

En arbetstagare med sjukdomen multipel skleros (MS) har blivit uppsagd från sin anställning som administratör vid polismyndigheten på den grunden, att hon inte har någon arbetsförmåga av betydelse för anställning där. Arbetsdomstolen har funnit att uppsägningen har varit sakligt grundad och inte i strid med diskrimineringslagen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2022-06-08
StockholmDom nr 34/22
Mål nr A 100/21**KÄRANDE**

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Jenny Ekenstierna, Fackförbundet ST,
Fosievägen 15, 214 31 Malmö

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60,
111 21 Stockholm
Ombud: arbetsrättsjuristen Carl-Axel Holmberg och
socialförsäkringsexperten Jenny Lindmark, adress som ovan

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

H.F. är medlem i Fackförbundet ST (förbundet). Hon anställdes av Polismyndigheten 2002. Sedan 2012 är hon placerad på bedrägerisektionen som administratör.

H.F. – som sedan ungdomen är diagnosticerad med multipel skleros (MS) – sades upp från sin anställning den 30 september 2020.

Parterna är överens om att H.F:s sjukdom innebär en funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen.

Tvisten gäller om uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen och därvid om H.F. har någon arbetsförmåga av betydelse för anställningen hos Polismyndigheten till följd av sitt sjukdomstillstånd. Det är också tvistigt om arbetsgivaren genom att säga upp H.F. brutit mot diskrimineringslagen genom att ha utsatt henne för antingen direkt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet. Det är tvistigt om Polismyndigheten vidtagit skäliga anpassningsåtgärder.

Parterna har genomfört tvisteförhandlingar utan att ha enats.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av H.F. och förplikta staten att till henne betala 120 000 kr i allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen och 140 000 kr i diskrimineringsersättning, jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Staten har bestritt talan och inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd eller diskrimineringsersättning samt gjort gällande att eventuellt allmänt skadestånd och/eller diskrimineringsersättning ska jämkas avsevärt. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Polismyndigheten har sagt upp H.F. från hennes tillsvidareanställning vid Polismyndigheten utan att det funnits saklig grund för uppsägning. Hon kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Hennes arbetsförmåga är inte stadigvarande nedsatt. Polismyndigheten har inte uppfyllt sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar gentemot H.F. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig och Polismyndigheten ska betala allmänt skadestånd till H.F. för brott mot anställningsskyddslagen.

Polismyndigheten har vidare diskriminerat H.F. Det är i första hand fråga om direkt diskriminering eftersom Polismyndigheten har sagt upp H.F. för att hon har MS som påverkar hennes arbetsförmåga. I andra hand är det fråga om diskriminering genom bristande tillgänglighet. Polismyndigheten har nämligen genom uppsägningen missgynnat henne genom att inte ha vidtagit skäligen åtgärder för tillgänglighet för att hon skulle ha kunnat komma i jämförbar situation med personer utan motsvarande funktionsnedsättning. Staten är därför skyldig att även betala diskrimineringsersättning till H.F.

H.F. har medverkat i rehabiliteringen och det saknas därför skäl att jämka det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen.

Anställningen

H.F. har varit anställd hos Polismyndigheten sedan 2002 och är sedan 2012 placerad vid bedrägerisektionen som administratör.

Arbetsuppgifter på bedrägerisektionen

Arbetet består av att stötta utredare och förundersökningsledare i att inhämta underlag i pågående förundersökningar. Det är mycket administrativt arbete med att diarieföra och registrera olika handlingar samt besvara samtal och hantera den gemensamma e-postbrevlådan. Den huvudsakliga arbetsuppgiften är utredning i det s.k. inflödet och innebär initial ärendehantering. Detta består vanligen av inhämtning av kontoutdrag och utdrag från betaltjänsten Swish samt inhämtning av övervakningsfilmer från butiker och bankomater. Arbetet utförs på kontorstid och alla administratörer har egna rum.

H.F:s sjukdomstillstånd

H.F. har sjukdomen MS. Det förekommer stora individuella skillnader och funktionspåverkan bland dem som har MS. Det är endast H.F:s individuella aktivitets- och funktionsbegränsningar som är relevanta för bedömningen.

H.F. är stress- och infektionskänslig, känslig för stimuli som syn-, ljud- och ljusinttryck samt har påverkad motorik, vilket gör att hon har svårt att gå längre sträckor eller stå längre stunder. Hon har vidare bl.a. balans- och gångsvårigheter, mental trötthet och vissa kognitiva nedsättningar.

H.F:s behov av anpassning

H.F. har följande behov av anpassningar av arbetsmiljön. Arbetsuppgifterna bör vara utformade på ett sådant sätt att hon kan utföra en uppgift i taget och i ett anpassat tempo. En arbetsuppgift kan dock i sig innehålla flera moment. Det är riktigt att hon har svårt att föra mötesprotokoll som innebär att lyssna och samtidigt anteckna det som sägs. Hon har behov av korta arbetspass och regelbundna pauser. Hon avråds från arbete i en stressig miljö med mycket ljud- och ljusinttryck och hon har behov av att kunna arbeta i ett eget rum. Hon bör arbeta deltid.

Det är inte riktigt att H.F. behöver längre tid för att utföra arbetsuppgifterna, att hon inte bör tilldelas fler än ett ärende i taget, att hon bör få välja sina ärenden själv samt att tilldelning av ärenden måste ske via närmaste chef. Efter 2017 har hon fått arbetsuppgifter från t.ex. förundersökningsledare. Det är inte heller riktigt att hon saknar den simultankapacitet som krävs för att granska filmer eller ta emot telefonsamtal.

H.F:s arbetsförmåga har inte försämrats gradvis. Hennes arbetsförmåga var opåverkad fram till dess att hon fick ett stort skov 2017. Skovet medförde en längre tids heltidssjukskrivning och att sjukdomstillståndet förvärrades. H.F. återvände till bedrägerisektionen i mars 2018. Hon har sedan dess varit partiellt sjukskriven i varierande omfattning. Sedan november 2018 har hon återfått en stabil arbetsförmåga om 75 procent. Läkare har bedömt nivån som varaktig. Under hösten 2019 drabbades hon av ytterligare sjukskrivning. Den bedöms dock vara tillfällig och orsakad av den arbetsrättsliga processen som arbetsgivaren då inledde och som innebär en stor psykisk påfrestning för henne.

Rehabilitering

Rehabilitering före 2017

Det är inte riktigt att Polismyndigheten vidtagit rehabiliterings-, anpassnings- eller stödåtgärder med anledning av H.F:s MS före skovet 2017. Det görs inte heller gällande att så borde ha skett. Omständigheterna före skovet 2017 saknar under alla förhållanden betydelse för bedömningen. Det är arbetsförmågan vid tiden för uppsägningen som domstolen ska bedöma.

Rehabilitering efter 2017

H.F. genomgick under perioden augusti 2017 till februari 2020 en mängd olika rehabiliteringsåtgärder inom sjukvården med anledning av sina restbesvär efter skovet. Syftet var bl.a. att förbättra arbetsförmågan genom att återställa så många funktioner som möjligt.

Det är riktigt att Polismyndigheten upprättade en rehabiliteringsplan tillsammans med H.F. i mars 2018.

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen pågick till januari 2020 då Polismyndigheten ensidigt beslutade att avsluta rehabiliteringen i förhållande till ordinarie arbete och annat arbete inom myndigheten.

Polismyndigheten har inte uppfyllt sitt ansvar för rehabilitering, anpassning och åtgärder för tillgänglighet

Inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar ska arbetsgivaren vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen ska bestå. En viss omorganisation av arbetsplatsen eller omfördelning av arbetsuppgifter kan ingå bland sådana åtgärder.

Polismyndigheten har vidtagit vissa arbetslivsanpassade rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Polismyndigheten har dock inte vidtagit samtliga möjliga åtgärder för att försätta H.F. i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

Under rehabiliteringsperioden mars 2018–januari 2020 har Polismyndigheten vidtagit viss omfördelning av arbetsuppgifter, främst på rättsavdelningen. Förbundet och H.F. har förstått det som att Polismyndigheten inte varit villig att göra det varaktigt. Polismyndigheten verkar från hösten 2019 ha varit inställd på att skilja H.F. från hennes anställning. Detta illustreras av beskrivningen av hennes anpassningsbehov i omplaceringsutredningen, där man starkt överdriver hennes begränsningar och anger anpassningsbehov som över huvud taget inte finns i det underliggande materialet. Det var med dessa överdrivet beskrivna anpassningsbehov som Polismyndigheten letade alternativa arbetsuppgifter åt H.F. Hon prövades mot befintliga eller utanonserade anställningar, varav de flesta var på heltid.

Det är inte riktigt att en omfördelning av de arbetsgifter som H.F. inte kan utföra skulle innebära en försämring av arbetsmiljön för övriga arbetstagare. Inte heller skulle en omfördelning innebära en utvidgning av verksamheten.

Bedrägerisektionen

Från mars 2018 till januari 2019 placerades H.F. i en lugnare del av bedrägerisektionen och tilldelades främst enklare ärenden som innehöll färre utredningsåtgärder per ärende. Arbetsgraden trappades upp från 25 till 75 procent.

Det var riktigt, som staten angett, att H.F. hade ett eget arbetsrum och att arbetsgivaren omfördelade arbetet med funktionsbrevlådan från henne till andra arbetstagare samt beslutade att hon skulle ta fram ”förstahandsåtgärder” vilka tilldelades av förundersökningsledarna.

Även om alla administratörerna sitter i eget rum begränsar det inte synintrycken för var och en, eftersom rummen har glasväggar. Polismyndigheten gjorde inte något för att påverka synintrycken för H.F. genom att t.ex. täcka över glaset med gardiner.

Filmgranskning är en del i det utredningsarbete som administratörerna på bedrägerisektionen utför. Arbetsuppgiften innefattar både att inhämta övervakningsfilmer från utomstående aktörer och att granska filmerna. Under 2018 utgjorde filmgranskning en stor del av H.F:s arbetsuppgifter.

Datorerna för filmgranskning är placerade i samma rum som bl.a. kopiatorerna. Filmgranskningen sker alltså i en stressig miljö. Polismyndigheten har inte möjliggjort för H.F. att granska filmer i ett avskilt rum eller i en lugn miljö utan mycket ljud- och ljusintryck.

Rummen i bedrägerisektionens del av polishuset är utrustade med ett extra uttag för extern inkoppling som en dator för filmgranskning kan kopplas till. En dator av enklare eller äldre modell hade varit tillräcklig och finns att tillgå hos Polismyndigheten. Det hade således varit möjligt och skäligt för arbetsgivaren att anpassa miljön på detta sätt.

Arbetsgivaren har inte heller möjliggjort för H.F. att vid behov inhämta filmerna. I normalfallet skickas övervakningsfilmerna till Polismyndigheten per post. I undantagsfall behöver filmerna hämtas på plats. Före skovet 2017 promenerade H.F. vanligtvis dit, varifrån filmerna skulle hämtas. Hon saknar dock för närvarande förmåga att gå längre sträckor och behöver därför ett alternativt transportmedel för att kunna utföra den arbetsuppgiften. Det är såväl möjligt som skäligt att kräva att arbetsgivaren ska tillhandahålla ett transportmedel för H.F. så att hon kan utföra arbetsuppgiften. Polismyndigheten har dock inte vidtagit eller utrett möjligheterna till en sådan åtgärd.

H.F. skulle med angivna anpassningar ha kunnat granska film på ett sådant sätt som ingår i administratörsrollen på bedrägerisektionen.

Polismyndigheten är inte skyldig att tillskapa arbetsuppgifter genom att låta H.F. arbeta med filmgranskning i större utsträckning än vad arbetet som administratör motiverar. Arbetsuppgiften ska dock kunna utföras i en för H.F. anpassad miljö.

Arbetsmiljöverket genomförde i juni 2020 en inspektion av arbetsmiljön på bedrägerisektionen. Polismyndigheten uppgav då att uppgiften att granska film skulle flyttas från bedrägerisektionen inom kort. Så har dock inte skett trots att två år har förflutit sedan dess.

H.F. kan utföra huvuddelen av administratörernas arbetsuppgifter på bedrägerisektionen. De uppgifter som behöver omfördelas från henne till andra anställda, såsom postfördelning och filmhämtning, är relativt få och utgör inte en betydande del av arbetstiden. På bedrägerisektionen finns flera administratörer till vilka omfördelning kan ske. En sådan omfördelning av arbetsuppgifterna är en skälig anpassningsåtgärd.

Rättsavdelningen

H.F. var från februari 2019 till april 2020 tillfälligt placerad på rättsavdelningen och utförde ordinarie arbetsuppgifter inom ramen för handläggning av vapenlicens- och vapentillståndsärenden. Parterna synes vara överens om vilka arbetsuppgifter hon utförde där och att hennes dåvarande arbetsledare ansåg att hon utförde dem på ett tillfredsställande sätt. Arbetsmiljön på rättsavdelningen är lugnare och H.F. utsattes för mindre yttre stimuli där än på bedrägerisektionen.

Vid ett uppföljningssamtal på rättsavdelningen den 4 september 2019 uppgav H.F. att hon ansåg sig kunna hantera arbetsuppgifterna i sin ordinarie befattning vid bedrägerisektionen i framtiden, om hon fick samma stöd där som hon fått på rättsavdelningen.

H.F. har medverkat i rehabiliteringen

H.F. har medverkat i sin rehabilitering. Hon har inte försvårat Polismyndighetens arbete med rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Hon har öppet berättat om sin sjukdom och vilka behandlingar hon genomgått, deltagit i möten där olika åtgärder diskuterats och deltagit i en kartläggning som Polismyndigheten gjorde av hennes arbetsförmåga. Hon har gått på samtliga rehabiliteringsmöten som hon kallats till utom ett, den 3 oktober 2019, inför vilket hon meddelade Polismyndigheten att hon inte kunde närvara på grund av sjukdom och bad arbetsgivaren skjuta upp mötet. Polismyndigheten valde i stället att genomföra mötet utan henne. H.F. kallades inte till mötet den 11 oktober 2019.

Läkarintyg

H.F. har följt Polismyndighetens interna instruktioner såvitt avser läkarintyg för sjukskrivning. Det är riktigt att hon endast lämnat in sidan två på läkar-

intyget för sjukskrivning till arbetsgivaren och att hon dolt uppgifter om sin diagnos samt, i förekommande fall, uppgift om läkemedel.

Den information som Polismyndigheten i sina riktlinjer angett att arbetsgivaren behöver, dvs. uppgifter om funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsning samt sjukskrivningsperiod och sjukskrivningsnivå, återfinns på sidan två i blanketten som lämnats till arbetsgivaren.

I samband med att Polismyndigheten införde riktlinjerna hösten 2018, upplyste Polismyndigheten H.F. om dessa och bad henne komplettera sina läkarintyg därefter, vilket hon gjorde. Polismyndigheten har därefter tagit emot läkarintygen utan att begära kompletteringar. Polismyndigheten har därigenom gett H.F. uppfattningen, att hon lämnat tillräckliga uppgifter samt bidragit till eventuellt bristfälligt underlag genom att inte försöka reparera skadan efterhand som den uppkom.

H.F. har utöver att lämna in läkarintyg informerat arbetsgivaren om hur hennes MS påverkar henne och vilka anpassningsåtgärder som behövs.

Kontakt med behandlande läkare

Det är riktigt att H.F. inte gett Polismyndigheten medgivande att ha direktkontakt med hennes behandlande läkare. På det sätt som Sahlgrenska sjukhuset organiserar MS-vården, finns det inte någon särskilt utsedd behandlande läkare.

H.F. arbetade aktivt med att etablera en kontakt mellan Polismyndigheten och Sahlgrenska sjukhusets MS-team. Hon inhämtade även ett läkarutlåtande om anpassningsbehov och möjliggjorde för Polismyndigheten att ställa frågor till läkaren om utlåtandet. Därutöver bjöd hon in en representant för MS-teamet till ett möte med Polismyndigheten och henne själv i april 2020.

Arbetsförmågebedömning

Polismyndigheten erbjöd H.F. att genomgå en arbetsförmågeutredning i företagshälsovårdens regi under perioden september-oktober 2019.

Under hösten och vintern 2019 genomgick H.F. flera behandlingar och utredningar inom sjukvården, bl.a. läkemedelsbehandling, omfattande utredning av hennes kognitiva förmågor och långvarig fysisk rehabilitering. Polismyndigheten informerades om åtgärderna vid möten den 26 augusti 2019 (läkemedelsbehandlingen), den 11 oktober 2019 (utredningen) och den 9 januari 2020 (fysisk rehab). Det är således inte riktigt att Polismyndigheten först den 24 februari 2020 skulle ha informerats om att H.F. skulle genomgå en utredning inom sjukvården.

När Polismyndigheten föreslog att H.F. skulle genomgå en arbetsförmågeutredning i företagshälsovårdens regi, upplevde hon att det skulle bli stressigt att ha flera processer pågående parallellt. Hon var orolig att resultaten skulle

bli missvisande. Polismyndigheten och lokala fackliga representanter enades därför om en alternativ metod för att utreda arbetsförmågan genom en kartläggande intervju med H.F. som genomfördes i december 2019.

Vid ett möte i april 2020 presenterades en expertutredning från specialistsjukvården för Polismyndigheten. Vidare inhämtades läkarutlåtanden om anpassningsbehov.

När H.F. var färdigrehabiliterad inom sjukvården i slutet av februari-början av mars 2020 meddelade hon arbetsgivaren att hon var redo att genomgå arbetsförmågeutredning hos företagshälsovården. Arbetsgivaren önskade dock inte längre att hon skulle genomgå en sådan utredning.

Anmälningar och skyddsstopp

H.F. gjorde en arbetsskadeanmälan den 19 september 2019 i Polismyndighetens interna system (LISA). Anmälan gjordes efter att H.F:s arbetsförmåga försämrats på grund av stressituationen till följd av den inledda arbetsrättsliga processen. Enligt 42 kap. 7 § socialförsäkringsbalken är det obligatoriskt för en arbetstagare att underrätta arbetsgivaren om arbetsskador. En sådan underrättelse kan därför inte anses innebära bristande medverkan i rehabiliteringen.

H.F. gjorde även två kränkingsanmälningar i LISA i maj respektive september 2020. Hon polisanmälde även en av Polismyndighetens medarbetare i juni 2020 efter att denne uttalat sig nedsättande om henne inför personer utanför myndigheten. Anmälningarna innebär inte att H.F. inte medverkat till sin egen rehabilitering eftersom dessa gjordes långt efter det att Polismyndigheten hade avslutat rehabiliteringen i januari 2020. Det är anmärkningsvärt att Polismyndigheten anser att en medborgare som anser sig utsatt för brott ska avstå från att anmäla brottet.

Vidare har skyddsorganisationen lagt ett skyddsstopp och tillskrivit arbetsgivaren enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Det är riktigt att Arbetsmiljöverket gjorde inspektioner i juni 2020 och juni 2021. Det är dock inte riktigt att Arbetsmiljöverkets representanter kritiserade den fackliga representanten och skyddsombudet. Oavsett om så var fallet har detta inte med H.F:s medverkan i rehabiliteringen att göra.

Arbetsbefrielse

H.F. var arbetsbefriad under uppsägningstiden. Initiativet till detta togs av Polismyndigheten. H.F. accepterade att vara arbetsbefriad. Under den arbetsrättsliga processens gång har H.F. fortsatt önskat att vara arbetsbefriad, vilket Polismyndigheten har tillgodosett.

H.F. har arbetsförmåga

H.F. saknar inte arbetsförmåga av betydelse för anställning hos Polismyndigheten. Hennes arbetsförmåga är inte heller alltför låg i förhållande till det arbete som ska utföras på bedrägerisektionen.

Sjukvården har bedömt att H.F. har en bestående arbetsförmåga om 75 procent i en utifrån hennes funktionsnedsättning anpassad arbetsmiljö. H.F. kan utföra en administratörs samtliga huvuduppgifter, dvs. utredning, jour och flax (med undantag för att hämta och sortera den fysiska posten) i en för henne anpassad miljö och med ett arbetstidsmätt om 75 procent.

Det är inte riktigt att H.F. på bedrägerisektionen hanterade lika många ärenden på en vecka som övriga administratörer gjorde på en halv arbetsdag. Polismyndigheten har bl.a. hänfört sig till observationer från H.F:s arbete under 2018. Dessa är inte representativa för arbetsförmågan vid uppsägningstillfället den 30 september 2020.

Uppsägningen och arbetsgivarens skyldigheter

Polismyndigheten har sagt upp H.F. från hennes tillsvidareanställning utan att saklig grund för uppsägning förelegat eftersom att hon har arbetsförmåga av betydelse.

Polismyndigheten har inte heller vidtagit skäliga anpassningsåtgärder och har inte i tillräcklig utsträckning beaktat möjligheterna att genom sådana åtgärder försätta H.F. i en jämförbar situation som personer utan motsvarande funktionsnedsättning vid bedömning av hennes arbetsförmåga. Polismyndigheten har därigenom, och genom att säga upp H.F., agerat i strid med diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen. Staten är därför skyldig att betala diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd till H.F.

H.F. har medverkat i rehabiliteringen och det saknas skäl att jämka diskrimineringsersättningen och det allmänna skadeståndet.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Det har förelegat saklig grund för uppsägning av H.F., eftersom hon stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren. Polismyndigheten har fullgjort sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet, så även inom ramen för sin omplaceringsskyldighet.

Uppsägningen har inte utgjort direkt diskriminering eftersom H.F. inte varit i en jämförbar situation med personer utan hennes 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, eftersom H.F. inte i tillräcklig utsträckning har medverkat i sin rehabilitering.

Arbetsuppgifter på bedrägerisektionen

H.F. har haft sin huvudsakliga placering inom Polismyndigheten på bedrägerisektionen. Det är riktigt att arbetsuppgifterna där består av de uppgifter som förbundet har gjort gällande. Därutöver kan följande tilläggas.

En administratör i det s.k. inflödet roterar veckovis på en lista med tre olika uppdrag: jour, bakjour (flax) och utredning. Jour och flax är serviceinriktade arbetsuppgifter eftersom administratörerna hanterar uppgifter som berör hela sektionen.

Jour och flax innebär att ta emot telefonsamtal, vilket kräver simultankapacitet. Det gäller att lyssna på samtalet och anteckna relevanta saker under tiden. H.F. har själv upplyst Polismyndigheten om att hon har svårigheter med detta. Det går inte heller på förhand att veta hur många som hör av sig till jourcen och belastningen är därför inte möjlig att förutse.

I arbetsuppgifterna ingår att dagligen bemanna en funktion för hantering av inkommande samtal från allmänheten. Ärendena till administratörerna ska vara av enklare karaktär. Utvecklingen inom bedrägeriärenden går mot en ökad komplexitet. Det är därför svårt att på förhand avgöra om de svar som erhålls genom inhämtat underlag kommer kräva ytterligare åtgärder.

Administratören behöver ha förmåga att hantera eventuella förändringar i ärendenas utveckling. Det finns i dag få förutsägbara eller repetitiva uppdrag kvar på sektionen. De som kan identifieras kommer sannolikt att flyttas till Polisens kontaktcenter.

Fördelning av ärenden till inflödets utredare och administratörer görs av förundersökningsledarna. Liksom administratörerna roterar de veckovis. Ett av deras uppdrag är fördelning av ärenden. Det innebär att utredarna/administratörerna har kontakt med olika förundersökningsledare varje vecka.

Att inte ha förmåga att fullt ut utföra utredningsuppdraget, medför svårigheter för förundersökningsledaren. Ärendena kan förändra karaktär efter en första inhämtning av underlag.

H.F:s sjukdomstillstånd

H.F. har haft MS sedan ungdomen. Under de senaste åren har hon haft en omfattande sjukfrånvaro med återkommande korttidsfrånvaro och längre sammanhållande sjukperioder under några månader med heltids- eller deltidssjukskrivning.

Sjukdomen påverkar H.F:s arbetsförmåga, som gradvis har försämrats. Sjukdomen medför att hon har en påtaglig känslighet för stimuli som kan göra henne extremt stresskänslig. Vidare har hon svårigheter att utföra arbetsuppgifter som kräver simultankapacitet och hon drabbas av mental trötthet. Motoriken är också påverkad. Hon har svårt att gå längre sträckor och stå längre stunder.

H.F. har svårt att protokollera, dvs. att först lyssna och sedan skriva ned det som sägs. Hon behöver ha korta arbetspass. Om hon ska utföra arbetsuppgifter som kräver koncentration, exempelvis granska övervakningsfilmer, är korta pass en förutsättning för att hon ska klara av arbetsuppgiften. Koncentrationsarbete måste ske helt ostört. Vid arbete som har en deadline måste denna skjutas längre fram, eftersom hon behöver längre tid på sig att utföra arbetsuppgiften.

Om flera deadlines är aktuella samtidigt, krävs dialog med arbetsledaren och förståelse för att arbetet tar längre tid än förväntat. H.F. bör inte tilldelas mer än ett ärende i taget då det skapar stress. Hon bör få välja sina ärenden själv och bestämma arbetstakten. Ärenden som tilldelats henne på grund av sin enkla karaktär, men som utvecklas och ökar i komplexitet, orsakar stark stress och trötthet hos henne. Tilldelning av ärenden ska enbart ske via närmaste chef.

H.F. är även infektionskänslig och kan till exempel inte möta människor i en reception.

Rehabilitering

Hälso- och sjukvården ansvarar för att behandla medicinska besvär och återställa grundläggande funktioner. Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, som syftar till att arbetstagaren ska återfå arbetsförmåga hos arbetsgivaren.

Enligt 29 kap. 2 § socialförsäkringsbalken är syftet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen att den som drabbas av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete. Exempel på arbetslivsinriktad rehabilitering är anpassningar av olika slag. Arbetsgivaren har genomfört arbetsanpassnings- och stödåtgärder under en lång period före 2017.

Polismyndigheten har uppfyllt sitt ansvar för rehabilitering, anpassning och åtgärder för tillgänglighet

Polismyndigheten är som arbetsgivare skyldig att anpassa H.F:s arbetsmiljö. Det är riktigt att de anpassningsåtgärder som förbundet redogjort för krävs för att anpassa H.F:s arbetsmiljö, dels som en rehabiliterande åtgärd, dels som anpassning för att försätta henne i likvärdig situation med någon som inte har funktionsnedsättningen.

H.F:s placering på bedrägerisektionen 2012 var i sig en anpassning och en arbetsmiljörelaterad åtgärd. Hon kom till bedrägerisektionen via det s.k. förändrarprogrammet, som var ett omställningsprogram för medarbetare som av någon anledning inte fungerade i arbetet, t.ex. på grund av nedsatt arbetsförmåga. Vid denna tidpunkt hade H.F:s arbetsmiljö anpassats genom att hon fick ett eget rum. Härefter skedde arbetsanpassningar bl.a. genom att arbetsgivaren omfördelade arbetsuppgifter.

Bedrägerisektionen

Under 2017 hade H.F. ett skov i sin sjukdom som föranledde sjukskrivning. Hon återkom i arbete på deltid vid bedrägerisektionen i mars 2018, varpå en rehabiliteringsplan upprättades i dialog med henne. Under den arbetslivsriktade rehabiliteringen ställde Polismyndigheten inte några prestationskrav på henne utan hon fick arbeta med en sak i taget. Polismyndigheten arbetade sedan, det vill säga under två och ett halvt år, aktivt med H.F:s arbetslivsriktade rehabilitering samt genomförde skäliga anpassningsåtgärder för att hon skulle komma i en jämförbar situation med någon som inte har hennes funktionsnedsättning.

Polismyndigheten vidtog följande åtgärder. H.F:s arbetsuppgifter omfördelades så att hon endast hade kvar enklare och mer rutinartade uppgifter som hennes chef särskilt tilldelade henne. Antalet arbetsuppgifter minskades och hennes arbetstider anpassades. Hon erbjöds hörselskydd och fick ett eget tjänsterum i den lugnaste delen av korridoren. Hennes tjänsterum förseddes med en skylt att ingen fick störa henne. Hon gavs möjlighet att själv styra över sina pauser. Hon gavs möjlighet till mer tillgänglig uppföljning av arbetsuppgifter och hälsoläge.

Ärendena inom filmgranskning har utvecklats till att bli allt mer komplexa. Filmgranskning kräver bl.a. simultankapacitet. De som arbetar med att granska filmer delar på ett antal datorer och det går inte att sköta arbetet från en egen personlig dator. Därmed är det svårt att utföra arbetet i en avskild och stressfri miljö. Polismyndigheten har genomfört en översyn av verksamheten gällande filmgranskning och beslutat att sektionen inte ska lägga resurser på att granska film, om det inte faller in under sektionens prioriterade målgrupper. Beslutet är följden av den hårda prioritering som sektionen ständigt måste göra som ett resultat av det höga inflöde av ärenden som sektionen har. Sektionen kan därför inte prioritera tids- och resurskrävande ärenden som avser låga belopp framför andra ärenden.

En arbetsgivare är inte skyldig att tillskapa arbetsuppgifter för en arbetstagar när behov av att arbetsuppgiften utförs saknas. En flytt av utrustning för filmgranskning skulle således inte innebära att H.F. skulle återfå arbetsförmåga av betydelse.

Eftersom arbetet med filmgranskning minskat, saknas det anledning att utreda alternativa transportmedel för inhämtning av film på det sätt som förbundet har gjort gällande. Uppgiften att granska filmer ligger fortfarande

kvar på bedrägerisektionen, men planen är att Polisens kontaktcenter och Kamerasektionen ska överta viss filmgranskning.

Rättsavdelningen

Under en period fick H.F. en tillfälligt ny organisatorisk placering på rättsavdelningen, bland annat i syfte att återhämta sig och återfå arbetsförmåga av betydelse och eftersom hon inte klarade av arbetet på bedrägerisektionen trots de anpassningar, som gjorts där. Hon placerades där inledningsvis från den 28 januari till den 30 april 2019.

De arbetsuppgifter som H.F. hade på rättsavdelningen motsvarade inte arbetsuppgifterna i en ordinarie anställning på rättsavdelningen, utan var anpassade till hennes arbetsförmåga. Hon arbetade med enklare arbetsuppgifter som hade lyfts ut ur en ordinarie funktion. Det var arbetsuppgifter utan krav på prestation och hon fick utföra arbetsuppgifterna i sin egen takt. Utifrån dessa förutsättningar bedömde hennes chef att hon hade utfört arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt. Sjukfrånvaron minskade inte under perioden på rättsavdelningen.

Under sommaren 2019 blev en anställning som registrator ledig hos rättsavdelningen och en dialog fördes med rättsavdelningen om möjligheterna för H.F. att söka och få den anställningen. Från rättsavdelningen uppgavs dock att man inte kunde se att det var möjligt, med hänsyn till hennes begränsningar att utföra hela det uppdrag som en sådan befattning innebar. Det fanns inte heller ekonomiska förutsättningar att utöka antalet anställda.

H.F. uttryckte vid flera tillfällen att hon inte var redo att återgå till sin ordinarie placering på bedrägerisektionen, eftersom arbetsmiljön där var alltför stressig och olämplig med hänsyn till hennes funktionsnedsättning. Hennes tillfälliga placering på rättsavdelningen förlängdes därför vid ett antal tillfällen.

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen avslutades i januari 2020. Eftersom H.F. motsatte sig en återgång till bedrägerisektionen, förlängdes hennes placering på rättsavdelningen ytterligare en tid fram till den 17 april 2020.

H.F. har inte medverkat i rehabiliteringsarbetet

Arbetsgivarens ansvar angående rehabilitering

Det är arbetsgivaren som avgör hur rehabiliteringsarbetet ska bedrivas och vilka som representerar arbetsgivaren i det arbetet. En arbetstagare kan inte anses medverka till sin rehabilitering när arbetstagaren motsätter sig hur arbetet ska bedrivas, vem som ska bedriva arbetet med rehabiliteringen och dessutom aktivt motarbeta arbetsgivarföreträdarna när de försöker uppfylla sitt arbetsgivaransvar.

Polismyndigheten informerade tidigt H.F. om vikten av att delta i sin rehabilitering. Det var först när det stod klart för henne att hon riskerade sin

anställning, som Polismyndigheten tillsammans med henne kunde genomföra ett möte med specialistvården i april 2020 och fick tillstånd att ställa skriftliga frågor till vården.

Läkarintyg

Vid sjukfrånvaro ska en arbetstagare från och med den åttonde dagen kunna styrka nedsatt arbetsförmåga genom läkarintyg. Detta är viktigt för att arbetsgivaren ska kunna genomföra sitt rehabiliteringsansvar. Av Polismyndighetens instruktion för läkarintyg framgår att arbetstagaren har rätt att stryka över den diagnos som anges i fält två på läkarintyget. Däremot ska det tydligt framgå hur sjukdomen påverkar förmågan att arbeta och vilken funktion som är nedsatt av sjukdomen.

Att diagnosen kan döljas framgår även av Sveriges Kommuner och Regioners information på dess webbplats om läkarintyg till arbetsgivare. Sveriges Kommuner och Regioner anger också att om diagnos saknas, är det viktigt med en tydlig beskrivning av aktivitetsbegränsningar m.m. i intyget.

Av Polismyndighetens instruktion framgår också att läkarintyget ger viktig information om vilka arbetsuppgifter den anställde klarar av och att det ger en viktig vägledning i valet av eventuella rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.

H.F. har dolt viktiga uppgifter i läkarintyget och konsekvent endast lämnat in sidan två av totalt fyra sidor i blanketten till arbetsgivaren. Hon har ofta dolt uppgifter om sin aktivitetsbegränsning och funktionsnedsättning samt uppgifter om vilka medicinska behandlingar eller åtgärder som pågår och planeras.

Uppgifter om förväntad prognos för arbetsförmågan och om vilka åtgärder (arbetsträning, arbetsanpassning, hjälpmedel, omfördelning av arbetsuppgifter m.m.), som läkaren tror skulle göra det lättare för H.F. att återgå i arbete, har inte framgått av de läkarintyg som hon lämnat till arbetsgivaren.

Polismyndigheten har fört många dialoger med H.F. om hur läkarintygen ska fyllas i. Under hösten 2018 förklarade Polismyndigheten tydligt att endast sidan två inte var tillräcklig för att få en uppfattning om hennes sjukdom eller vilka effekter den hade. Polismyndigheten har således varken uttryckligen eller konkludent godtagit att H.F. endast lämnade in sidan två i läkarintyget.

Det är inte riktigt att H.F. varit villig att berätta allt som Polismyndigheten behövde känna till för att kunna vidta rehabiliteringsåtgärder och anpassa hennes arbetsmiljö. Om så hade varit fallet, skulle hon inte haft något problem att lämna in fullständiga läkarintyg.

Kontakt med behandlande läkare

H.F. har nekat arbetsgivaren att ha kontakt med behandlande läkare, vilket bland annat framgår av en anteckning från ett rehabiliteringsmöte den 12 september 2018. Om H.F. inte haft en särskilt utsedd behandlande läkare, borde hon haft kontakt med olika läkare inom sjukvården. Hon borde ha kunnat sätta Polismyndigheten i kontakt med någon av dem.

H.F. agerade inte aktivt för att Polismyndigheten skulle kunna komma i kontakt med MS-teamet förrän hon riskerade uppsägning.

Arbetsförmågebedömning

Att H.F. genomgick rehabiliteringsåtgärder i sjukvårdens regi, ska inte förhindra arbetsgivaren från att parallellt genomföra en arbetsförmågebedömning i syfte att rehabilitera henne. En arbetsförmågebedömning är ofta nödvändig för att arbetsgivaren på ett korrekt sätt ska kunna reda ut vilka anpassningar som krävs för att en arbetstagare ska kunna komma i en jämförbar situation som en person utan funktionsnedsättning. Vidare syftar arbetsförmågebedömningen till att ge arbetsgivaren information om vilka arbetskrav, som rimligen kan ställas utan att H.F:s sjukdom och funktionsnedsättning försämras.

Eftersom H.F. under hösten 2019 motsatte sig en återgång till bedrägerisektionen ville Polismyndigheten att hon skulle genomgå en arbetsförmågebedömning via företagshälsovården.

H.F. meddelade att hon inte ville medverka. Hennes fackliga representant uppgav att H.F. var för stresskänslig och att hon skulle drabbas av en försämring i sitt hälsotillstånd, om Polismyndigheten tvingade henne att genomgå en arbetsförmågeutredning hos företagshälsovården. H.F. ansåg att en sådan arbetsförmågebedömning skulle bli för krävande samt att hennes specialistteam på Sahlgrenska sjukhuset borde ha bättre kunskap om hennes situation. Polismyndigheten framförde då till H.F., via hennes fackliga representant, önskemål om medgivande till att ställa frågor till behandlande läkare, för att kunna utreda vilka ytterligare åtgärder arbetsgivaren kunde vidta för att hon skulle kunna återgå i arbete. Polismyndigheten fick till svar att det inte var lämpligt eftersom det var fråga om en privatläkare och att det vore ett för stort intrång i H.F:s privatliv.

Den 12 september 2019 informerades Polismyndigheten H.F. muntligen och skriftligen om att myndigheten avsåg att genomföra en arbetsförmågeutredning och underströk betydelsen av den.

Förbundet har gjort gällande att H.F. i november 2019 genomgick en medicinsk behandling vid specialistsjukvården och därför inte ville genomgå den efterfrågade arbetsförmågeutredningen hos företagshälsovården. Polismyndigheten gjorde dock upprepade försök såväl i tiden före som efter november 2019 att få till stånd arbetsförmågeutredningen hos företagshälsovården.

H.F. angav inte vid något tillfälle att skälet till att hon inte ville medverka var att hon genomgick tester inom specialistsjukvården.

Polismyndigheten fick information om att H.F. genomgick vissa medicinska åtgärder. Polismyndigheten fick dock inte i samband med det information om att det var dessa åtgärder som var anledningen till att hon inte kunde delta i en arbetsförmågebedömning via företagshälsovården under hösten 2019.

Det var först den 24 februari 2020 som en facklig representant och skyddsombud informerade Polismyndigheten om att H.F. genomgått en medicinsk utredning inom sjukvården. Representanten uppgav att H.F:s egen redogörelse för sin hälsa borde vara tillräcklig. Den fackliga representanten anklagade även Polismyndigheten för att visa bristande tillit till H.F., vilket enligt representanten påverkade hennes hälsa negativt. H.F. uttryckte att hon var kränkt över att företagshälsovården skulle utföra en utredning när hon redan var så välutredd inom specialistsjukvården.

Polismyndigheten fattade till slut beslut om att genomföra utredningen på annat sätt, dels utifrån dokumenterade observationer av H.F. i praktiskt arbete under två och ett halvt års tid, dels utifrån intervju med henne gällande hennes egen bedömning av arbetsförmågan och behov av anpassningsåtgärder. Vidare inhämtades medicinskt underlag som kompletterades med expertutlåtanden från specialistsjukvården som presenterades för arbetsgivaren vid ett möte den 17 april 2020.

H.F. gick till slut med på att genomföra en arbetsförmågeutredning. Polismyndigheten nekade då till detta. Polismyndigheten hade då utrett frågan på ovan beskrivet sätt och fått klarhet i att H.F. hade 75 procents arbetsförmåga i mycket anpassade arbetsuppgifter och därmed 100 procent stadigvarande nedsatt arbetsförmåga i ett icke anpassat arbete.

Rehabiliteringsmöten

H.F. medverkade inte heller i samtliga rehabiliteringsmöten som Polismyndigheten kallade henne till. Den 3 oktober 2019 kallades hon till ett rehabiliteringsmöte. Hennes fackliga representant meddelade att hon inte skulle medverka. Den 11 oktober 2019 hölls ett möte med HR-konsulter och facklig företrädare. H.F. medverkade inte och ville att kommunikation skulle ske via facklig representant.

H.F. försvårade för Polismyndigheten att ha en kommunikation med henne och hon lät sig ofta företrädas av den fackliga företrädaren eller skyddsombudet.

Anmälningar

Den 19 september 2019 gjorde skyddsombudet en arbetsskadeanmälan i syfte att hindra företagshälsovården från att utreda H.F:s arbetskapacitet. Polismyndigheten har aldrig ifrågasatt H.F:s diagnos eller att hon har en

nedsatt arbetsförmåga. Hela syftet med en arbetsförmågebedömning är att komma till rätta med arbetsmiljön och på bästa sätt kunna anpassa arbetsmiljön utefter hennes förutsättningar. Att fullgörandet av denna skyldighet kan uppfattas som en arbetsskada, har staten svårt att förstå.

Den 12 februari 2020 lade huvudskyddsombudet ett skyddsombudsstopp för att förhindra arbetsgivarens planerade rehabiliteringsåtgärder.

Den 20 maj 2020 inkom skyddsombudet med en anmälan enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen i syfte att förhindra arbetsgivarens åtgärder. Med anledning av anmälan gjorde Arbetsmiljöverket en inspektion. Denna resulterade i att Arbetsmiljöverket konstaterade att Polismyndigheten skötte arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering enligt gällande lag. Arbetsmiljöverket kritiserade den fackliga representanten och skyddsombudet för att de inte medverkat till att Företagshälsovården kunnat göra en arbetsförmågebedömning.

H.F. har polisanmält arbetsgivarrepresentanter med anledning av deras försök att rehabilitera henne och även inkommit med två kränkingsanmälningar riktade mot arbetsgivarrepresentanter.

Uppsägningstiden

H.F. arbetsbefriades under uppsägningstiden. Att H.F. erbjöds arbetsbefrielse ligger i linje med Polismyndighetens uppfattning att hon saknar arbetsförmåga av betydelse.

Vid tiden före ingivandet av anmälan enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen den 6 april 2021, som gjordes av huvudskyddsombudet R.T., ville H.F. gå tillbaka till arbetet. Förutsättningen var dock att Arbetsmiljöverket skulle ha lämnat sitt svar på den gjorda anmälan.

H.F. saknar arbetsförmåga av betydelse

H.F. motsatte sig en återgång i arbete på bedrägerisektionen på grund av den stressiga arbetsmiljön där. Hennes arbetsförmåga är under alla förhållanden för låg i förhållande till det arbete som ska utföras där. H.F. hanterade under en arbetsvecka lika många ärenden som övriga administratörer utförde på en halv dag.

En placering på bedrägerisektionen skulle kräva att H.F. befriades permanent från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i en administratörs normala arbete. Av det arbetet skulle endast ett fåtal lättare, mindre tidskrävande arbetsmoment återstå. Det kan ifrågasättas om en sådan lösning över huvud taget är möjlig utan att verksamheten utökas på ett sätt som går utöver de skyldigheter en arbetsgivare har i rehabiliteringshänseende. Slutligen tillkommer den aspekten att en omfördelning av flax, jour, filmgranskning m.m. rimligen medför ökad risk för belastning och skada för övriga arbetstare, som genom att fräntas mindre ansträngande arbetsuppgifter får ett mer monotont arbete och ökad risk för stress.

De arbetsuppgifter som H.F. utförde på rättsavdelningen var helt anpassade utifrån hennes behov och motsvarade inte arbetsinnehållet i en ordinarie befattning. Syftet med placeringen var att H.F. skulle återfå arbetsförmåga, vilket hon dock inte fick. Det faktum att H.F:s chef på rättsavdelningen, C.O., intygat att hon klarade av de anpassade arbetsuppgifterna där, betyder inte att hon klarar av ett ordinarie arbete på rättsavdelningen eller hos Polismyndigheten i övrigt.

Att H.F:s arbetsförmåga uppgår till 75 procent i mycket anpassat arbete är att likställa med att hon inte kan utföra något arbete av betydelse för Polismyndigheten. Trots Polismyndighetens omfattande anpassningsåtgärder uppvisade H.F. stora svårigheter att ens genomföra flera av de för henne särskilt tillskapade arbetsuppgifterna, som var av mycket enkel natur och som hade till syfte att arbetsträna henne.

Sammantaget har inte H.F. arbetsförmåga av betydelse för anställning hos Polismyndigheten. Nedsättningen av hennes arbetsförmåga är stadigvarande. Detta har bekräftats vid ett möte med specialistsjukvården i april 2020 och framgår av intyg därifrån daterat den 14 april 2020.

Att H.F. bedömts ha arbetsförmåga till 75 procent i ett anpassat arbete, innebär att hon har den arbetsförmågan under förutsättning att alla de arbetsanpassningar som hon behöver genomförs.

Frågan om arbetsförmåga av betydelse

Prövningen av om H.F. har arbetsförmåga av betydelse måste göras mot de arbetsuppgifter som Polismyndigheten efterfrågar och som ligger inom ramen för en befintlig befattning och utifrån skäligen anpassningar utifrån verksamheten hos Polismyndigheten.

Polismyndigheten har gjort en bedömning av om de anpassningsåtgärder som krävs är rimliga och skäligen utifrån verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt och om H.F. kan utföra arbete av betydelse såväl kvalitativt som kvantitativt. Polismyndigheten har även gått igenom vilka arbetsuppgifter som en utredningsadministratör ska utföra och vad som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett godtagbart sätt. Myndigheten har även tagit hänsyn till hur arbetsuppgifterna utförs i nuläget och om de kommer att förändras inom en snar framtid. Polismyndigheten har vidare undersökt möjligheterna att omfördela arbetsuppgifter på bedrägerisektionen, anpassa arbetsmiljön och andra arbetsförhållanden som arbetsledning eller tilldelning av arbetsuppgifter.

En arbetsgivare är inte skyldig att vidta åtgärder som innebär en försämring av arbetsmiljön eller medför risk för skada hos andra arbetstagare. Om H.F. endast har möjlighet att utföra en begränsad mängd arbete, riskerar det att påverka övriga arbetstagare negativt. En arbetsgivare är inte heller skyldig att vidta en åtgärd om det leder till en utvidgning av verksamheten. Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att skapa en befattning, som visserligen passar arbetstagarens behov, men som inte är motiverad från verksamhetssynpunkt.

Inte heller är en arbetsgivare skyldig att anpassa arbetsuppgifterna, om sådana åtgärder inte kan förväntas ge effekt. Inte heller finns skyldighet att arbetsträna i sådant arbete, om det inte kommer att kunna leda till fortsatt anställning.

Omplaceringsutredningar

Innan Polismyndigheten genomförde en omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen såg myndigheten över möjligheterna att omplacera H.F. inom ramen för arbetskyldigheten, däribland till anställning på rättsavdelningen efter omfördelning av arbetsuppgifter.

Polismyndigheten har vid två tillfällen undersökt om H.F. kan få en ordinarie varaktig placering på rättsavdelningen. Rättsavdelningen har dock inte haft behov av en befattning som motsvarar de arbetsuppgifter som H.F. tidigare hade haft där. Om hon hade fått en ordinarie befattning på rättsavdelningen, hade det i praktiken inneburit en utvidgning av verksamheten.

Polismyndigheten har genomfört en omplaceringsutredning utan att finna någon lämplig anställning. H.F. prövades mot befintliga och utannonserade anställningar.

På önskemål från skyddsombud och fackliga företrädare, har det även genomförts en förnyad utredning under våren 2020. Syftet var att på nytt utvärdera, om H.F. hade möjlighet att återgå i ordinarie arbete på bedrägerisektionen alternativt placeras på rättsavdelningen.

Polismyndigheten gjorde därutöver en uppdaterad omplaceringsutredning som slutfördes den 18 september 2020. Det konstaterades att ingen av de arbeten som H.F. har formella tillräckliga kvalifikationer för, är möjliga att anpassa utifrån de behov som framgår i arbetsförmågebedömningen.

Jämkning

En eventuell diskrimineringsersättning och ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, eftersom H.F. medverkat till den uppkomna situationen genom att inte i tillräcklig utsträckning ha medverkat i sin rehabilitering på sätt som beskrivits ovan.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med H.F. samt vittnesförhör med neuropsykologen N.B., förbundets fackligt förtroendevalda H.S., förundersökningsledaren på bedrägerisektionen A.S. och gruppchefen vid rättsavdelningen C.O.

På statens begäran har vittnesförhör hållits med HR-konsulten C.N., sektionschefen för bedrägerisektionen M.L., H.F:s tidigare chef på bedrägerisektionen P.W. och rättschefen vid rättsavdelningen H-O.S.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

H.F. anställdes hos Polismyndigheten 2002 och placerades på bedrägerisektionen 2012 som administratör. Hon är sedan ungdomen diagnosticerad med multipel skleros (MS). Parterna är överens om att H.F:s sjukdom utgör en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Med anledning av ett skov i sjukdomen 2017 förvärrades H.F:s sjukdomstillstånd och hon var helt sjukskriven till mars 2018 då hon återgick i arbete på visst sätt. Den 30 september 2020 sade Polismyndigheten upp H.F. och gjorde gällande att hon inte kunde utföra några arbetsuppgifter av betydelse för arbetsgivaren.

Twisten gäller om uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen och om hon genom uppsägningen utsatts för direkt diskriminering alternativt diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av H.F. inte varit sakligt grundad eftersom hon kan utföra arbete av betydelse för Polismyndigheten. Enligt förbundet har Polismyndigheten brutit i sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet gentemot H.F. Förbundet har också gjort gällande att Polismyndigheten har diskriminerat H.F., i första hand genom att säga upp henne på grund av att hon saknar arbetsförmåga eftersom hon har MS – direkt diskriminering – och i andra hand genom att säga upp henne utan att vidta sådana skäliga åtgärder för tillgänglighet, som skulle ha kunnat få henne att komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning – diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Staten har bestritt förbundets talan och gjort gällande att det funnits saklig grund för uppsägning av H.F., eftersom hon stadigvarande saknar arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren. Enligt staten har Polismyndigheten fullgjort sin rehabiliterings- och anpassningsskyldighet. Staten har vidare bestritt att uppsägningen har utgjort direkt diskriminering, eftersom H.F. inte varit i en jämförbar situation med personer utan hennes funktionsnedsättning. Enligt staten har uppsägningen inte heller utgjort diskriminering i form av bristande tillgänglighet, eftersom Polismyndigheten har vidtagit skäliga tillgänglighetsåtgärder.

Rättsliga utgångspunkter

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.

Med missgynnande avses en oförmånlig behandling som har medfört någon nackdel för den enskilde. Med nackdel avses något som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet (prop. 2007/08:95 s. 486 f.). En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla. 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. Den nuvarande regleringen om bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen har sin föregångare i 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. I den lagen fanns en regel om att arbetsgivare bl.a. vid anställning var skyldiga att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning skulle komma i en jämförbar (likartad) situation med personer utan sådan nedsättning. Om arbetsgivaren inte vidtog skäliga stöd- och anpassningsåtgärder, kunde detta medföra att arbetsgivaren bröt mot lagens diskrimineringsförbud (prop. 1997/98:179). År 2006 utsträcktes arbetsgivarens skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder enligt diskrimineringslagen till att även gälla bl.a. under pågående anställning (prop. 2005/06:207). Regleringen fördes – såvitt här är av intresse – över till 2008 års diskrimineringslag, utan någon ändring av reglernas innebörd (prop. 2007/08:95 s. 149 f.).

År 2014 ändrades diskrimineringslagen så att bristande tillgänglighet blev en särskild form av diskriminering. Lagändringen innebar vidare att regleringen utsträcktes till andra områden än arbetslivet och att uttrycket stöd- och anpassningsåtgärder ersattes med uttrycket åtgärder för tillgänglighet. Bristande tillgänglighet är således numera en särskild form av diskriminering. I förarbetena anges bl.a. följande. 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 skäliga 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 skäliga åtgärder för tillgänglighet (prop. 2013/14:198 s. 59). Någon saklig ändring i förhållande till tidigare lagregler, av vilka åtgärder som kan krävas och omfattningen av dessa, var inte avsedd såvitt avser arbetslivet (prop. 2013/14:198 s. 67). Detta betyder att såväl förarbetena till de tidigare lagreglerna som rättspraxis avseende dessa alltså har betydelse.

Om en arbetsgivare t.ex. 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 han eller hon 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. Ett av de viktigaste syftena med regeln om diskriminering i form av bristande tillgänglighet får anses vara just att förmå arbetsgivaren att noga överväga, om det är möjligt att t.ex. anpassa arbetsplatsen för att möjliggöra arbete för en person med viss funktionsnedsättning (prop. 2007/08:95 s. 151 f. och AD 2020 nr 3 och däri angivna rättsfall).

Det strider däremot i princip inte mot diskrimineringsförbudet att arbetsgivaren beaktar funktionsnedsättningar som medför en väsentlig nedsättning av arbetsförmågan och som inte kan åtgärdas genom skäliga 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 (jfr AD 2013 nr 78).

Arbetsgivaren behöver endast överväga och vidta sådana åtgärder för tillgänglighet som är skäliga. Bedömningen av vad som är skäligt 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).

När det gäller frågan om en uppsägning strider mot anställningsskyddslagen framgår följande av förarbetena och fast praxis. 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 omplacering. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter i detta avseende, går detta ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 2013 nr 78 med däri angivna rättsfall).

Både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen utgår således ifrån att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetsgivaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet, som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen, är desamma i detta avseende (se t.ex. AD 2013 nr 78 och AD 2014 nr 26).

Om en arbetsgivare, som vidtagit de åtgärder som krävs, säger upp arbetstagaren på grund av nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning, är det inte fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Det är vidare, som nämnts, fråga om direkt diskriminering endast om arbetstagaren varit i en jämförbar situation med personer utan aktuell funktionsnedsättning. Detta gäller oberoende av om arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägningen eller inte.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande bl.a. följande. H.F. har medverkat till sin arbetslivsinriktade rehabilitering. Polismyndigheten har dock inte uppfyllt sitt ansvar vad gäller rehabilitering, anpassning och åtgärder för tillgänglighet. H.F. kan utföra huvuddelen av en administratörers arbetsuppgifter på bedrägerisektionen. Polismyndigheten borde ha anpassat arbetet där genom omfördelning av arbetsuppgifterna postfördelning och filmhämtning. Polismyndigheten har inte tillhandahållit henne ett avskilt rum eller en lugn miljö utan mycket ljud- och ljusintyck och med egen dator där hon kunnat granska filmerna.

Staten har invänt bl.a. följande. Polismyndigheten har vidtagit omfattande rehabiliterings- och anpassningsåtgärder – åtgärder för tillgänglighet – och

även genomfört omplaceringsutredningar. H.F. har inte i tillräcklig utsträckning medverkat i sin rehabilitering. Efter den tillfälliga placeringen på rättsavdelningen motsatte hon sig en återgång till en placering på bedrägerisektionen. En placering där skulle för övrigt kräva att H.F. permanent befriades från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i en administratörs normala arbete. Av det arbetet skulle endast ett fåtal lättare, mindre tidskrävande arbetsmoment återstå. Polismyndigheten har beslutat att bedrägerisektionen inte längre ska lägga resurser på att granska film förutom avseende vissa prioriterade områden. Eftersom arbetet med filmgranskning minskat, saknas anledning att utreda alternativa transportmedel för inhämtning av filmer. De som arbetar med att granska filmer delar på ett antal datorer. Det går inte att sköta arbetet från en egen personlig dator. Därmed är det svårt att utföra arbetet i en avskild och stressfri miljö. Dessutom kräver filmgranskning simultankapacitet, vilket H.F. saknar. De arbetsuppgifter som H.F. utförde på rättsavdelningen var helt anpassade utifrån hennes behov och motsvarade inte innehållet i en ordinarie befattning där.

H.F:s hälsotillstånd och Polismyndighetens åtgärder

Följande framgår av utredningen.

H.F. har haft MS sedan ungdomen. Efter ett svårt sjukdomsskov 2017 var hon helt sjukskriven fram till mars 2018, då hon återgick i arbete på bedrägerisektionen om först 25 procent och sedan 50 procent. Sedan senhösten 2018 har hon en arbetsförmåga om 75 procent i arbete som anpassats för henne. I september 2019 blev hon dock helt sjukskriven under en period, vilken följdes av 50 procents sjukskrivning.

När H.F. återkom till bedrägerisektionen i mars 2018 placerades hon i eget rum i en lugnare del av lokalerna och hon tilldelades främst enklare ärenden. Hon behövde inte ha jourvecka, som de övriga administratörerna. Hennes dåvarande närmaste chef, P.W., har uppgett att det var svårt för henne att veta vilka anpassningsåtgärder som H.F. behövde, eftersom det enda underlag som fanns var H.F:s egna uppgifter.

Under hösten 2018 blev stressen på bedrägerisektionen påtaglig för H.F.

I januari 2019 beredde Polismyndigheten plats åt H.F. på rättsavdelningen. Rättschefen för rättsavdelningen, H-O.S. har uppgett bl.a. följande. Tanken var att utveckla protokoll och protokollföring, som avdelningen hade behov av. H.F. var med vid några tillfällen. Det gick "så där". H.F. sade själv att den arbetsuppgiften inte fungerade för henne. Därefter fick hon andra engångsuppgifter såsom att ta fram material till vissa möten. Allt eftersom tiden gick ansåg han att H.F. behövde den arbetsledare som han hade utsett åt henne från början. Hon tilldelades därefter enklare parkeringsärenden. Det gick inte att anlita henne för en handläggartjänst fullt ut. I rättsavdelningens diariesystem var det då möjligt att plocka ut enklare ärenden och tilldela H.F. dessa. Detta är inte längre möjligt eftersom de enklare ärendena nu är mer eller mindre automatiserade.

Gruppchefen för parkeringsgruppen, C.O., som handledde H.F. när hon biträdde honom med parkeringsärenden, har uppgett bl.a. följande. Han var noga med att låta henne arbeta i sin egen takt. Ju längre hon arbetade med dessa ärenden, desto fler ärenden kunde hon ta. Till slut kunde hon handlägga 50–60 ärenden per dag, vilket var ungefär så många som kom in. Hon frigjorde tid för handläggarna. Han tog fram en mall som H.F. kunde arbeta efter. Det är riktigt att H.F. inte hade en ordinarie placering på rättsavdelningen.

Under sommaren 2019 blev en anställning som registrator ledig hos rättsavdelningen. Fråga uppkom om H.F. skulle kunna placeras på den befattningen. H-O.S. har uppgett att han – efter att ha talat med arbetsledaren – gjorde bedömningen, att det bl.a. på grund av den tidspress arbetet innebar och de fysiska moment arbetet innehöll, inte skulle vara möjligt för H.F. att klara av arbetsuppgifterna som registrator.

HR-konsulten C.N. kom i kontakt med H.F. första gången i september 2019 då sektionschefen för bedrägerisektionen och dåvarande HR-partnern ville ha stöttning i ärendet. Arbetsgivaren ville göra en arbetsförmågebedömning men enligt vad C.N. uppgett tyckte H.F. att det räckte med hennes egna uppgifter om vilken arbetsförmåga och anpassningsbehov som hon hade och att det skulle vara stressande för henne att genomgå arbetsförmågebedömning vid företagshälsovården, vilket skulle förvärra hennes stress, oro och sjukdom. Sektionschefen vid bedrägerisektionen M.L. har uppgett att fackliga förtroendemannen, H.S., sade att det inte var lämpligt att arbetsgivaren gjorde en arbetsförmågebedömning eftersom det skulle leda till för mycket stress och press på H.F. H.S. har i förhör bekräftat att hon tyckte att det, på grund av den stress det skulle innebära, var olämpligt att H.F. skulle genomgå en arbetsförmågebedömning. C.N. konstaterade då att det inte var möjligt för H.F. att återgå till bedrägerisektionen.

Den 12 september 2019 informerades H.F. om att Polismyndigheten avsåg att genomföra en arbetsförmågebedömning. Enligt C.N. sade H.S. till henne att om arbetsgivaren fortsatte att hävda att en arbetsförmågebedömning skulle göras, skulle hon se till att det utverkades ett skyddsombudsstopp, vilket också skedde.

C.N. har uppgett att, när hon stötte på motstånd från H.F. och H.S. att genomföra en arbetsförmågebedömning, försökte hon hitta andra sätt att gå vidare med rehabiliterings- och anpassningsärendet. Intervjuer genomfördes därför med både H.F. och hennes dåvarande närmaste chef vid rättsavdelningen, gruppchefen C.O. Uppgifterna från intervjuerna dokumenterades. Både H.F. och C.O. fick därefter vidimera att de uppgifter de lämnat vid intervjuerna stämde.

Av ett dokument benämnt Arbetsförmågebedömning/arbetskravsanalys daterat den 25 november 2019, framgår att det var C.O., M.L. och C.N. som deltog i upprättandet av en sammanställning, som redovisas i dokumentet, och som avser arbete vid rättsavdelningen. Sammanställningen innehåller

uppgifter om olika arbetsuppgifter samt arbetsgivarens bedömning av om H.F. kan utföra var och en av arbetsuppgifterna. För varje arbetsuppgift finns bl.a. en kolumn för de anpassningsåtgärder som krävs för att H.F. ska kunna utföra arbetsuppgiften med ett godtagbart resultat. De arbetsuppgifter som H.F. bedömdes delvis kunna utföra var parkeringsärenden, varvid hon tilldelats enklare ärenden, vapenärenden och bevakning av funktionsbrevlådan. Avseende vapen- och parkeringsärenden angavs att hon inte var prövad på hela processen, vilket inte heller bedömdes möjligt. Bevakning av funktionsbrevlådan angavs inte kunna utföras självständigt av H.F., utan krävde att en annan person satt bredvid. Arbetsuppgifter som hon inte bedömdes kunna utföra var posthantering och sortering, protokollföring av ledningsmöten och publicering på Intrapolis. Förbundet har kommenterat uppgifterna i dokumentet och anfört bl.a. att för att utföra hela ärenden avseende vapen- och parkeringsärenden behövdes en utbildning, vilket H.F. inte varit aktuell för på grund av att hon hade en tillfällig placering på rättsavdelningen men att den del av ärendena som hon utförde gjorde hon fullt ut utan svårigheter.

Av en samtalsuppteckning den 19 december 2019, efter samtal med H.F. den 9 december 2019, framgår bl.a. följande. Det triggas en stress hos henne att tala om bedrägerisektionen. Hon har svårt att se att hon kan arbeta där igen. Hon orkar inte gå längre sträckor eller stå längre stunder. Hon har svårt med finmotoriken. Det är inte bra för henne att möta andra människor, t.ex. i en reception, eftersom hon är infektionskänslig. Hon behöver göra en sak i taget och har därför svårt att t.ex. protokollera, nämligen att först lyssna och sedan skriva ner vad hon hört. Hon har inte skrivit dokument och protokollat i sina tidigare arbetsuppgifter, utan har haft mer fokus på service.

Härefter bedömde C.N. att arbetsgivaren hade tillräckligt med underlag för att göra en omplaceringsutredning. På H.S:s begäran avvaktade man med denna tills en medicinsk rehabilitering, som H.F. genomgick på annan ort, var klar. Därefter skickades underlagen från intervjuerna till H.F. och till H.S. H.S. återkom och riktade kritik mot innehållet i dokumentet och C.O. meddelade i ett mejl att han tog tillbaka sin vidimering när det gällde arbetsförmågebedömningen avseende arbete på rättsavdelningen.

H.F:s önskemål i januari 2020 var att få bli kvar på rättsavdelningen. Vid ett möte i januari 2020 meddelade HR att arbetsförmågebedömningen var klar och att arbetsgivaren nu skulle gå vidare med en omplaceringsutredning. Därefter beslutade skyddsombudet om skyddsstopp med krav om att rehabiliteringsprocessen skulle stoppas. Arbetsmiljöverket hävde senare skyddsstoppet.

Av ett intyg utfärdat av specialistläkaren T.F. på neurologimottagningen vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset den 12 februari 2020 framgår bl.a. följande.

[...] Till följd av sjukdomen har patienten måttlig mental trötthet och lindriga kognitiva nedsättningar gällande framförallt exekutiv funktion.

Till följd av sjukdomen är patienten stresskänslig och hon avråds från arbete i stressig miljö med mycket ljud- och ljusintyck. Vidare bör arbete och arbetsuppgifterna vara utformade på sådant sätt att patienten kan utföra en uppgift i taget p.g.a. bristande inhiberings- och simultanförmåga och i ett anpassat tempo p.g.a. nedsatt bearbetningshastighet och stresskänslighet. Det rekommenderas korta arbetspass varvat med pauser p.g.a. mental fatigue och över tid fluktuerande koncentration och bör även fortsatt ha möjlighet till arbete i eget rum p.g.a. ljud- och stresskänslighet samt fluktuerande koncentration. [...]

T.F. svarade den 14 april 2020 skriftligen på frågor från Polismyndigheten med anledning av intyget. Hon uppgav då bl.a. att det var viktigt att H.F. utförde en arbetsuppgift i taget i ett anpassat tempo och att det, om hon måste ha tidsbegränsade arbetsuppgifter, var rimligt att hon skulle ha en längre deadline för att göra färdigt sin uppgift med hänsyn till nedsatt mental bearbetningshastighet och att hon behövde ta vilopauser. Det angavs vidare att H.F:s nedsättningar med all sannolikhet var permanenta och att de rekommenderade anpassningarna och deltidssjukskrivning på 25 procent var tänkta att underlätta och bevara arbetsförmåga på 75 procent som bedömts som optimalt för henne.

Intyget och svaren på frågorna grundades på en neuropsykologisk utredning i oktober 2019.

C.N. har uppgett att uppgifterna från T.F. bekräftade arbetsgivarens bild av H.F:s behov.

Härefter initierades en omplaceringsutredning. C.N. har i förhör beskrivit att den gick till på följande sätt. Först gjordes en kompetenskartläggning för att matcha H.F. mot alla funktioner. Härefter gick man igenom alla lediga anställningar som H.F. hade formella kvalifikationer för. Därefter undersökte man kommande vakanser med anledning av pensionsavgångar m.m. Omplaceringsutredningen skedde under en period om sex veckor. Resultatet redovisades i ett dokument som H.F. fick ta del av. Därutöver gjordes på H.S:s och R.T:s begäran en utredning om möjligheten till administrativt arbete på bedrägerisektionen eller rättsavdelningen. Bedömningen blev att det inte var möjligt för H.F. att återgå i arbete som utredningsadministratör på bedrägerisektionen och att det på rättsavdelningen inte fanns någon funktion, som H.F. kunde tilldelas. C.N. har vidare uppgett att förutom dessa omplaceringsförsök hade P.W. sommaren 2019 undersökt om det fanns någon möjlighet till anställning som registrator eller om det på utredningsenheten fanns någon annan administrativ funktion, som H.F. kunde omplaceras till.

Av ett dokument med underlag för omplaceringsutredning daterat den 20 april 2020 framgår bl.a. följande. H.F. är på grund av sin sjukdom känslig för stimuli som gör att hon är extra stresskänslig. Hon behöver verka i och arbeta i en tyst, lugn och stressfri miljö med så få stimuli som möjligt, exempelvis ljud- och ljusintyck. Stimuli skapar stress och påverkar koncentrationen negativt. Detta gäller såväl eget arbetsrum som i allmänna

utrymmen. Hon behöver ett eget rum med möjlighet till avskärmning. Helst ska samtliga arbetsmoment kunna ske ostört. Hon behöver utföra en arbetsuppgift i taget. Ett exempel på begränsad simultankapacitet, som H.F. själv har uppgett, är att hon har svårt att protokollera. Hon klarar av att arbeta i ett anpassat, långsammare tempo. Vissa uppgifter kan ta längre tid att sätta igång. Hon behöver arbeta korta arbetspass med möjlighet att ofta ta pauser på grund av den mentala trötthet hon känner och som är orsakad av hennes sjukdom. Om arbetet kräver koncentration, t.ex. att granska övervakningsfilmer och dokumentera innehållet, är korta pass en förutsättning. Koncentrationsarbete måste ske helt ostört. Vid arbete som innebär fasta tidsgränser/deadlines måste gränsen sättas längre fram och H.F. behöver ha längre tid att utföra arbetsuppgiften. Om flera deadlines är aktuella, krävs en dialog med arbetsledare och förståelse för att utförandet tar längre tid än vad man normalt kan förvänta sig. Flera ärenden bör inte tilldelas samtidigt då detta skapar stress. Det är önskvärt att H.F. själv får välja ett ärende i taget alternativt få dem utportionerade med möjlighet att kunna bestämma takten själv. Tilldelning av ärenden ska ske av chef/arbetsledare i dialog med H.F. och endast ske genom chefen/arbetsledaren för att undvika att arbetsuppgifter tilldelas henne från olika håll och i stor mängd. Repetitiva administrativa arbetsuppgifter med möjlighet att själv bestämma tempot fungerar bra. H.F. kan inte gå längre sträckor eller stå längre stunder och hon har nedsatt finmotorik. Detta innebär att t.ex. postsortering inte är lämpligt. H.F. har själv uppgett att hon är infektionskänslig. Hon ska därför inte möta andra människor i t.ex. en reception.

På önskemål från skyddsombud och fackliga företrädare genomfördes en förnyad utredning under våren 2020. Syftet var att på nytt utvärdera om H.F. hade möjlighet att återgå i ordinarie arbete på bedrägerisektionen alternativt placeras på rättsavdelningen.

I den förnyade utredningen deltog från bedrägerisektionen t.f. gruppchefen M.Li. och P.W., som varit chef för H.F. under perioden den 23 oktober 2017–31 augusti 2019. Från rättsavdelningen deltog rättschefen H-O.S. och sektionschefen A.L.N. Den förnyade utredningen är daterad den 7 maj 2020. Av utredningen framgår bl.a. följande.

Arbetsgivaren har undersökt om det, utifrån H:s kvalifikationer och behov av arbetsanpassning, är möjligt för H. att återgå i arbete som utredningsadministratör på Bedrägerisektionen. Arbetsgivaren måste bedöma om de anpassningsåtgärder som ur hälsoaspekt krävs, är rimliga och skäligen ur verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt och om medarbetaren kan utföra arbete av betydelse i såväl kvalitativ som kvantitativ bemärkelse.

Arbetsgivaren har i detalj gått igenom vilka arbetsuppgifter som en utredningsadministratör ska utföra och vad som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett godtagbart sätt. Arbetsgivaren har, som brukligt, tagit hänsyn till hur arbetsuppgifterna är konstruerade i nuläget och om de kommer att förändras inom en snar framtid (t.ex. genom att uppgiften övertas av annan verksamhet).

Arbetsgivaren har även undersökt möjligheterna att omfördela arbetsuppgifter på sektionen, anpassa arbetsmiljön och andra arbetsförhållanden såsom arbetsledning/tilldelning av arbetsuppgifter.

[...]

En administratör i Inflödet roterar veckovis en lista med tre olika uppdrag: jour, bakjour (kallas för Flax) och utredning. Jour och Flax är serviceinriktade arbetsuppgifter, internt och externt, då administratörerna hanterar uppgifter som berör hela sektionen inkl. att dagligen bemanna inkommande samtal från allmänheten under telefontid 9–11, 13–14. Utredning för administratörer i Inflödet innebär initial ärendehantering vanligen bestående av inhämtning av underlag såsom kontoutdrag, Swish och film från butiker och bankomater.

Ärendena till administratörerna är av enklare karaktär än för en utredare. De åtgärder en administratör har att utföra i varje enskilt ärende kan bestå av flera delar. Det kan initialt vara svårt att avgöra hur många underlag som behöver inhämtas eller hur övriga många åtgärder som behöver utföras. Därtill sker en ständig utveckling av bedrägeriärendenas art vilket också påverkar arbetet och administratörernas arbetsuppgifter.

Fördelning av ärenden till Inflödets utredare och administratörer görs av fu-ledarna. De är idag sex till antalet och gör liksom administratörerna en rotation veckovis efter lista med uppdrag, där ett av dem innebär fördelning av ärenden. Det innebär rent praktiskt att utredarna/administratörerna har kontakt med olika fu-ledare varje vecka.

När det gäller filmer, försöker man i möjligaste mån förmå butiksägare, banker mm att skicka dem till Bedrägerisektionen men det är vanligt förekommande att administratörerna själva måste åka ut och hämta filmerna. Inhämtade filmer förekommer i ett flertal olika format och sektionen har två separata arbetsstationer i öppen miljö där ett flertal olika programvaror finns installerade. Att hantera dem i egen dator är inte tillåtet.

I detta dokument finns en tabell, som innehåller uppgifter om bl.a. vilka arbetsuppgifter som finns på bedrägerisektionen, utförare av dessa samt både H.F:s egen bedömning och arbetsgivarens bedömning av vilka av dessa specifika arbetsuppgifter som H.F. kan utföra. De uppgifter, som arbetsgivaren har bedömt att H.F. klarar av att utföra, är bl.a. att upprätta FK-anmälan, göra felanmälan, köpa tårta och blommor. Dokumentet utmynnar i följande sammanfattning.

Arbetsgivarens samlade bedömning är att det inte är möjligt för H. att återgå i arbete som utredningsadministratör vid Bedrägerisektionen.

H. har arbetsförmåga för att arbeta med förutsägbara eller repetitiva uppgifter i ostörd miljö. Dessa typer av uppgifter är så pass få på sektionen och de som kan identifieras som möjliga att utföra, åtminstone delvis, kommer sannolikt att flyttas till PKC, vilket är det bästa ur verksamhetssynpunkt. Arbetsmiljön på PKC kan inte anpassas utifrån H:s behov av arbetsanpassning.

Ur verksamhets- och arbetsmiljösynpunkt fungerar det inte att omfördela arbetsuppgifter i administratörsgruppen och bryta ut vissa arbetsmoment som H.

skulle kunna göra – det måste finnas täckning inom gruppen åt båda hållen och det skulle även innebära en högre arbetsbelastning på övriga administratörer. Att inte ha förmåga att utföra den delen som är utredningsuppdraget fullt ut, innebär svårigheter för fu-ledaren att identifiera de ärenden, som kan vara lämpliga och ändå inte vara säkra på att ärendet förändrar karaktär efter en första inhämtning av underlag. Administratören behöver ha förmåga att hantera förändringar i ärendens utveckling.

De arbetsuppgifter som H. med bibehållen hälsa och godtagbar arbetsprestation kan utföra, utgör endast en minimal del av det arbete som sektionen behöver ha utfört. De utgör även en minimal del av en utredningsadministratörsfunktion. Mot bakgrund av det har arbetsgivaren fog för bedömningen att H. inte kan återgå i arbete, vid Bedrägerisektionen, som är av betydelse för arbetsgivaren.

Härefter genomfördes omplaceringsutredningar som redovisades i dokument den 19 maj, 4 juni och 18 september 2020. Av dessa handlingar framgår att samtliga lediga funktioner under tiden den 20 april–17 maj, den 18 maj–31 maj samt den 17 september 2020 inom arbetsledningsområdet identifierats enligt bilagda listor och att arbetsgivaren bedömt att ingen av de lediga befattningarna var möjliga att anpassa utifrån H.F:s arbetsförmåga.

Direkt diskriminering?

Som redan anförts krävs för att det ska vara fråga om direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Redan av vad förbundet anför framgår att utan åtgärder för tillgänglighet, har H.F. inte befunnit sig i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Polismyndigheten har därmed inte gjort sig skyldig till direkt diskriminering av H.F.

Arbetsdomstolen går här efter över till att pröva påståendena om diskriminering i form av bristande tillgänglighet och om det funnits saklig grund för uppsägning av H.F. på grund av att hon varaktigt inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.

Har arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter?

Som ovan nämnts utgår både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av att han eller hon till följd av en skada eller en sjukdom har nedsatt arbetsförmåga, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetsgivaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder och åtgärder för tillgänglighet, som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen är, som redogjorts för ovan, desamma i detta avseende.

När det gäller frågan om att utreda H.F:s arbetsförmåga har såväl C.N. som M.L. beskrivit de svårigheter de mötte från H.F:s och H.S:s sida att få tillstånd en arbetsförmågebedömning genom företagshälsovården. C.N. har

uppgett att de i stället inhämtade underlag genom intervjuer med H.F. och hennes dåvarande närmaste chef C.O., vilka H.F. fick tillfälle att lämna synpunkter på.

Av ovan redovisade arbetsförmågebedömning innehållande intervjuer, läkarintyg samt underlag för omplacering m.m. framgår vilka begränsningar i arbetsförmågan som H.F. har, t.ex. bristande simultankapacitet, svårigheter att stå och gå, infektionskänslighet samt ljud- och stresskänslighet. Av dessa dokument framgår också vilka behov av arbetsanpassningar som H.F. har för att kunna utföra arbete som administratör, t.ex. stressfri miljö utan för mycket ljud- och ljusintyck, möjlighet att utföra en arbetsuppgift i taget i anpassat arbetstempo, korta arbetspass – allt i arbete där hon kan begränsa kontakterna med andra.

Arbetet som administratör vid bedrägerisektionen består av att stötta utredare och förundersökningsledare i att inhämta underlag i pågående förundersökningar, diarieföra och registrera olika handlingar, besvara samtal och hantera en gemensam e-postbrevlåda. Enligt förbundet är den huvudsakliga arbetsuppgiften utredning i det s.k. inflödet och innebär initial ärendehantering. Detta består vanligen av inhämtning av kontoutdrag och utdrag från betaltjänsten Swish samt inhämtning av övervakningsfilm från butiker och bankomater.

Staten har instämt i förbundets beskrivning av arbetsuppgifterna för en administratör vid bedrägerisektionen och tillagt att en administratör i inflödet roterar veckovis enligt en lista med tre olika uppdrag: jour, bakjour (flax) och utredning. Jour och flax är serviceinriktade arbetsuppgifter eftersom administratörerna hanterar uppgifter som berör hela sektionen samt att jour och flax innebär att ta emot telefonsamtal.

Enligt förbundet möjliggjorde Polismyndigheten inte för H.F. att inhämta filmer, tillhandahöll henne inte ett avskilt rum eller en lugn miljö utan mycket ljud- och ljusintyck och gav henne inte heller en särskild dator där hon hade kunnat granska filmerna. Förbundet har gjort gällande att Polismyndigheten borde ha anpassat arbetet vid bedrägerisektionen bl.a. genom omfördelning av arbetsuppgifterna postfördelning och filmhämtning.

När det gäller arbetsuppgiften filmgranskning har staten anfört bl.a. följande. Ärendena inom filmgranskning har utvecklats till att bli allt mer komplexa. Filmgranskning kräver bl.a. simultankapacitet. De som arbetar med att granska filmer delar på ett antal datorer och det går inte att sköta arbetet från en egen personlig dator. Därmed är det svårt att utföra arbetet i en avskild och stressfri miljö. Polismyndigheten har genomfört en översyn av verksamheten gällande filmgranskning och beslutat att sektionen inte ska lägga resurser på att granska film, om det inte faller in under sektionens prioriterade målgrupper.

H.F. har i förhör uppgett bl.a. följande. Hon är stresskänslig. När hon gjorde arbetsskade-, kränkings- och polisanmälningarna tänkte hon inte på rehabiliteringsprocessen utan kände sig så kränkt att hon behövde göra anmälning-

arna. Om arbetsgivaren hade anpassat arbetsuppgifterna på bedrägerisektionen, såsom de anpassades på rättsavdelningen, skulle hon ha haft förmåga att arbeta på bedrägerisektionen. Hon skulle nog ha kunnat komma tillrätta med stressen även på bedrägerisektionen.

M.L. har uppgett bl.a. följande. De möjliga arbetsuppgifter som fanns på bedrägerisektionen för H.F. var att fylla på i kontorslagret, hämta och lämna post samt köpa blommor och tårta till födelsedagar och pensionsavgångar. När det gäller filmgranskning måste administratören kunna skriva ner det som filmerna visar för att uppgifterna ska föras in i förundersökningsprotokoll. Han bedömde att det var tämligen få arbetsuppgifter som H.F. skulle kunna utföra som administratör på bedrägerisektionen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av M.L:s uppgifter framgår att filmgranskning kräver bl.a. simultankapacitet. Redan av samtalsuppteckningen den 19 december 2019 med H.F. den 9 december 2019 framgår att hon har svårt att först lyssna och sedan skriva ner vad hon hört, att hon inte har skrivit dokument och protokollat i sina tidigare arbetsuppgifter samt att hon har svårt att se att hon kan arbeta på bedrägerisektionen igen. Att H.F. har svårt för att protokollera har bekräftats av rättschefen H-O.S., som prövat henne på den arbetsuppgiften vid rättsavdelningen.

När det gäller posthanteringen framgår det av underlaget för omplaceringsutredningen den 20 april 2020 att H.F. inte kan gå längre sträckor eller stå längre stunder och att hon har nedsatt finmotorik samt att detta innebär att t.ex. postsortering inte är lämpligt.

Enligt förbundet är de uppgifter, som behöver omfördelas från H.F. till andra anställda, såsom postfördelning och filmhämtning, relativt få och utgör inte en betydande del av arbetstiden. Av vad som framkommit av utredningen, däribland av vad M.L. anfört – och som domstolen inte har anledning att ifrågasätta – gör Arbetsdomstolen den bedömningen, att en sådan omfördelning skulle, som staten har anfört, ha inneburit att H.F. permanent befriades från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i en administratörs normala arbete hos bedrägerisektionen. Det hade därför, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit skäligt att Polismyndigheten omorganiserade arbetet med filmhämtning och posthantering, som förbundet gjort gällande. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning av utredningen att Polismyndigheten fullgjort sina skyldigheter mot H.F. i fråga om rehabilitering, skälig anpassning och skäliga åtgärder för tillgänglighet.

Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet?

Med ovan gjord bedömning finner Arbetsdomstolen att H.F. inte har utsatts för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

Saklig grund för uppsägning?

Utredningen har, enligt Arbetsdomstolens mening, visat att H.F., trots att arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som krävts för att underlätta för henne i arbetet, varaktigt inte längre kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Polismyndigheten. Detta medför att det har funnits saklig grund för uppsägning av H.F.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att uppsägningen av H.F. varit sakligt grundad och inte i strid med diskrimineringslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

Förbundet har förlorat målet och ska förpliktas ersätta statens rättegångskostnad. Förbundet har överlämnat åt Arbetsdomstolen att pröva skäligheten av den yrkade ersättningen för ombudsarvode men i övrigt vitsordat yrkad ersättning. Arbetsdomstolen finner att yrkat belopp är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.
2. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för dess rättegångskostnad med 272 010 kr, varav 255 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förordnar med stöd av 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), i den mån uppgifterna inte har tagits in i domen, att uppgifter i den neuropsykologiska utredning (aktbil. 35) som lagts fram vid förhandlingen bakom stängda dörrar, fortsatt ska omfattas av sekretess.

Ledamöter: Karin Renman, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Göran Söderlöf och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund