarsnämnd den 17 juni 2022 att säga upp P.M. Han delgavs uppsägningen den 22 juni 2022.

Uppsägningen

P.M:s arbete i utredningsgruppen i Norrköping 2013–2019

P.M. har betydande svårigheter att uttrycka sig i tal och skrift, vilket medför att det är svårt att säkerställa att han har förstått arbetsuppgiften och vad som är relevant i det specifika ärendet. Vidare innebär begränsningarna att han inte kan dokumentera genomförda arbetsuppgifter, inte kan förmedla information vidare på ett rättssäkert sätt samt att han är oförmögen att utföra uppgifterna självständigt.

Vid återgången i arbete efter sin stroke placerades P.M. i en utredningsgrupp.

Den placering P.M. kom att få i utredningsgruppen motsvarade dock inte en ordinarie utredares. Han tilldelades konstruerade uppgifter utan krav på prestation eller produktion i avvaktan på att han skulle återfå sin arbetsförmåga. Det har alltså inte varit fråga om uppgifter som ens till övervägande del motsvarar en utredares normala arbetsinnehåll.

Det är riktigt att Polismyndigheten inte hade några anmärkningar på P.M:s arbete i utredningsgruppen i Norrköping. Skälet härtill var att det inte ställdes något krav på P.M:s prestation eller produktion.

De arbetsuppgifter som P.M. utförde ingick inte i en utredares normala arbete. Exakt vilka arbetsuppgifter han utförde är något oklart, men de

bestod främst i att skicka och ta emot brev med listor på sålt/köpt guld vid pantbanker, en uppgift som inte utförts av någon anställd de senaste två åren.

Vid tiden kring årsskiftet 2016/2017 fick P.M., genom den tidigare gruppchefen H.F:s försorg, genomgå en s.k. korridorstödsutbildning i syfte att kunna bistå utredarna med uppgifter som tömning av telefon och genomgång av övervakningsfilmer, varefter han prövades i detta arbete. Ganska snart stod det dock klart att han inte behärskade uppgifterna utifrån sin nedsatta arbetsförmåga. Exempelvis återrapporterade han vid ett tillfälle att det saknades träff i en telefon, vilket vid kontroll av annan utredare visade sig inte stämma.

Arbetsinnehållet upptog en obetydlig del av arbetsdagen, och vissa dagar var P.M. helt utan arbetsuppgifter trots att hans sysselsättningsgrad uppgick till 75 procent. Denna uppfattning delades även av P.M., som under 2019 förmedlade till sin nytillträdda chef K.S. att han ansåg sig understimulerad och att hans arbetsuppgifter inte täckte hans arbetstimmar.

När K.S. tillträdde funktionen som gruppchef hösten 2019 försökte hon bilda sig en uppfattning om vad respektive medarbetare i huvudsak sysslade med genom enskilda samtal med var och en. P.M. påtalade emellertid redan före samtalet med honom att han inte hade något att göra. Därefter hade hon löpande kontakt med honom kring saken då han närmast dagligen upprepade ”inget att göra”. K.S. försökte då identifiera vad P.M. gjort tidigare och konstaterade att det i huvudsak handlade om att sätta in ca 2 eller 3 brev per dag i en datummärkt pärm samt skicka försändelser innehållande svarskuvert med hans namn som mottagare till guldhandlare och pantbanker, där mottagarna skulle skicka in underlag på mottaget gods. Sammantaget tog arbetsuppgifterna ett par minuter att göra. K.S. undersökte då med övriga utredare i gruppen om det fanns ytterligare uppgifter som P.M. kunde utföra, särskilt mot bakgrund av att det totalt sett rädde en hög arbetsbelastning i gruppen. Några sådana uppgifter kunde dock inte identifieras.

Detta föranledde K.S. att under hösten 2019 initiera en arbetsförmågebedömning vid företagshälsovården Avonova, för att till fullo utreda P.M:s arbetsförmåga och för att utreda möjligheter till anpassningar eller ny placering för honom.

Arbetsförmågebedömningens slutsats var att P.M. saknade arbetsförmåga i förhållande till sitt ordinarie arbete.

P.M:s två tillfälliga placeringar våren och sommaren 2020

Utifrån det som framkom i arbetsförmågebedömningen fick P.M. under perioden 5–22 maj 2020 en tillfällig placering vid intern service i Norrköping i syfte att pröva olika arbetsuppgifter. Den sammantagna

bedömningen var emellertid att hans arbetsförmåga inte var tillräcklig för att klara uppgifterna, både på grund av hans fysiska nedsättning och hans språkliga begränsningar. Det konstaterades också att det fanns risk för att övriga medarbetares arbetsmiljö skulle försämrats för det fall P.M. skulle placeras där, bland annat på grund av ökad arbetsbelastning.

Under perioden 6–18 juni 2020 hade P.M. en tillfällig placering vid utrustningsförrådet i Linköping. Den sammantagna bedömningen var emellertid att hans arbetsförmåga inte heller där var tillräcklig på grund av hans fysiska nedsättning som inte kan avhjälpas med lyft- eller förflyttningshjälpmedel. Även där konstaterades risk för att övriga medarbetares arbetsmiljö skulle försämrats för det fall P.M. skulle placeras där, bland annat på grund av ökad arbetsbelastning. En kompletterande period med en fysioterapeut närvarande genomfördes i augusti 2020 i syfte att säkerställa att samtliga möjligheter att utföra arbete med hjälpmedel eller anpassningar var uttömda, men medförde inte någon annan bedömning.

Arbetsträning under 2021 genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg

Efter de tillfälliga placeringarna konstaterades i dialog med Försäkringskassan att Polismyndigheten hade uttömt möjligheterna att hitta passande arbetsuppgifter för P.M. Försäkringskassan övertog ärendet i syfte att klargöra P.M:s arbetsförmåga på hela arbetsmarknaden och under 2021 arbetstränade han på två olika arbetsplatser genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg.

I slutet av januari 2022 fick Polismyndigheten information om att P.M:s arbetsträning hade avslutats och att han skulle återgå i arbete den 1 februari 2022.

En kompletterande arbetsförmågebedömning

Med anledning av P.M:s återgång i arbete gjordes en kompletterande arbetsförmågebedömning där det återigen konstaterades att han saknar arbetsförmåga i ordinarie arbete.

Polismyndigheten har uppfyllt sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet

Det konstaterades i ett tidigt skede att P.M. inte kunde återgå i yttre tjänst. Han placerades därför vid en utredningssektion, dock utan att utföra de ordinarie arbetsuppgifter som ingår vid sektionen.

Efter att ha konstaterat att P.M:s arbetsinnehåll inte motsvarade hans arbetstidsmätt eller utgjorde reella arbetsuppgifter i någon befintlig process, har Polismyndigheten därefter provat P.M. i andra arbetsuppgifter utan önskat resultat. Bristerna har inte kunnat avhjälpas genom skäligen anpassningsåtgärder.

De anpassningar Polismyndigheten är skyldig att vidta är begränsade på så sätt att det inte krävs att P.M. permanent befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i den ordinarie befattningen (funktionen).

Anpassningarna får inte innebära att kärnan i funktionen försvinner. De arbetsuppgifter som P.M. hade täckte inte en full funktion.

Av arbetsförmågebedömningen, som ingen av parterna har ifrågasatt, framgår att P.M. har expressiv dysfasi, långsam processhastighet, svårigheter att växla fokus, svårt att klara flerstegsmoment p.g.a. påverkat arbetsminne (dvs. det uppstår svårigheter vid arbetsuppgifter som kräver att man behärskar flera instruktioner givna vid ett tillfälle). Vid sådana förhållanden saknas möjlighet att anpassa en utredares arbete utan att permanent befria denna från merparterna av uppgifterna, då samtliga moment kräver förmåga att växla fokus, samt god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Anpassningar som innebär att P.M. skulle bibehålla merparten av en utredares uppgifter har heller inte krävts från förbundets sida. I stället har förbundet menat att P.M. kan utföra ett fåtal moment som att granska kontrollistor (vilket inte längre är en arbetsuppgift som utförs) samt kontrollera vissa bilder (vilket inte motsvarar merparten av en utredares uppgifter). Dessa uppgifter utgör inte en ordinarie befattning (funktion).

Därtill framgår att P.M. själv vitsordat och undertecknat att de arbetsuppgifter han utfört 2020 inte motsvarade hans arbetstidsmått. Det har alltså saknats möjlighet att genom att vidta skäliga anpassningsåtgärder låta P.M. kvarstå i arbete på den grunden.

Det är inte riktigt att talsyntes och kroppsspråk skulle göra att P.M. kom i en jämförbar situation med en utredare som inte har motsvarande funktionsnedsättning. Vad avser talsyntesen kan den endast omvandla skriven text till tal för att underlätta för P.M. att ta del av längre texter som annars blir alltför komplexa. Talsyntes kan alltså inte avhjälpa P.M:s språkliga svårigheter att formulera frågor och följdfrågor vid förhör eller vid redovisning av brottsutredningar.

Att kroppsspråk inte kan ersätta talat språk i en förhörssituation anser staten är en sådan omständighet som är allmänt veterlig och för vilken inte bevis krävs.

P.M. hade tillgång till talsyntesen ViTal som läste upp text för honom när denna varit alltför komplex. Talsyntesen kunde dock inte avhjälpa hans egna talsvårigheter.

Några organisatoriska förändringar som skulle avhjälpa bristerna var inte heller möjliga med beaktande av P.M:s begränsningar.

Det sagda innebär att Polismyndigheten har uppfyllt sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet.

Polismyndigheten har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet

Då det konstaterats att P.M. saknar arbetsförmåga i ordinarie funktion som utredare inleddes en omplaceringsutredning i syfte att omplacera honom till en annan funktion inom Polismyndigheten utifrån den klarlagda arbetsförmågan.

Av omplaceringsutredningen framgick att det inte fanns någon ledig funktion som P.M. uppfyllde kvalifikationskraven för eller som var lämplig utifrån hans arbetsförmåga.

Det kan inte krävas att Polismyndigheten inrättar en funktion som motsvarar de arbetsuppgifter som P.M. kan utföra, särskilt som dessa inte ens ingår som ett normalt led i en befintlig process. Därtill har det inte funnits någon ledig funktion som motsvarat P.M:s sysselsättningsgrad.

Förbundet har inte gjort gällande att P.M. borde erbjudas en specifik omplacering men antytt att det tycks som om han borde fungera i funktion som "forensiker IT" eller "handläggare multimedia" med inslag av "handläggare register", utifrån i målet ingiven personalnomenklatur.

P.M. har inte tillräckliga kvalifikationer för någon av dessa funktioner, givet att de kräver god förmåga att växla fokus och att uttrycka sig i tal och skrift.

Vid tidpunkten för uppsägningen fanns det överhuvudtaget inte någon vakant anställning som handläggare multimedia. De vakanta anställningar som forensiker IT som fanns, avsåg anställningar om 100 procent (dvs. heltid). Redan på den grunden att P.M. endast besitter 75 procents arbetsförmåga har han således saknat tillräckliga kvalifikationer för dessa anställningar.

Av en av kravprofilerna för funktionen forensiker IT (Handläggare) som behandlades i omplaceringsutredningen, framgår bl.a. att sökanden ska ha utbildning med en för anställningen relevant inriktning såsom IT-forensik, mycket goda IT-kunskaper och god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift. Arbetet består bl.a. av att säkra, bearbeta, analysera och presentera den digitala bevisningen i utredningsverksamhetens olika utredningar, att montera isär olika tekniska föremål, att biträda vid husrannsakingar, skriva protokoll och vittna i samband med rättegång.

Beträffande den andra vakansen för funktionen forensiker IT (Handläggare), som också behandlades i omplaceringsutredningen, framgår bl.a. att sökanden ska ha högskoleexamen inom relevant område, minst två års arbetslivserfarenhet av att inhämta, hantera och analysera komplex information, samt god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift på svenska och engelska. Den huvudsakliga arbetsuppgiften anges vara att söka, säkra, analysera och dokumentera innehållet i elektroniska databärare såsom mobiltelefoner och övervakningskameror, men rollen kräver även att man kan genomföra yttre

utredningsåtgärder såsom hämtning till förhör och husrannsakingar, samt att man kan genomföra förhör ute på plats. Som IT-forensiker förväntas man som sagt också kunna vittna i rättegång.

P.M. uppfyller inte de ovan angivna kvalifikationskraven.

Eftersom P.M. saknat förmågan att utföra den typen av arbete som det fanns vakanser för, har Polismyndigheten inte heller haft någon skyldighet att utvärdera om och i vilken omfattning han hade kunnat utföra det arbetet.

Förbundet verkar också göra gällande att Polismyndigheten har varit skyldig att försöka plocka ihop och konstruera en helt ny befattning med just sådana arbetsuppgifter som P.M. har kunnat utföra. Polismyndigheten har inte varit skyldig att göra detta.

Sammanfattande slutsats

P.M:s arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt och mycket begränsad. Polismyndigheten har genomfört omfattande försök att lösa den uppkomna situationen genom omplaceringar och anpassning av arbetsuppgifter. Åtgärderna har dock inte lett till att P.M. återfått arbetsförmåga utan det kan konstateras att P.M. inte kan utföra något arbete av betydelse för Polismyndigheten.

Diskriminering

För att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning ska anses föreligga, är utgångspunkten att det ska föreligga en jämförbar situation. En arbetstagare som på grund av funktionsnedsättning inte kan utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna anses inte vara i en jämförbar situation. Polismyndigheten har därmed inte gjort sig skyldig till direkt diskriminering av P.M., eftersom han inte varit i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning.

I både anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen uppställs krav på att arbetsgivaren vidtar skäliga anpassningsåtgärder. Polismyndigheten har genom åtskilliga åtgärder, exempelvis genom omplaceringar och anpassning av arbetsuppgifter samt tekniska hjälpmedel i form av ViTal, uppfyllt sitt ansvar i denna del. Polismyndigheten har därmed gjort det som skäligen kan krävas av en arbetsgivare och det kan därför inte bli fråga om bristande tillgänglighet.

Eftersom Polismyndigheten har vidtagit skäliga anpassningsåtgärder och det finns saklig grund för uppsägningen på grund av bristande arbetsförmåga, ska uppsägningen av P.M. inte anses utgöra diskriminering.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Uppsägning

P.M. har sagts upp från sin tillsvidareanställning hos Polismyndigheten trots att saklig grund för uppsägning inte förelegat. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig. För den kränkning uppsägningen inneburit är P.M. berättigad till allmänt skadestånd.

Som grund för att uppsägningen inte var sakligt grundad åberopas i första hand att P.M:s arbetsförmåga inte har varit nedsatt i hans ordinarie arbetsuppgifter.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att P.M:s arbetsförmåga varit nedsatt, åberopas i andra hand som grund för att uppsägningen inte var sakligt grundad att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin anpassnings-, omplacerings- och rehabiliteringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Diskriminering

Genom att Polismyndigheten har sagt upp P.M. utan saklig grund samt inte vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet så att P.M. kunnat komma i en jämförbar situation med personer utan motsvarande funktionsnedsättning har myndigheten gjort sig skyldig till diskriminering genom direkt diskriminering alternativt bristande tillgänglighet enligt 2 kap. 1 § jämfört med 1 kap. 4 § punkten 1 alternativt 3 diskrimineringslagen.

Polismyndigheten har, genom uppsägningen och genom att inte vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet så att han kunnat komma i en jämförbar situation med personer utan motsvarande funktionsnedsättning, missgynnat P.M. Missgynnandet har haft samband med hans funktionsnedsättning. Staten ska därför förpliktas att betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen.

P.M. har medverkat i rehabiliteringen och det saknas därför skäl att jämka det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen.

Bakgrund

Statens beskrivning av det bakomliggande händelseförloppet är i allt väsentligt korrekt. P.M:s placering vid utredningsgruppen i Norrköping under åren 2013–2019 fungerade dock bra. Han var då tillbaka på arbetsplatsen där han utförde arbete av betydelse under flera års tid. Rehabiliteringsinsatsen hade fallit väl ut och det saknades behov av ytterligare rehabiliteringsinsatser. Det var därför opåkallat med de tillfälliga placeringarna på internservice och

utrustningsförrådet våren och sommaren 2020, vilka inte fungerade på grund av begränsningarna i P.M:s fysiska arbetsförmåga.

Det är riktigt att P.M. efter de interna omplaceringsförsöken inledde en tid med rehabiliteringsinsatser genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg. Där framkom i huvudsak samma bild som framgår av hans tidigare arbete och i den medicinska utredningen samt de interna omplaceringsförsöken, dvs. att P.M. hade en arbetsförmåga om sex timmar per dag, fem dagar i veckan, i arbetsuppgifter som är lämpliga för honom. Under arbetsträningen klarade han bl.a. av att arbeta med media- och datoruppgifter, att göra hemsidor m.m.

Arbetsträningen avslutades med dessa konstateranden och P.M. återgick därefter i arbete hos Polismyndigheten i februari 2022. Polismyndigheten fattade i anslutning till detta beslut om att arbetsbefria honom och han sades därefter upp av myndigheten den 22 juni 2022.

Uppsägningen

P.M:s arbete i utredningsgruppen i Norrköping 2013–2019

När P.M. efter sjukskrivningen återgick i arbete hos Polismyndigheten 2013, placerades han vid utredningsgruppen i Norrköping. Han har där haft flera olika sysslor som han skött utan anmärkning.

Han arbetade under en tid med att utföra kontroller av inköpslistor från guldhandlare och pantverksamheter, en arbetsuppgift som är kopplad till lagen om handel med begagnade varor. Detta är ett verktyg där Polismyndigheten getts en rad befogenheter i förhållande till vissa typer av handlare där det finns en risk för försäljning av stöldgods.

Under en tid arbetade han också med att stötta ungdomsenheten med genomgång av mobiltelefoner och övervakningsfilm i brottsutredningar. Han gick då igenom material och markerade förekomsten av relevant information i materialet. Under denna tid bistod han även periodvis enheten för grova brott med samma typ av utredningsstöd.

Båda de ovannämnda sysslorna är kopplade till den polisiära utredningsverksamheten. P.M. arbetade rättssäkert och självständigt och skötte dessa arbetsuppgifter väl. Det arbete han utförde ledde också till konkreta resultat för den polisiära verksamheten.

Polismyndigheten var under denna tid inte drivande i att hitta lämpliga arbetsuppgifter för P.M. Genom insatser från enskilda kollegor och arbetsledare togs hans arbetskapacitet dock tillvara.

Att Polismyndigheten går igenom pantbankslistor och listor från försäljare av begagnade varor finns behandlat i lagstiftning där ett flertal befogenheter

för Polismyndigheten framgår. Arbetsuppgifterna framstår alltså klart och tydligt som en naturlig del av det polisiära arbetet.

Det är korrekt att P.M. inte sedan 2013 har arbetat som utredare i enlighet med funktionsbeskrivningen i den personalnomenklatur som ingetts av staten. Han är inte anställd som utredare och har inte arbetat som utredare. Han har däremot sedan 2013 utfört arbetsuppgifter som tidigare varit kopplade till den organisatoriska enhet inom Polismyndigheten där utredningsarbete bedrivs, och som har tilldelats honom inom ramen för den befattning han haft. Samtliga moment som han utfört är naturliga inslag i den polisiära kärnverksamheten. Huruvida uppgifterna inryms i en specifikt namngiven funktion enligt myndighetens nomenklatur saknar relevans i sammanhanget. De arbetsuppgifter som P.M. utfört sedan 2013 faller dock snarast under funktionsbeskrivningen ”forensiker IT” eller ”handläggare multimedia”.

Avonova har i sin arbetsförmågebedömning tydligt angett att P.M. klarar av sina ordinarie arbetsuppgifter. Det är de anpassade arbetsuppgifter som P.M. har utfört under åren 2013–2019, som är hans ordinarie arbete.

På P.M:s enhet genomfördes ett byte av ansvarig chef 2019. Den nya chefen, K.S., tilldelade inte P.M. arbetsuppgifter i samma mängd som förut. Någon särskild instruktion om minskade arbetsuppgifter lämnades dock inte. Inte heller var det fråga om någon ändring av hans befattning i övrigt. Vad som legat bakom denna ändrade omfattning av tilldelade arbetsuppgifter är okänt.

Med anledning av att P.M. inte längre tilldelades arbetsuppgifter i samma mängd som förut, uttryckte han 2019 till K.S. att hans arbetssituation inte innehöll tillräckligt med arbetsuppgifter under hennes arbetsledning.

Vid den tidpunkt då K.S. tillträdde som chef, hade P.M. under en mycket lång tid – närmare bestämt från och med 2013 till och med 2019 – utfört arbete för Polismyndighetens räkning. De arbetsuppgifter han utförde skiftade naturligtvis i omfattning över tid, beroende på olika behov inom organisationen. Kontroller av vissa verksamheter gjordes löpande och kontinuerligt i en mindre omfattning. Övriga uppgifter gjordes dock i samband med pågående utredningar. Under tid då utredningar hade behov av stöd med att tömma mobiltelefoner och gå igenom detta material översteg antalet arbetsuppgifter den arbetstid som P.M. hade, andra dagar var det lugnare. När det gäller arbetsuppgiften att gå igenom material från övervakningsfilmer har verksamhetens faktiska behov av uppgiften också vida överstigit P.M:s arbetstid, särskilt med tanke på den ökning av övervakningskameror som Polismyndigheten stått bakom i Norrköping och Östergötland. Samlat fanns det arbetsuppgifter på enheten som fyllde och skulle kunna fylla P.M:s arbetstid.

P.M:s två tillfälliga placeringar våren och sommaren 2020

De tillfälliga placeringarna 2020 var obehövligen eftersom P.M. klarade av att sköta sitt arbete vid utredningsgruppen i Norrköping. Det är i sig korrekt att placeringarna inte fungerade, vilket berodde på begränsningarna i P.M:s fysiska arbetsförmåga.

Arbetssträning under 2021 genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg

Det beskrivs i Arbetsförmedlingens ”Sammanfattande dokument efter deltagande i Arbetslivsinriktad Rehabilitering” att P.M. arbetat självständigt. Samma bild bekräftas i intyg vid avslut av arbetssträning från Skäggbyrån. Under rehabiliteringen har en stor förbättring skett vad gäller både tal och skrift. Arbetsförmedlingen anger att P.M. inte har några egentliga svårigheter att utföra ett arbete. Han utför de arbetsuppgifter han får. Arbetsförmedlingen noterar att det kan ta lite tid för honom att komma in i nya arbetsuppgifter men i övrigt är inget avvikande. Han har då fått såväl muntliga som skriftliga instruktioner.

Vid Skäggbyrån utförde P.M. arbete med ett flertal videoproduktioner. Han har arbetat enskilt, efter direktiv från handledare och bildmanus, med att redigera videomaterial. Han har också ljudsatt dessa i ett video-redigeringsprogram där han färdigställt ett flertal kortare filmer. Han skapade också en grafisk presentation med filmer, bilder, illustrationer och förtydligande texter. Han höll då också ett flertal presentationer på arbetsplatsen.

I utredningen från Arbetsförmedlingen anges också att den språkliga förståelsen är god.

Av Arbetsförmedlingens utredning framgår alltså att P.M:s arbetsförutsättningar i arbete hos Polismyndigheten behövde klargöras även efter Polismyndighetens arbetsförmågeutredningar. De arbetsuppgifter som P.M. kom att prövas i vid Arbetsförmedlingen och Skäggbyrån, där arbetsförmåga också tydligt fanns, är sådana arbetsuppgifter som förekom inom Polismyndigheten men som myndigheten inte prövat honom i. Polismyndigheten har därigenom brustit i sin utredning av hans arbetsförmåga, vilket innebär att myndigheten också brustit i sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar (se mer om detta nedan).

Polismyndigheten har inte uppfyllt sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet

P.M. utförde under åren 2013–2019 arbete av betydelse för Polismyndigheten vid utredningsgruppen i Norrköping. Något rehabiliteringsbehov har alltså inte förelegat utifrån hur han utförde sina arbetsuppgifter där.

Om det skulle anses föreligga en sådan nedsättning av P.M:s arbetsförmåga att han är i behov av rehabilitering, görs gällande att Polismyndigheten inte har utrett vari nedsättningen har bestått. Polismyndigheten har heller inte tagit tillvara det förhållandet att P.M. ostridigt har kvar normala kognitiva förmågor.

Utöver de arbetsuppgifter som P.M. rent faktiskt utförde vid utredningsgruppen i Norrköping, ska det framhållas att Polismyndigheten har haft en inrättad funktion som sysslat med multimediateknik och klippning under en längre tid. Denna funktion var tidigare inordnad i RC3-gruppen, men i mitten av 2022 lyftes den till en särskild kamerateknikgrupp. Rekrytering till gruppen har skett, och sker alltjämt, löpande. Rollen innebär tillhandahållande av tekniskt stöd, inhämtning av bild och film och leverans av övrigt stöd kopplat till bild och film.

Denna funktion och arbetsuppgifterna som rymms inom denna roll finns inte beskriven i rehabiliteringsutredningen trots att rollen skulle passa väl in på den arbetsförmåga som P.M. uppvisat såväl i sitt arbete vid Polismyndigheten som vid arbetsträningen genom Arbetsförmedlingens försorg.

Genomgående framstår det som att Polismyndigheten inte letat efter relevanta arbetstränings- eller omplaceringsmöjligheter. Istället har Polismyndigheten satt P.M. i arbetsträningsinsatser som inte framstår som lämpliga eller ändamålsenliga för att dra slutsatser om vilka arbetsuppgifter han hade en kapacitet att genomföra.

Rehabiliteringshanteringen har med andra ord präglats av en ovilja att hitta relevanta arbetsuppgifter, trots att sådana finns inom Polismyndighetens verksamhet.

Polismyndigheten borde ha vidtagit åtgärder för att utreda P.M:s arbetsförmåga och tillkortakommanden. Det borde ha gjorts redan innan den stora utredningen om omplacering gjordes i mars 2022. Polismyndigheten har inte tagit reda på vilka rehabiliteringsinsatser som behövts, eftersom man inte prövat arbetsförmågan avseende för P.M. relevanta arbetsuppgifter.

Den stora bristen i de arbetsprövningar som har gjorts är att man då prövat P.M:s arbetsförmåga mot funktioner som har ställt höga krav på fysisk förmåga. Det finns dock arbetsuppgifter inom Polismyndigheten som är mer inriktade på mediahantering och IT-tjänster som man hade kunna pröva arbetsförmågan mot, dvs. arbetsuppgifter som är mer inriktade på kognitiva funktioner. Sådana arbetsuppgifter hade P.M. tidigare, innan Polismyndigheten genomförde insatsen. Ändå har Polismyndigheten valt att inte omplacera P.M. till en sådan befattning. Till det kommer att Polismyndigheten inte på ett tillräckligt tydligt sätt utrett vilka funktioner som fanns.

Som framgått ovan faller de arbetsuppgifter som P.M. utfört sedan 2013 under funktionsbeskrivningen ”forensiker IT” eller ”handläggare multimedia”. Samtliga moment som han utfört är naturliga inslag i den polisiära kärnverksamheten.

Polismyndigheten har inte testat P.M. i dessa funktioner. Det borde Polismyndigheten ha gjort i första hand. I andra hand borde Polismyndigheten i vart fall i rehabiliteringssyfte ha undersökt i vilken omfattning P.M. kunde utföra arbetsuppgifterna i dessa funktioner.

Polismyndigheten har heller inte prövat och utrett om P.M:s arbetsförmåga varit nedsatt i förhållande till de ordinarie arbetsuppgifterna han hade.

Såvitt vidare avser statens argumentation utifrån Polismyndighetens personalnomenklatur, har P.M. varit anställd och verksam i en anställning under många år utan att denna befattning inventerats och tagits upp i personalnomenklaturen. Hans arbetsuppgifter har varit verkliga, värdefulla för Polismyndigheten och utförts under flera års tid. Personalnomenklaturen är inte heller avgörande för de anpassningsåtgärder som det ålegat Polismyndigheten att vidta.

Svårigheter för arbetsledningen att bekräfta att P.M. förstått arbetsuppgifterna är lätt åtgärdade genom mindre anpassningsåtgärder, exempelvis i form av en ändrad rapporteringsgång eller uppföljning av arbetsinsatsen. Där skulle en kontroll kunna göras av det arbete som påbörjats av P.M. varvid arbetsledningen på ett enkelt sätt skulle kunna försäkra sig om att han förstått givna instruktioner, något som enligt tillgänglig medicinsk utredning inte är ett problem.

I och med att det inte är hans kognitiva förmågor och mentala kapacitet som är nedsatt torde en del av lösningen för att hålla honom sysselsatt och att säkerställa en tillräcklig kvalitet vara att ansvarig chef skaffar sig en viss vana av att kommunicera med P.M.

Polismyndigheten har inte utrett vilka arbetsuppgifter P.M. *klarar av* att utföra. Myndigheten har till och med angett sig ha en oklar bild av vilka uppgifter som han utfört före den insats som sattes i gång 2019.

I utredningen från Arbetsförmedlingen anges att den språkliga förståelsen är god, något som talar för att mindre insatser inriktade på tillgänglighet är de anpassningsåtgärder som krävs.

I den del som avser de språkliga svårigheter, framför allt gällande förmågan att uttrycka sig genom tal, som P.M. lidit av beskrivs också i utredningen att det med enkla medel går att kompensera för de talsvårigheter som ändå finns. Lämpliga verktyg är då talsyntes (som vid läsning av mindre texter), ”mindre justeringar i rutiner” (”överlämning av rapportering”) och andra kommunikationsformer (kroppsspråk).

Med ”mindre justeringar i rutiner” avses att tilldelning av arbetsuppgifter och återrapportering till ansvarig chef eller utredare kan struktureras på ett sätt så att det står klart att P.M. tagit till sig instruktioner. Behovet i detta avseende är inriktat på ansvarig chefs behov av att säkerställa att instruktioner för arbetet fungerar. Anpassningsbehovet är knutet till vanan att kommunicera med P.M. Den tröghet i ordflödet som han lidit av sedan han drabbades av stroke innebär, som framgått av den medicinska dokumentationen, vissa svårigheter att hitta ord och uttryckssätt. Genom kontinuerlig kommunikation med honom går det dock att hitta kommunikationsnycklar genom vissa bestämda fraser och uttryck för att exempelvis bekräfta att han uppfattat vissa arbetsuppgifter. Hans mentala förmågor är inte nedsatta även om det är ett vanligt förekommande missförstånd i fråga om personer som lider av efterdyningarna av en stroke i form av språkliga utmaningar.

Såvitt avser ”överlämning av rapportering”, krävs för vissa utredningsåtgärder och fynd att den aktuella utredaren också presenterar materialet efter åtal i domstol. De fynd i tömning av mobiltelefoner och genomgång av videomaterial som P.M. skulle kunna göra skulle då kunna utgöra ett grundläggande arbete som en annan utredare sedan skulle överta för slutrapportering och så småningom eventuella förhör i domstol.

Till bemötande av berörda delar i arbetsförmågebedömningen anføres följande.

Det är korrekt att P.M. har en god språklig förståelse. Det är också korrekt att han har en tröghet i ordflödet. Denna tröghet fluktuerar dock i viss mån och förbättras vid användning av språkliga förmågor i arbetsrelaterade situationer, se i det avseendet Arbetsförmedlingens utredning där förbättring av språkliga förmågor konstaterades i anslutning till att han kontinuerligt använde sig av dessa förmågor.

Det får alltså förutsättas att så länge P.M. är i arbete och nyttjar dessa förmågor bibehålls de, om de inte ytterligare förbättras, på en nivå som är tillräcklig för att utföra meningsfullt arbete. Den nivå av förmåga som konstaterades av Arbetsförmedlingen är också högre än den nivå som förelåg vid avslutandet av utredningen vid Polismyndigheten.

Det är vidare korrekt att P.M. har en långsam processhastighet och svårt att växla mellan olika fokus samt att han har ett påverkat arbetsminne. Nedsättningarna i detta avseende är dock inte så stora att de skulle innebära hinder i de uppgifter som han tidigare utförde inom ramen för sin anställning. Inte heller är de så stora att de skulle innebära annat än marginella hinder i arbete som multimediahandläggare. Dessa nedsättningar har dessutom inte prövats i konkreta arbetssituationer vid Polismyndigheten. Dessa nedsättningar har inte heller inneburit ett hinder för honom att på ett tillfredsställande sätt utföra sina arbetsuppgifter före 2019.

Polismyndigheten skulle genom t.ex. en mindre justering av arbetsordningen kunna låta P.M. vara en del av en arbetskedja där han gör en del av utredningsarbetet för att därefter lämna över information till någon annan.

P.M. har under sin tid i anställningen genomfört flera moment i utredningsarbetet. Han kontrollerade inköpslistor som skickades in av guldhandlare som handlade med begagnade varor, kontrollerade godslistor från Norrköpings pantbanker via dataregister, kontrollerade kontinuerligt de stöldbrott som anmälts cirka tre månader bakåt i tiden, tittade på godslistor och tog ställning till om dessa skulle kompletteras. Han skickade också ut skrivelser med kompletteringsbegäran kopplad till godsidentitet. Han bistod ungdomsbrottsenheten med genomgång av mobiltelefoner som beslagtogs i utredningsärenden. Han gick igenom övervakningsfilmer för en första kontroll av om någon nyttig information fanns på filmerna. För det fall att sådan information fanns kunde han sedan lämna över till en utredare att utföra den dokumentation som behövdes för att förklara var och hur den aktuella filmen eller sms hade hittats i utredningen. Han bistod också avdelningen för grova brott med samma typ av uppgifter och genomgång av övervakningsfilmer. Han gavs då information om vad han skulle leta efter och om han identifierade omständigheter av vikt lämnade han över till en utredare att dokumentera uppgiften till förundersökningen.

Arbetsuppgifterna saknade med andra ord inte krav på prestation eller produktion utan hade ett verkligt värde för utredningsverksamheten inom Polismyndigheten.

De uppgifter som P.M. utförde innebär också att han har en förmåga att vara ett tekniskt stöd i hanteringen av bild och film i polisiära förundersökningar, arbeta med inhämtande av bild och film från olika brottsplatser, arbeta med analys av filmer i syfte att identifiera gärningspersoner och brott samt upprätta PM/presentationer/visualiseringar med iakttagelser och spår, bearbeta film och ljud, leverera övrigt stöd gällande bild- och filmhantering i utredningsarbetet och arbeta med viss bildförbättring och visualisering av digitalt bevismaterial.

Den arbetsförmågeutredning som gjorts i samarbete med Arbetsförmedlingen och Skäggbyrån pekar också ut just en arbetsförmåga i den typen av arbetsuppgifter, dvs. strukturerat sammanställande av digitalt material, uppgifter som var moment i en utredningskedja.

Uppsägningen föregicks med andra ord inte av en relevant utvärdering av arbetsförmågan eller omplaceringsförsök till befattningar som P.M. var lämplig att utföra utifrån de begränsningar som hans hälsotillstånd medförde.

Polismyndigheten har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet

Trots de framsteg som beskrivs i utredningen från Arbetsförmedlingen fann Polismyndigheten inte skäl att på nytt pröva arbeten hos Polismyndigheten. I stället stödde sig Polismyndigheten på en tidigare bedömning att P.M. inte kunde återgå till ordinarie arbete och genomförde schematiska slagningar på anställningar som varit lediga under en begränsad tidsperiod.

Inte heller prövades P.M. vid något tillfälle mot en befattning med multimediatekniskt innehåll och klippning av bild och videomaterial (se ovan). Han skulle t.ex. ha kunnat med tekniska verktyg bokmärka punkter av intresse i långa videoinspelningar.

Ytterst menar förbundet att P.M:s arbetsförmåga inte var nedsatt i förhållande till hans ordinarie arbete, som var utredare. Han placerades inom utredningsenheten och utförde arbete där under flera år. P.M. har ingen funktionsnedsättning i förhållande till det arbete han utfört.

Det finns en stor mängd uppgifter som P.M. hade kunnat utföra där man hade kunnat ta tillvara hans kognitiva förmågor utifrån den medicinska utredning som finns i målet. Polismyndigheten hade kunnat omplacera P.M. till en konkret befattning.

När det gäller befattningar i närtid aviserade Polismyndigheten att LPO Norrköping avsåg att rekrytera en multimediahandläggare under sommaren 2023.

Samma typ av befattning har också tidigare utannonserats inom Polismyndigheten med placeringsort i Västberga i januari 2023. Befattningen innebär ett tekniskt stöd i hanteringen av bild och film i polisiära förundersökningar, inhämtande av bild och film från olika brottsplatser, analysera filmer i syfte att identifiera gärningsperson och brott samt upprätta PM/presentationer/visualiseringar med iakttagelser och spår, bearbeta film och ljud samt upprätta protokoll, leverera övrigt stöd gällande bild- och filmhantering i utredningsarbetet och arbeta med viss bildförbättring och visualisering av digitalt bevismaterial.

Kraven i befattningen matchar med andra ord mycket väl P.M:s förmågor som framgår av arbetsförmågeutredning från Arbetsförmedlingen och Skäggbyrån, vilket visar att Polismyndighetens utredning av arbetsförmågan inte var tillräcklig.

Trots detta har Polismyndigheten varken låtit honom arbetsträna i denna typ av sysslor eller på annat sätt försökt att utreda möjligheterna till omplacering av honom till denna typ av befattning. Polismyndigheten har alltså inte skaffat sig en bild av hur han skulle fungera i sådana arbetsuppgifter på Polismyndigheten. Polismyndigheten har inte heller tagit ställning till hur stor del av en arbetsdag som skulle kunna fyllas av sådana arbetsuppgifter.

Tidigare har P.M. delvis utfört denna typ av arbetsuppgifter. Genom utförandet av dessa uppgifter har han utfört arbete av betydelse för Polismyndigheten och skulle ha kunnat fortsätta med detta. Anledningen till Polismyndighetens ställningstagande till varför han inte kunde fortsätta med detta arbete är oklar.

Polismyndigheten hade en skyldighet att genomföra tillfälliga omplaceringar, liksom de myndigheten gjorde till intern service och utrustningsförrådet, för arbetsträning och utredning av arbetsförmågan till befattningar och enheter där hans arbetsförmåga kunde tas tillvara. Exempel på ett sådant arbete och sådana arbetsuppgifter framgår av annonser gällande multimediahandläggare i januari och juni 2023.

Befattningen som multimediahandläggare är relativt nyinrättad vid Polismyndigheten. Arbetsuppgifterna som numer inryms i denna befattning har emellertid funnits en längre tid hos Polismyndigheten och då varit en naturlig del av det arbete som bedrivits vid utredningsenheterna, dvs. inom ramen för det arbete som P.M. tidigare utfört.

P.M. skulle kunna utföra arbete i Polismyndighetens dataprogram och e-postsystem.

Såvitt avser invändningarna i övrigt mot den av Polismyndigheten genomförda omplaceringsutredningen, görs i första hand gällande att utredningen har varit onödig. P.M. har utfört sitt arbete på ett bra vis under en lång tid. Det fanns alltså inget behov av att omplacera honom med hänvisning till hans hälsotillstånd då han i sitt ordinarie arbete utförde arbete av betydelse för Polismyndigheten.

I andra hand görs gällande att omplaceringsutredningen inte var ändamålsenlig på så sätt att P.M:s arbetsförmåga och möjligheter till utförande av arbetsuppgifter inte prövades på ett relevant sätt. När väl omplaceringsutredningen sattes igång var den med andra ord inriktad på fel arbetsuppgifter. Vid en inventering och testning av tänkbara arbeten och arbetsuppgifter har Polismyndigheten inventerat och testat utan att se till de faktiska förmågorna som P.M. besitter och utan att sätta honom i arbetssituationer som passade hans förmågor. Arbetsuppgifter har uppenbarligen funnits vid Polismyndigheten. En funktion med de arbetsuppgifter som P.M. kunnat utföra har också funnits vid myndigheten. Något skäl för Polismyndigheten att inte testa honom i arbete som multimediahandläggare har inte framkommit.

Det vitsordas inte att P.M. saknar tillräckliga kvalifikationer för samtliga de vakanser som beskrivs i omplaceringsutredningen. För flertalet av dessa anges också i Polismyndighetens egen utredning att han har tillräckliga kvalifikationer. Det vitsordas inte heller att P.M. skulle sakna kvalifikationer för de vakanser där det i omplaceringsutredningen anges att han inte har tillräckliga grundkunskaper utan att dessa krav är kopplade till

formella utbildningskrav. Det vitsordas däremot att han saknar tillräckliga kvalifikationer för de vakanser som finns upptagna i omplaceringsutredningen och där det noterats att han saknar relevant utbildning.

Att P.M. har haft sin arbetsförmåga nedsatt till 75 procent innebär inte att han ska anses ha saknat tillräckliga kvalifikationer för en anställning om 100 procent vid en bedömning av vilka befattningar han borde ha erbjudits inom ramen för en omplacering.

Diskriminering

Parterna är överens om att de kvarvarande effekterna av den stroke som P.M. drabbats av är att se som en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens bemärkelse.

Missgynnandet består i att P.M. p.g.a. funktionsnedsättningen har sagts upp utan att det fanns saklig grund för det.

I första hand görs gällande att P.M. under åren 2013–2019 var i en jämförbar situation med övriga anställda på hans enhet i utredningsgruppen i Norrköping, i och med att han utförde sitt arbete på ett godtagbart sätt. Han har varit anställd under en lång tid och han har arbetat på ett fungerande sätt under en längre tid vid Polismyndigheten och på den aktuella avdelningen. Det hade under en längre tid funnits arbetsuppgifter som han utfört och som inte tagits bort från Polismyndigheten. Beslutet att omplacera honom trots hans arbetsförmåga i befintliga arbetsuppgifter, liksom beslutet att pröva honom i arbetsuppgifter som inte passade hans funktionsnedsättningar, innebär att han på grund av sin funktionsnedsättning behandlades sämre än andra anställda. Genom att säga upp honom på grund av hans funktionsnedsättning trots att saklig grund inte förelåg och trots att det fanns arbetsuppgifter inom ramen för hans anställning som han kunde utföra har Polismyndigheten behandlat honom sämre än andra anställda och därigenom gjort sig skyldig till diskriminering.

I andra hand görs gällande att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet genom att inte pröva P.M:s arbetsförmåga i relevanta arbetsuppgifter, såsom de arbetsuppgifter som ingår i arbetet som multimediahandläggare. Omplaceringsutredningen har då inte varit ändamålsenlig, eftersom P.M. inte arbetsprövat i arbetsuppgifter som är lämpliga för honom utifrån de nedsättningar av arbetsförmågan han har.

Polismyndigheten har därigenom gjort sig skyldig till diskriminering då myndigheten brustit i sin skyldighet att vidta åtgärder för tillgänglighet så att P.M. kommit i en jämförbar situation som personer utan hans funktionsnedsättningar.

Polismyndigheten har därvid inte prövat, eller ens tagit ställning till, P.M:s arbetsförmåga i arbetsuppgifter som idag inryms i funktionen multimediahandläggare.

Genom att säga upp honom på grund av hans funktionsnedsättning utan att dessförinnan fullgöra den anpassnings-, rehabiliterings- och omplacerings-skyldighet som ålegat myndigheten har Polismyndigheten gjort sig skyldig till diskriminering.

Samtliga omständigheter som åberopats till stöd för Polismyndighetens bristande anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder angående uppsägningen åberopas även till stöd för bristande tillgänglighet enligt 1 kap. 4 § p 3 diskrimineringslagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med P.M. samt vittnesförhör med utredaren L.E., tidigare polisinspektören J.K. och den anställde hos Skäggbyrån M.A., medan det på

statens begäran har hållits vittnesförhör med gruppchefen K.S., biträdande lokalpolisområdeschefen H.F., HR-specialisten C.R., företagsläkaren C.W. och gruppchefen M.H. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Polismyndigheten har sagt upp P.M. på grund av att han, enligt Polismyndigheten, till följd av en stroke stadigvarande saknar förmåga att utföra arbete av betydelse för Polismyndigheten. Parterna tvistar om det har funnits saklig grund för uppsägningen samt om Polismyndigheten har utsatt P.M. för direkt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Rättsliga utgångspunkter

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot anställningsskyddslagen framgår följande av förarbetena och fast praxis (se t.ex. AD 2022 nr 34 med hänvisningar).

Att en arbetstagares arbetsförmåga till följd av sjukdom eller skada är varaktigt nedsatt utgör som regel inte saklig grund för uppsägning, såvida inte nedsättningen varaktigt är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid prövningen av uppsägningar på grund av sjukdom eller skada är bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att medverka till arbetsanpassning av väsentlig betydelse. Enligt 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Regler om arbetsanpassning och rehabilitering finns även i socialförsäkringsbalken. Omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Vid bedömningen kan en rad faktorer ha betydelse, bl.a. arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till att finna en lösning. Det åligger under alla förhållanden arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt omplacement. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter i detta avseende, går detta ut över arbetsgivaren.

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot diskrimineringslagen, gäller – såvitt nu är av intresse – i huvudsak följande (se AD 2022 nr 34 med hänvisningar).

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera en arbetstagare som har en funktionsnedsättning genom bl.a. direkt diskriminering och bristande tillgänglighet.

Enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. funktionsnedsättning. Ett fall av missgynnande i arbetslivet är att bli uppsagd från en anställning (AD 2012 nr 51).

För att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning ska anses föreligga, är utgångspunkten att det ska föreligga en jämförbar situation. En arbetstagare, som på grund av funktionsnedsättning inte kan utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna, anses inte vara i en jämförbar situation.

Om funktionsnedsättningen medför att en person inte är i en jämförbar situation, kan det vara fråga om diskriminering genom bristande tillgänglighet. Någon koppling specifikt till antingen direkt eller indirekt diskriminering bör, enligt förarbetena, inte göras. Detta innebär att den bristande tillgängligheten i sig kan komma att utgöra diskriminering i ett enskilt fall under vissa förutsättningar. Det görs inte någon koppling till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning på så sätt att det krävs ett orsakssamband mellan underlåtenheten eller bristen å ena sidan och funktionsnedsättningen å andra sidan. Det är tillräckligt att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäligen åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits. Detta gäller dock endast om en person med en funktionsnedsättning kan komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning genom skäligen åtgärder för tillgänglighet (prop. 2013/14:198 s. 59).

Om en arbetsgivare säger upp någon därför att han eller hon på grund av funktionsnedsättning inte befinner sig i en jämförbar situation, utgör detta diskriminering under förutsättning att arbetsgivaren hade kunnat eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen så att denna inte längre skulle ha betydelse. Av detta följer att om en arbetsgivare, som känner till eller borde känna till att en arbetstagare har en funktionsnedsättning som medför att denne inte kan utföra arbetet, måste arbetsgivaren, för att inte riskera att göra sig skyldig till diskriminering, överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som behövs för att eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen.

Det strider däremot i princip inte mot diskrimineringsförbudet att arbetsgivaren beaktar en funktionsnedsättning som medför en väsentlig nedsättning av arbetsförmågan och som inte kan åtgärdas genom skäligen åtgärder för tillgänglighet. Detsamma gäller om det över huvud taget inte skulle vara möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av funktionsnedsättningen genom åtgärder för tillgänglighet.

Arbetsgivaren behöver endast överväga och vidta sådana åtgärder för tillgänglighet som är skäligen. Bedömningen av vad som är skäligen att kräva beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan inte krävas sådana åtgärder som skulle få stora konsekvenser för verksamheten i övrigt

(prop. 2013/14:198 s. 67). Åtgärder som kan komma i fråga kan vara anskaffande av arbetshjälpmiddel eller justeringar av arbetsplatsen. Det kan också handla om att t.ex. förändra arbetsorganisationen, arbetstiderna eller arbetsuppgifterna (AD 2020 nr 3).

Händelseförloppet och vad som utretts om detta

Arbetsdomstolen väljer att inleda sin bedömning med en redogörelse för vad som har utretts om det bakomliggande händelseförloppet och övriga sakomständigheter av betydelse för tvisten. Det kan framhållas att parterna i allt väsentligt är ense om vad som har förekommit i sak. Deras argumentation kretsar i huvudsak kring vilka slutsatser de vill att domstolen ska dra av utredningen.

Händelseförloppet fram till arbetsförmågebedömningen våren 2020

P.M. drabbades av en stroke 2009 och var därefter helt sjukskriven fram till dess att han 2013 återgick i annat arbete än han tidigare haft. Det är ostridigt att han på grund av verkningarna av stroke då bedömdes inte kunna kvarstå i sin tidigare funktion som polis i yttre tjänst. Han placerades i stället i en utredningsgrupp i Norrköping, där han arbetade fram till 2019. Hans arbetstidsmätt var under denna tid 75 procent, då han uppbar sjukersättning med 25 procent.

Såvitt avser vilka arbetsuppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen, har det framkommit att en huvudsaklig syssla var att skicka och ta emot brev med listor på gods från pantbanker och guldsmeder – av ett par förhörspersoner benämnda som ”guldbrev” – och göra slagningar mot register för att se om det gick att knyta uppgifterna till någon pågående brottsutredning. Han hjälpte också till med att leta fram information vid s.k. mobiltömningar och att gå igenom filmer från t.ex. övervakningskameror, varvid han kunde bocka för relevanta delar av materialet så att detta sedan kunde gås igenom av utredaren.

Parterna synes vara ense om att det arbete som P.M. utförde vid utredningsgruppen inte motsvarande en ordinarie utredares, något som för övrigt också bekräftas av vittnet K.S:s redogörelse för vad som ingår i en utredares arbete. Enligt henne består detta arbete av att genomföra brottsutredningar utifrån inkomna polisanmälningar och därvid utföra sådana sysslor som att samla in bevisning, hålla förhör, sköta kontakter med t.ex. socialtjänsten och målsägande, föredra för åklagare och motta direktiv från dessa. Det står enligt Arbetsdomstolens mening klart att de uppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen i Norrköping under åren 2013–2019 som mest kan ha ingått som enstaka moment i en brottsutredning.

Hösten 2019 tillträdde K.S. som gruppchef vid lokalpolisområde Norrköping. Enligt vad hon har uppgett i sitt vittnesmål – som kommer att beröras ytterligare i det följande – gav P.M. redan tidigt hösten 2019 uttryck

för att han hade för lite att göra. Detta föranledde henne att först försöka hitta arbetsuppgifter som han kunde utföra och därefter, sedan detta misslyckats, låta genomföra en arbetsförmågebedömning i syfte att reda ut vad P.M. hade förmåga att utföra hos Polismyndigheten.

Arbetsförmågebedömningen våren 2020

Arbetsförmågebedömningen utfördes av Avonova Företagshälsa och redovisades på en blankett som är underskriven av företagsläkaren C.W. den 25 mars 2020. Den frågeställning som behandlas uppges vara "Arbetstagarens funktionsförmåga i ordinarie arbete?". Bedömningen inleds med att konstatera att utredningen avser en man (P.M.) som drabbats av en stroke (högersidig media-infarkt) drygt 10 år tidigare och som därefter har en del nedsättningar i form av svaghet i höger arm, hälta och vissa balanssvårigheter i höger ben. Vidare anges expressiv dysfasi (längre fram definierat som svårigheter med att uttrycka sig i tal) och svårigheter med att inhämta information i form av skriven text och med att själv skriva text. Det anges vidare att "[d]et har varit svårt att hitta anpassade arbetsuppgifter som matchar P.M:s förmåga i tillräcklig omfattning på ordinarie arbetsplats. Därför utförs nu en arbetsförmågebedömning för att kartlägga förmågan relaterat till ordinarie arbete för att m h a detta underlag kunna hitta ett mer meningsfullt arbetsinnehåll i högre omfattning."

Därefter följer bl.a. en uppräknig av P.M:s förmågor i olika avseenden:

- Svårigheter kopplat till den expressiva dysfasin.
- Språklig förståelse god, men påtagligt svårt att få fram specifika ord (tröghet i ordflödet).
- Långsam processhastighet, svårt att växla mellan olika fokus. Har svårigheter att bearbeta information samt att hantera mycket information samtidigt. Klarar inte av att "ha många bollar i luften".
- Arbetsminnet påverkat, svårt med flerstegsmoment. Då det förekommer fler instruktioner och det krävs att man kommer ihåg dessa under arbetets gång uppstår svårigheter.
- Planeringsförmåga genomsnittlig.
- Visuell/spatial förmåga dvs. avseende rumsuppfattning genomsnittlig.

Utredningen fortsätter med dels en mera utförlig beskrivning av utredningens bedömning och slutsatser, dels en tabell över arbetskrav och funktionsförmåga. Av detta material är främst följande utdrag av intresse i målet:

Sammanfattningen är att P.M:s aktuella funktionsförmåga matchar arbetskraven i de anpassade uppgifterna, men problemet är att det är alldeles för lite att göra. Arbetssituationen upplevs därför inte som meningsfull. Utmaningarna för P.M. i arbetet är förmågan att uttrycka sig, att skriva och att läsa längre texter. Skriva längre texter är ej något krav i de anpassade uppgifterna. När det gäller läsning av de längre texterna finns hjälpmedel som gör det möjligt att lyssna istället.

Bedömningen är att P.M. har förmåga till ett fysiskt rörligt arbete, som dock inte ställer krav på dynamisk förmåga i höger arm/hand och där tempot vid förflyttningar kan anpassas till individens förmåga. Vid trappgång finns behov av räcke på båda sidor, så att P.M. kan ta stöd med

vänster hand både upp- och nedför trappa. En rekommendation är att skapa möjlighet till variation mellan sittande, stående och gående arbete samt en variation mellan administrativt och rörligt arbete.

Sammanfattningsvis visar arbetsförmågebedömningen att P.M. har god förmåga till ett rörligt arbete, men inte som ställer för höga krav på hans fysiska förmåga då såväl tempo som kraft är sänkt. I ö är den språkliga förståelsen god för talat språk men med begränsningar när det kommer flera instruktioner samtidigt då det kan vara svårt att sortera intryck. I det egna språkliga uttrycket (egna talet) finns tydliga begränsningar av ordrikedom och hastighet. Detta kompenseras till viss del utav andra faktorer såsom kroppsspråk för att kunna göra sig förstådd.

Vad det gäller arbetsförmågan i de ordinarie arbetsuppgifterna saknas idag arbetsförmåga. I de anpassade arbetsuppgifterna finns arbetsförmåga, men inte i tillräcklig grad att det täcker en heltidstjänst. Därav rekommenderas omplacering i arbetsuppgifter som matchar P.M:s förmåga men även finns i större omfattning än idag.

Rekommenderade arbetsuppgifter bör inte ställa krav på språklig förmåga att uttrycka sig i vare sig muntlig eller skriftlig form. Arbetsuppgifter med tydlig struktur som inte kräver att man behöver växla fokus allt för ofta. Vad det gäller fysiska förhållanden är en rekommendation att kunna variera sitt arbete mellan stående, gående och sittande samt såväl administrativt som rörligt arbete.

I arbetsförmågebedömningen finns även två ikryssade rutor, där frågeställningarna ”I nuläget (inom två månader)” respektive ”Senare (inom ett år)” båda är markerade med ”Nej”. De andra alternativen var i båda fallen ”Ja” och ”Ja, med anpassning”. Av en kompletterande arbetsförmågebedömning från 2022 kan utläsas att med dessa markeringar i 2020 års arbetsförmågebedömning avsågs att bedömningen var att P.M. saknade arbetsförmåga i nuvarande arbete samt att prognosen var stabil, dvs. att återgång i ordinarie arbete inte var möjlig vare sig i närtid eller på lång sikt (inom ett år).

Tillfälliga placeringar och arbetsträning 2020–2021

Utifrån det som framkom i arbetsförmågebedömningen beslöts att låta P.M. pröva på andra arbetsuppgifter inom Polismyndigheten. Detta skedde genom två tillfälliga placeringar, först vid intern service i Norrköping under perioden 5–22 maj 2020 och därefter vid utrustningsförrådet i Linköping under perioderna 9–18 juni och 17–19 augusti samma år.

Parterna är ense om att dessa placeringar inte fungerade för P.M. Förbundet har menat att detta enbart hade sin grund i nedsättningen av P.M:s fysiska arbetsförmåga, medan staten har gjort gällande att det även var de språkliga begränsningarna som lade hinder i vägen.

Staten har till stöd för sina påståenden i denna del åberopat tre skriftliga sammanfattningar av hur arbetsprövningarna vid intern service och utrustningsförrådet avlöpte, samt vittnesförhör med M.H. (tidigare J.) som är

gruppchef för båda de aktuella arbetsplatserna och som varit med om att upprätta och undertecknat sammanfattningarna. Utredningen i målet i dessa delar bekräftar enligt Arbetsdomstolens mening statens uppgifter om att placeringarna inte fungerade. Såvitt kan förstås har detta berott huvudsakligen på P.M:s fysiska begränsningar, bl.a. i det att han inte kan arbeta med båda händerna vilket har inneburit att han inte kan lyfta annat än lättare gods och försändelser och heller inte kan utan hjälp bära något förbi en stängd dörr. Det betonas i sammanfattningarna att intern service och utrustningsförrådet inte är lämpliga arbetsplatser för P.M. ens i liten omfattning, och att detta inte är något som kan förändras medelst anpassningar eller eventuella hjälpmedel.

Efter de tillfälliga placeringarna vid intern service och utrustningsförrådet gjorde Polismyndigheten, enligt uppgift i dialog med Försäkringskassan, bedömningen att möjligheterna att hitta passande arbetsuppgifter för P.M. inom Polismyndigheten var uttömda. Försäkringskassan övertog därför ärendet i syfte att klargöra P.M:s arbetsförmåga på hela arbetsmarknaden. Detta ledde till att P.M., genom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens försorg, under återstoden av 2021 och in på 2022 arbetstränade på två olika arbetsplatser, nämligen Factory Fitness AB och ett mediaföretag benämnt Skäggbyrån.

Av utredningen i nu berörda delar, främst ett av Arbetsförmedlingen upprättat sammanfattande dokument samt vittnesförhör med M.A. som var handledare på Skäggbyrån, framgår bl.a. följande.

Inför arbetet på Factory Fitness AB planerades att P.M. skulle utföra enklare receptionsarbete med försäljning av dryck m.m., samt städning i lokalerna efter träningspass. Receptionsarbetet med kundkontakter plockades bort, eftersom det inte fungerade helt optimalt utifrån P.M:s språksvårigheter. Arbete med renhållning, fastighetsskötsel och allmänt småplock fungerade bra, och med hänsyn till P.M:s datavana lade man till uppgiften att rensa och sortera medlemmar i företagets databas.

Vid Skäggbyrån tilldelades P.M. enligt uppgift diverse arbetsuppgifter inom media, innefattande bl.a. att skriva och göra en arbetspresentation av sig själv. Där skapade och redigerade han videofilmer med ett datorprogram, vilket enligt M.A. var svårt i början då det var ett nytt program, men efter hand blev det bättre. Enligt vad som antecknats i Arbetsförmedlingens sammanfattande dokument gjorde P.M. även research och tog fram pausövningar, men det anges inte närmare vad denna research har avsett eller vad pausövningarna har bestått i. Det har även antecknats att instruktioner har getts både muntligen och skriftligen, att P.M. använt talsyntesen för att tillgodogöra sig längre texter och att det under arbetet på Skäggbyrån har skett en klar förbättring av P.M:s tal. M.A. har förtydligat att insatsen på Skäggbyrån utgjorde arbetsträning som Skäggbyrån fick betalt för att låta P.M. genomföra, att det inte uppställdes några krav på att

de som arbetstränade där skulle ”producera” och att det som P.M. producerade inte nådde upp till de krav som ställs på redigering av film för filmbranschen.

Enligt vad som anges i Arbetsförmedlingens sammanfattande dokument pågick arbetsträningen vid Factory Fitness AB och Skäggbyrån från februari 2021 till den sista januari 2022, varefter P.M. återgick till Polismyndigheten.

Kompletterande arbetsförmågebedömning, omplaceringsutredning och uppsägning

Efter P.M:s återkomst genomförde Polismyndigheten en andra, uppföljande arbetsförmågebedömning. I denna, som är daterad den 24 mars 2022 och – i likhet med den första – undertecknad av företagsläkaren C.W., antecknades sammanfattningsvis följande.

Då hans [P.M:s] habitualtillstånd (normaltillstånd) efter stroke varit stabilt en längre tid och vi inte ser att det kommer att förändras över tid är det att betrakta som bestående. Vi på Företagshälsovården ser därför inte att det finns behov av att upprepa den fullständiga utredning som genomfördes 2020. Bedömningen som framkom vid denna AFB:n kvarstår och av denna framgår att det saknas arbetsförmåga i ordinarie arbete. Information som sedan tillkommit är att det inte fungerat med de bägge omplaceringsåtgärder som utförts inom Polismyndigheten.

Polismyndigheten genomförde en omplaceringsutredning, som även den har getts in och återopats i målet. I denna utredning, som är daterad den 25 mars 2022 och undertecknad av HR-specialisten C.R., anges att utredningen avser perioden 1–25 mars 2022 och att arbetsgivaren har matchat P.M:s kvalifikationer och arbetsförmåga mot samtliga lediga anställningar (funktioner), först regionalt och sedan nationellt, i ett tidsspann på tre månader från det att utredningen initierades. Slutsatsen i omplaceringsutredningen var att arbetsgivaren inte kunde finna någon ledig funktion där P.M. bedömdes uppfylla kvalifikationerna och som var lämplig utifrån hans arbetsförmåga. De överväganden som angavs till stöd för detta kan sammanfattas som så att P.M. bedömdes antingen sakna den formella kompetensen och kvalifikationerna, eller så ställde funktionerna alltför höga fysiska krav eller krav på språklig förmåga, hantering av informationsflöden och flexibilitet, för att han skulle kunna klara av dem. Det konstaterades följaktligen att det saknades möjlighet att omplacera P.M. inom Polismyndigheten.

Den 22 juni 2022 sades P.M. upp från sin anställning vid Polismyndigheten.

Har det funnits saklig grund för uppsägningen av P.M.?

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av P.M. inte varit sakligt grundad. Till stöd härför har förbundet i första hand anfört att P.M:s arbetsförmåga inte har varit nedsatt i hans ordinarie arbetsuppgifter. I fråga om vilka som varit hans ordinarie arbetsuppgifter har förbundet gjort gällande att dessa har utgjorts av de anpassade arbetsuppgifter som P.M. utförde under åren 2013–2019. Förbundet har hävdat att sådana anpassade arbetsuppgifter har kunnat erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla P.M:s arbete om 75 procent av en heltid.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att P.M:s arbetsförmåga har varit nedsatt, har förbundet i andra hand anfört att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen.

Staten har anfört att det har förelegat saklig grund för uppsägning av P.M., då han stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren och då Polismyndigheten har fullgjort sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva förbundets förstahandsgrund.

Var P.M:s arbetsförmåga stadigvarande nedsatt i förhållande till de anpassade arbetsuppgifter som han utförde vid utredningsgruppen i Norrköping under åren 2013–2019?

Parterna har i målet redovisat olika uppfattningar om hur väl P.M:s arbete vid utredningsgruppen fungerade. Förbundet har framfört att arbetet fungerade väl och att P.M. skötte sina sysslor där utan anmärkning. Staten har mot detta anfört att det visserligen är riktigt att det inte framfördes någon anmärkning mot P.M:s sätt att utföra sina sysslor vid utredningsgruppen, men att detta berodde på att det inte ställdes några krav på hans prestation. Enligt staten har problemet med P.M:s arbete vid utredningsgruppen inte i huvudsak bestått i svårigheter med de arbetsuppgifter som han faktiskt kunde utföra, utan att dessa arbetsuppgifter inte räckte till för att fylla mer än en obetydlig del av P.M:s arbetsdag, trots att han vid den tiden arbetade 75 procent av en heltid. Detta var enligt staten också något som han framförde till den under hösten 2019 nytillträdda chefen K.S., vilket föranledde henne att bl.a. ta initiativ till den tidigare berörda arbetsförmågebedömningen.

Förbundet har bestritt att P.M. var undersysselsatt och hävdat att det även vid tiden för uppsägningen fanns arbetsuppgifter vid utredningsgruppen som skulle kunna fylla hans arbetstid. Enligt förbundet var det K.S. som, utan förklaring, tilldelade P.M. arbetsuppgifter i mindre mängd än förut.

P.M. har vid sitt förhör inför domstolen uppgett att han aldrig hade för lite att göra vid utredningsgruppen i Norrköping och att han inte heller har framfört några klagomål av sådan innebörd. Han har även berättat att han under 2019 plötsligt inte längre fick några mobiltelefoner att arbeta med, och att han då bara hade listorna från guldhandlare och pantbanker.

P.M:s uppgifter om att det fanns tillräckligt för honom att göra vinner visst stöd av vittnesmålen från J.K. och L.E., som i olika omfattning arbetade tillsammans med P.M. under berörd period. Dessa har visserligen uppgett att P.M. kunde ge uttryck för att han hade för lite att göra, men de har även framfört uppfattningen att detta främst berodde på att Polismyndigheten inte visade någon större vilja att hitta arbetsuppgifter som fungerade och att det blev upp till dem – dvs. J.K. och L.E. – att tillsammans med andra kolleger ordna detta.

Den biträdande lokalpolisområdeschefen i Norrköping, H.F., har i sitt vittnesmål gett en annan bild av de berörda förhållandena. Hon har berättat följande. Hon var år 2016 gruppchef på Gods och Span, där P.M. arbetade med guldbreven. Han hade inga andra arbetsuppgifter. Han hade inte så mycket att göra och gav uttryck för att han ville göra mer. Han fick då gå en s.k. korridorstödsutbildning för att stötta med mobiltömning och liknande uppgifter. Den utbildningen gav tyvärr inte önskat resultat. I ett fall där P.M. rapporterat att det inte fanns något relevant material, visade det sig sedan att det fanns det när utredaren kontrollerade i efterhand. Detta var inte en engångsföreteelse. Alla i gruppen ömmade för honom och ville att det skulle gå bra, men efter en tid kunde hon konstatera att det inte fungerade.

Även K.S. har hörts i denna del och sagt följande. Hon tillträdde som ny gruppchef vid lokalpolisområde Norrköping hösten 2019. P.M. gav redan tidigt uttryck för att han hade för lite att göra, och han sade inget om att han hade haft mer att göra tidigare. Han arbetade främst med att ta emot guldbreven, en uppgift som inte typiskt sett utförs av utredare och som det inte går att fylla en befattning med. K.S. hörde efter med kolleger och alla ville hitta arbetsuppgifter som svarade mot P.M:s förmåga, men några sådana fanns inte. Hon beslöt då att låta göra en arbetsförmågebedömning avseende P.M., i syfte att utreda hans arbetsförmåga och se om den kunde matchas mot arbete inom myndigheten.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden.

Det kan till att börja med konstateras att förbundet inte har framfört några invändningar mot det sätt på vilket P.M:s funktionsförmåga, och de nedsättningar av denna som har följt av stroke, har skildrats i de i målet ingivna arbetsförmågebedömningarna. Bedömningarna och slutsatserna i arbetsförmågebedömning har också bekräftats av företagsläkaren C.W. vid hennes vittnesmål. Arbetsdomstolen, som inte heller i övrigt har funnit någon anledning att ifrågasätta arbetsförmågebedömningarnas innehåll i sak, lägger därför dessa till grund för domstolens vidare överväganden.

Den första arbetsförmågebedömningen från 2020 konstaterar att P.M. saknar arbetsförmåga ”i de ordinarie arbetsuppgifterna”. Uttrycket ”de ordinarie arbetsuppgifterna” kan, enligt Arbetsdomstolens uppfattning, i sammanhanget inte förstås på annat sätt än att det avser de ordinarie arbetsuppgifterna som utredare vid utredningsgruppen i Norrköping. Även företagsläkaren C.W:s uppgifter under förhöret med henne ger stöd för denna tolkning. Arbetsförmågebedömningens slutsats i detta avseende vinner stöd av övrig utredning i målet och delas även av Arbetsdomstolen. Det är med andra ord klarlagt, och torde för övrigt också vara ostridigt i målet, att P.M. inte har förmåga att fullgöra ett arbete som ordinarie utredare vid polisen.

I arbetsförmågebedömningen från 2020 uttalas vidare att ”P.M:s aktuella funktionsförmåga matchar arbetskraven i de anpassade uppgifterna, men problemet är att det är alldeles för lite att göra. Arbetsituationen upplevs därför inte som meningsfull.” Med beaktande av detta samt av vad som framkommit genom främst förhören med H.F. och K.S., anser Arbetsdomstolen att det är klarlagt att de anpassade arbetsuppgifter som P.M. utförde vid utredningsgruppen i Norrköping, och som han alltså enligt arbetsförmågebedömningen hade förmåga att fullgöra, inte kunde erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla hans arbetstid.

Ytterligare stöd för statens uppgifter i detta sammanhang återfinns även i intyget avseende P.M:s arbetsträning vid intern service i maj 2020, som inleds med att bl.a. konstatera att ”[i]dag arbetar P.M. 6 timmar/dag men har få/inga arbetsuppgifter tilldelade.”

Det är enligt Arbetsdomstolens mening också svårt att se varför K.S. skulle ha funnit sig föranledd att låta genomföra en arbetsförmågebedömning, om P.M:s arbetsinsats och sysselsättningsgrad vid utredningsgruppen i Norrköping hade varit tillfredsställande på det sätt som förbundet gjort gällande i målet.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att det genom utredningen i dessa delar är klarlagt att P.M. vid tiden för den första arbetsförmågebedömningen 2020 saknade arbetsförmåga i de ordinarie arbetsuppgifterna som utredare vid utredningsgruppen i Norrköping, att han i och för sig hade arbetsförmåga motsvarande de anpassade arbetsuppgifter som han utförde vid utredningsgruppen men att sådana uppgifter inte kunde erbjudas i tillräcklig omfattning för att fylla hans arbetstid, som var 75 procent av heltid.

Nästa fråga blir då om det är visat i målet att P.M:s nedsättning av arbetsförmågan också är varaktig i den mening som krävs för att nedsättningen, om den är tillräckligt väsentlig, ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning.

I arbetsförmågebedömningen från 2020 angavs såsom ovan anförts att prognosen var stabil, dvs. att återgång i ordinarie arbete inte var möjlig vare sig i närtid eller på lång sikt (inom ett år). I den uppföljande arbetsförmågebedömningen från 2022 angavs att P.M:s habitualtillstånd (normaltillstånd) efter stroke då hade varit stabilt en längre tid och att det var att betrakta som bestående.

C.W. har vid sitt förhör bekräftat att man redan 2020 gjorde bedömningen att tillståndet var stadigvarande och att P.M:s nedsatta arbetsförmåga var hans normaltillstånd. Hon har vid förhöret tillagt att det nu har gått många år sedan P.M. drabbades av stroke, och att hon inte tror att hans arbetsförmåga kan förbättras på sikt – den är stadigvarande nedsatt och skulle, om något, kunna försämrats ytterligare.

Med hänsyn till det anförda anser Arbetsdomstolen att det är utrett i målet att P.M:s nedsättning av arbetsförmågan är varaktig och bestående i den mening som krävs för att nedsättningen ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning.

Arbetsdomstolen övergår med detta till att pröva förbundets påstående att Polismyndigheten inte har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.

Har Polismyndigheten uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet?

Förbundet har till stöd för sin talan i denna del sammanfattningsvis anför följande.

Om det skulle anses föreligga en sådan nedsättning av P.M:s arbetsförmåga att han är i behov av rehabilitering, görs gällande att Polismyndigheten inte har utrett vari nedsättningen har bestått. Polismyndigheten har heller inte tagit tillvara det förhållandet att P.M. ostridigt har kvar normala kognitiva förmågor. Den stora bristen i de arbetsprövningar som har gjorts är att man har prövat P.M:s arbetsförmåga mot funktioner som har ställt höga krav på fysisk förmåga i stället för att pröva arbetsförmågan i förhållande till för P.M. relevanta arbetsuppgifter, trots att sådana finns inom myndighetens verksamhet. Utifrån de beteckningar som polisen använder vid tillsättning av tjänster, faller de arbetsuppgifter som P.M. utfört sedan 2013 närmast in under funktionsbeskrivningarna ”forensiker IT” eller ”handläggare multimediala”.

Polismyndigheten har under en längre tid haft en inrättad funktion som sysslat med multimediateknik och klippning, till vilken det rekryteras löpande. Rollen innebär tillhandahållande av tekniskt stöd, inhämtning av bild och film och leverans av övrigt stöd kopplat till bild och film. Denna funktion och arbetsuppgifterna som ryms inom denna roll finns inte beskriven i reha-

biliteringsutredningen, trots att rollen skulle passa väl in på den arbetsförmåga som P.M. uppvisat såväl i sitt arbete vid Polismyndigheten som vid arbetsträningen genom Arbetsförmedlingens försorg. Han har dock inte prövats mot en befattning med sådant innehåll.

P.M:s språkliga svårigheter, framför allt gällande förmågan att uttrycka sig genom tal, går att kompensera med talsyntes vid läsning av texter, med andra kommunikationsformer såsom kroppsspråk samt med mindre justeringar i rutiner.

De mindre justeringar av rutiner som skulle kunna genomföras är att tilldelning av arbetsuppgifter och återrapportering till ansvarig chef eller utredare struktureras på ett sätt så att det står klart att P.M. tagit till sig instruktioner. Anpassningsbehovet är i detta avseende knutet till den enskilda individens vana att kommunicera med P.M. Den tröghet i ordflödet som han lidit av sedan han drabbades av stroke innebär, som framgått av den medicinska dokumentationen, vissa svårigheter att hitta ord och uttryckssätt. Genom kontinuerlig kommunikation med honom går det dock att hitta kommunikationsnycklar genom vissa bestämda fraser och uttryck för att exempelvis bekräfta att han rätt har uppfattat sina arbetsuppgifter. Hans mentala förmågor är inte nedsatta. Ett sätt att säkerställa en tillräcklig kvalitet skulle alltså vara att ansvarig chef skaffar sig en viss vana av att kommunicera med P.M.

Polismyndigheten har även brutit i sin omplaceringsskyldighet, i och med att omplaceringsutredningen – när den väl sattes igång – var inriktad på fel arbetsuppgifter. Polismyndigheten har vid sin inventering av tänkbara arbeten och arbetsuppgifter inte sett till de faktiska förmågor som P.M. besitter och inte heller satt honom i arbetssituationer som passade hans förmågor. Något skäl för Polismyndigheten att inte pröva honom i arbete som multimediahandläggare – en funktion som uppenbarligen har funnits vid Polismyndigheten – har inte framkommit. Polismyndigheten har heller inte på ett tillräckligt tydligt sätt utrett vilka funktioner som fanns inom polisen.

P.M. har tillräckliga kvalifikationer för flertalet av de vakanser som beskrivs i omplaceringsutredningen, med undantag för de vakanser för vilka han saknar relevant utbildning.

Staten har genmält följande.

De anpassningar som Polismyndigheten är skyldig att vidta är begränsade på så sätt att det inte krävs att P.M. permanent befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i den ordinarie befattningen (funktionen). Anpassningarna får inte heller innebära att kärnan i funktionen försvinner. De arbetsuppgifter som P.M. hade täckte inte en full funktion.

Av arbetsförmågebedömningen framgår att P.M. har expressiv dysfasi, långsam processhastighet, svårigheter att växla fokus, svårt att klara

flerstegsmoment p.g.a. påverkat arbetsminne (dvs. det uppstår svårigheter vid arbetsuppgifter som kräver att man behärskar flera instruktioner givna vid ett tillfälle). Vid sådana förhållanden saknas möjlighet att anpassa en utredares arbete utan att permanent befria denna från merparterna av uppgifterna, då samtliga moment kräver förmåga att växla fokus, samt god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Förbundet har lyft fram att P.M. kan utföra ett fåtal moment som att granska kontrollistor och kontrollera vissa bilder. Den förstnämnda sysslan är en arbetsuppgift som inte längre utförs och den andra sysslan motsvarar inte merparten av en utredares uppgifter.

P.M. kan inte, genom användandet av talsyntes och kroppsspråk, försättas i en jämförbar situation med en utredare som inte har motsvarande funktionshinder. Talsyntesen kan endast omvandla skriven text till tal för att underlätta för P.M. att ta del av texter, men kan inte avhjälpa hans egna talsvårigheter. Den kan alltså inte hjälpa honom att t.ex. formulera frågor och följdfrågor vid förhör eller att redovisa brottsutredningar. Kroppsspråk kan inte ersätta talat språk i exempelvis en förhörssituation.

Det har sammanfattningsvis saknats möjlighet att, genom att vidta skäliga anpassningsåtgärder, låta P.M. kvarstå i arbete. Några organisatoriska förändringar som skulle avhjälpa bristerna har inte heller varit möjliga.

Det sagda innebär att Polismyndigheten har uppfyllt sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet.

Då det konstaterats att P.M. saknar arbetsförmåga i ordinarie funktion som utredare inleddes en omplaceringsutredning i syfte att omplacera honom till en annan funktion inom Polismyndigheten utifrån den klarlagda arbetsförmågan. Därvid framgick att det inte fanns någon ledig funktion som P.M. uppfyllde kvalifikationskraven för eller var lämplig för utifrån hans arbetsförmåga. Det fanns heller inte någon ledig funktion som motsvarade hans sysselsättningsgrad.

Polismyndigheten har inte, vilket förbundet verkar göra gällande, varit skyldig att försöka plocka ihop och konstruera en helt ny befattning med just sådana arbetsuppgifter som P.M. har kunnat utföra.

Förbundet har inte visat på någon specifik befattning som det menar att P.M. borde ha erbjudits. Förbundet har däremot, utifrån i målet ingiven personalnomenklatur, påstått att han skulle fungera i funktioner som "forensiker IT" och "handläggare multimedia" med inslag av "handläggare register". Det bestrids att P.M. innehar tillräckliga kvalifikationer för någon av dessa funktioner, givet att samtliga kräver god förmåga att växla fokus och att uttrycka sig i tal och skrift.

Vid tidpunkten för uppsägningen fanns det överhuvudtaget inte någon vakant befattning som handläggare multimedia. För de vakanta befattningar som forensiker IT som fanns framgår av kravprofilerna att de krävde bl.a. att sökanden hade utbildning – i ett av fallen uttryckligen specificerad till högskoleexamen – med relevant inriktning, god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift samt förmåga att genomföra olika sorters yttre utredningsåtgärder såsom att delta vid husrannsakingar och vittna i rättegång. P.M. uppfyller inte kvalifikationskraven för dessa tjänster. Dessutom avsågs i båda fallen anställningar om 100 procent (dvs. heltid), varför P.M. har saknat tillräckliga kvalifikationer redan genom att han endast besitter 75 procent arbetsförmåga.

Sammanfattningsvis har Polismyndigheten inte heller brustit i sin omplaceringskyldighet.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande överväganden.

En bedömning av vilka möjligheter som har funnits att bereda P.M. fortsatt sysselsättning genom anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder måste, liksom vad avser möjligheterna att erbjuda honom omplacering, ta sin utgångspunkt i vad som har utretts om hans nedsatta arbetsförmåga. Den skriftliga och muntliga utredningen i detta avseende har i stora delar redan berörts i den föregående framställningen.

Den skriftliga utredningen består i dessa delar främst av de båda arbetsförmågebedömningarna jämte sammanfattningarna avseende P.M:s arbetsprövningar vid intern service och utrustningsförrådet. Arbetsdomstolen har, såsom redan tidigare anförts, godtagit de bedömningar och slutsatser som har kommit till uttryck i arbetsförmågebedömningarna. Det har inte heller framkommit någon anledning att ifrågasätta innehållet i sammanfattningarna från de båda interna arbetsprövningarna, vilka även de stöds av den muntliga bevisningen i form av främst förhöret med M.H. Förbundet har inte heller framfört några egentliga invändningar mot innehållet i sak i något av de nu nämnda dokumenten. Redogörelsen för vad som är utrett om P.M:s arbetsförmåga tar därför till stora delar sin utgångspunkt i vad som kan utläsas av dessa dokument.

P.M. har enligt samstämmiga uppgifter i målet en god språklig förståelse såtillvida att han inte verkar ha några problem med att uppfatta och förstå vad andra säger. Han kan alltså klart uppfatta signaler från omvärlden i form av t.ex. sådant som muntlig information och instruktioner från kolleger och chefer. Däremot medför hans expressiva dysfasi, dvs. svårigheter att uttrycka sig i tal, uppenbara problem med att från hans sida kommunicera tillbaka till andra. Det finns en tröghet i ordflödet med tydliga begränsningar i fråga om ordrikedom och hastighet. För detta kompenserar han, enligt vad som har upplysts och såsom också har kunnat iakttas under hans förhör inför rätten, med kroppsspråk i form av exempelvis gester samt genom användandet av olika ord och nyckelfraser, av förbundet benämnda

kommunikationsnycklar. Det framträder dock en klar bild av att svårigheterna att uttrycka sig i tal är så betydande att de, även med hjälp av den sortens metoder, kan kompenseras för endast i begränsad utsträckning. Detta följer inte minst av att sådana kommunikationsnycklar är som mest verkningfulla i kontakter med personer som redan har lärt sig att tolka dem genom i vart fall någon tids samvaro och samspel med P.M.

Såvitt avser läs- och skrivförmågan finns det en anteckning i den första arbetsförmågebedömningen om att det är en utmaning för P.M. att skriva och att läsa längre texter, men att lässvårigheterna kan kompenseras för genom ett hjälpmedel för talsyntes som omvandlar skriven text till tal. Det har inte närmare framkommit hur detta hjälpmedel används och vilka eventuella begränsningar det kan medföra vid användning i det dagliga arbetet, men en uppgift om att P.M. vid placeringen på intern service inte kunde läsa på kuvert och paket och föra in dessa i systemet, tyder på vissa begränsningar också i detta avseende.

Enligt vad som anges i den första arbetsförmågebedömningen har P.M. även svårigheter i form av långsam processhastighet vilket gör att han har svårt att växla fokus, att bearbeta information och att hantera mycket information samtidigt. Han klarar inte av att ”ha många bollar i luften”. Vidare är arbetsminnet påverkat, vilket gör att han har svårt med flerstegsmoment.

Av utredningen har vidare framgått att P.M. har påtagliga nedsättningar i sin fysiska förmåga, vilket bl.a. yttrar sig i svaghet i höger arm, hälsa och balanssvårigheter i höger ben. I den första arbetsförmågebedömningen görs bedömningen att P.M. visserligen har förmåga till ett fysiskt rörligt arbete, men endast i den utsträckning detta inte ställer krav på dynamisk förmåga i höger arm och hand och om tempot vid förflyttningar kan anpassas. P.M. har vid sitt förhör bekräftat att han inte kan använda båda händerna. Denna begränsning får uppfattas vara vad som ligger till grund för att han, enligt dokumenten från arbetsprövningarna på intern service och utrustningsförrådet, där inte kunde bära något och samtidigt öppna dörrar, och att han inte kunde lyfta större eller tyngre kartonger som inte kan lyftas med en hand. M.H. har berättat att P.M. visserligen kunde leverera en lättare försändelse, men bara om någon satte den i handen på honom och om den inte behövde bäras förbi stängda dörrar. I dokumenten från arbetsprövningarna anges även att han inte kan kliva upp och ner på en trappstege eftersom han inte kan hålla i sig. Det är en uppgift som kan ses i samband med en anteckning i den första arbetsförmågebedömningen om att det vid trappgång finns behov av räcke på båda sidor så att han kan ta stöd med vänster hand på både upp- och nervägen.

När det gäller vilka slutsatser som kan dras av detta, kan till att börja med konstateras att P.M:s svårigheter synes ha inneburit att han i stort sett inte har kunnat utföra några av de arbetsuppgifter, som han tilldelats, helt självständigt. Antingen har det krävts att någon gått bredvid och hjälpt till, t.ex. med att lyfta något eller med att öppna dörrar, eller så har det rört sig

om arbetsuppgifter som har utförts som ett led i en kedja och som har behövt överlämnas till, och typiskt sett även kontrolleras av, en kollega. Även det förhållandet att P.M:s möjligheter att kommunicera med andra är i viss utsträckning avhängig av individen och dennes vana av samspel med P.M. och förståelse för de tidigare berörda kommunikationsnycklarna, har utgjort en begränsning i detta sammanhang. Den uppgift som P.M. synes ha varit mest självgående med, nämligen kontrollerna av de s.k. guldbreven, är en uppgift som enligt staten i praktiken inte längre utförs vid Polismyndigheten.

Förbundet har gjort gällande att P.M:s språkliga svårigheter går att kompensera för genom talsyntes och kroppsspråk samt genom att chefer och kolleger skaffar sig större vana av att kommunicera med honom. Att dessa metoder inte är tillräckliga för ändamålet utvisas dock enligt Arbetsdomstolens mening redan av det förhållandet att metoderna – enligt vad som är upplyst – har varit tillgängliga och även rent faktiskt varit i bruk under den tid som omfattas av utredningen i målet. Såvitt avser P.M:s fysiska nedsättningar, har några möjliga och tillräckliga anpassningsåtgärder inte ens påståtts föreligga.

Förbundet har inte angett någon viss ledig befattning som förelåg vid tiden för uppsägningen och som förbundet anser att P.M. borde ha erbjudits. Såvitt avser de vakanta befattningarna som redovisas i den mycket omfattande, rikstäckande lista som finns fogad till den i målet ingivna omplaceringsutredningen, har förbundet gjort gällande att P.M. har tillräckliga kvalifikationer för flertalet av dessa, med undantag för sådana där han saknar relevant utbildning. Förbundet har dock inte pekat ut några särskilda vakanser, utan har endast påstått att omplaceringsutredningen var inriktad på fel arbetsuppgifter och att Polismyndigheten inte har sett till de faktiska förmågor som P.M. besitter och inte heller satt honom i arbetssituationer som passade hans förmågor. Förbundet har tillagt att det inte har funnits något skäl för Polismyndigheten att inte pröva P.M. i arbete som multimediahandläggare – en funktion som förbundet påstår har funnits vid Polismyndigheten, dock även här utan att peka på någon viss befattning i den till omplaceringsutredningen fogade listan över vakanser. Förbundet har slutligen framfört att Polismyndigheten inte på ett tillräckligt tydligt sätt har utrett vilka funktioner som fanns inom polisen.

Beträffande påståendet om att Polismyndigheten inte har sett till de förmågor som P.M. besitter, uppfattar Arbetsdomstolen detta som anknutet till vad förbundet anfört om P.M:s datavana och att hans arbetsuppgifter under åren 2013–2019 närmast hamnat under funktionsbeskrivningarna ”forensiker IT” och ”handläggare multimedia”. Såvitt avser den sistnämnda framgår emellertid av omplaceringsutredningen att det vid tidpunkten för uppsägningen inte fanns någon sådan vakans, och beträffande den förstnämnda framgår av samma utredning att P.M. varken uppfyller utbildningskraven eller övriga krav på exempelvis god förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår det även i övrigt, vid en jämförelse av vad som ovan har konstaterats om P.M:s arbetsförmåga och de arbetsbeskrivningar med angivna kvalifikationskrav som anges i omplaceringsutredningen, tydligt att P.M. inte har haft förmåga att, vare sig helt eller på deltid, fylla någon av de vakanser som har redovisats i den genomförda omplaceringsutredningen. Att denna har omfattat samtliga lediga anställningar inom Polismyndigheten vid tiden för uppsägningen framgår av utredningens innehåll och har inte heller ifrågasatts av förbundet. Någon skyldighet för Polismyndigheten att konstruera en särskild befattning åt P.M., utifrån olika enskilda arbetsuppgifter relaterade till bl.a. datorhantering och multimedia som han enligt förbundet haft vana och förmåga att utföra, har – såsom staten också har anfört – inte förelegat. Det kan också noteras att den sortens försök att finna sysselsättning åt P.M. synes ha varit vad som till viss del genomfördes under de år då han tjänstgjorde vid utredningsgruppen i Norrköping, och som efter hand visade sig inte möjliggöra sysselsättning i tillräcklig omfattning.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att det är visat i målet att Polismyndigheten har uppfyllt sin anpassnings-, rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet och att, trots detta, P.M. inte längre varaktigt kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Polismyndigheten. Förbundets talan, till den del denna stöds på anställningsskyddslagen, kan alltså inte bifallas.

Talan grundad på diskrimineringslagen

Av Arbetsdomstolens bedömning av käromålet i de delar som grundats på anställningsskyddslagen följer även dels att P.M. till följd av sin nedsatta arbetsförmåga inte har befunnit sig i en jämförbar situation med någon utan en sådan funktionsnedsättning, dels att han inte genom skäliga åtgärder för tillgänglighet skulle ha kunnat komma i en sådan jämförbar situation.

Detta innebär att förbundets talan inte heller kan vinna bifall i den del som grundas på diskrimineringslagen.

Sammanfattande slutsatser

Arbetsdomstolen har kommit fram till att P.M:s arbetsförmåga vid uppsägningstidpunkten var nedsatt i så väsentlig mån att han inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse för Polismyndigheten. Det är även utrett att denna nedsättning är varaktig och kan förväntas bestå under över-skådlig tid framöver.

Arbetsdomstolen har även funnit att det är visat att Polismyndigheten har fullgjort sina åligganden i fråga om att inför uppsägningen utreda möjligheterna till anpassning, rehabilitering och omplacering, och att några möjligheter att bereda P.M. fortsatt anställning därvid inte har framkommit.

Detta innebär att uppsägningen av P.M. har varit sakligt grundad och att Polismyndigheten inte genom uppsägningen har brutit mot diskrimineringslagen.

Förbundets talan ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vid denna utgång ska förbundet ersätta staten för dess rättegångskostnader. Det belopp som staten har yrkat är skäligt.

Sekretess

Delar av huvudförhandlingen hölls inom stängda dörrar. Det saknas skäl att förordna om fortsatt sekretess beträffande de uppgifter som då förekom.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Polisförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Polisförbundet att ersätta staten genom Polismyndigheten för rättegångskostnader med 332 529 kr, varav 312 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Peter Syrén, Berndt Molin, Johanna Torstensson och Elisabeth Mohlkert. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander