

Sammanfattning:

Fråga om Kriminalvården haft sakliga skäl att säga upp en arbetstagare som p.g.a. funktionsnedsättning saknar arbetsförmåga för sin anställning som kriminalvårdare samt om arbetstagaren utsatts för diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Parterna är överens om att arbetstagaren saknar arbetsförmåga i befattningen som kriminalvårdare och att Kriminalvården har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Den huvudsakliga tvistefrågan är om, och i vilken omfattning, arbetstagaren har arbetsförmåga i förhållande till andra anställningar hos Kriminalvården och vilken betydelse hennes nedsatta arbetsförmåga har vid en bedömning av om det är skäligt att kräva att en omplacering görs. Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt till 50 procent även i ett för arbetstagarens behov välanpassat arbete. Arbetsdomstolen har vidare funnit att det i detta fall inte har varit skäligt att kräva att Kriminalvården skulle erbjuda arbetstagaren en heltidsanställning och därefter anpassa den. Arbetsdomstolen har därmed funnit att Kriminalvården har haft sakliga skäl för uppsägningen och att arbetstagaren inte har utsatts för diskriminering.

**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2026-05-27  
Stockholm

AD 2026 nr 39  
Mål nr A 233/24

### KÄRANDE

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Jenny Ekenstierna och Märta Lindberg, adress som ovan

### SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 9 tr,  
111 21 Stockholm

Ombud: jur.kand. Jenny Lindmark och arbetsrättsjuristen Lars Åström,  
adress som ovan

### SAKEN

skadestånd m.m.

---

### BAKGRUND

MD är medlem i Fackförbundet ST (förbundet). År 2010 anställdes hon hos Kriminalvården som kriminalvårdare vid anstalten Salberga. Den 22 februari 2024 sade Kriminalvården upp henne från anställningen av personliga skäl.

MD har en medfödd hörselnedsättning. Hon har därutöver fibromyalgi, artros, utmattningssyndrom, sömnapné och blandat ångest-depressionstillstånd. Sjukdomarna medför besvär med bland annat värk, uttrötthet och känslighet för kraftiga stimuli. Besvären påverkar varaktigt MD:s psykiska och fysiska funktionsförmåga.

På grund av de fysiska besvären vikarierade MD i perioder under åren 2011–2013 som kansliassistent. Hon var från 2016 helt eller delvis sjukskriven. Hon var helt sjukskriven från juni 2019 till och med oktober 2023. Från den 1 november 2023 till dess att anställningen avslutades var hon sjukskriven till 25 procent och från den 2 november 2023 i övrigt arbetsbefriad med lön.

Parterna i målet är överens om att arbetet som kriminalvårdare ställer särskilda krav och att MD inte längre kan utföra det arbetet på grund av sina fysiska och psykiska besvär. Parterna är även överens om att nedsättningen av arbetsförmågan i förhållande till arbetet som kriminalvårdare är stadigvarande. Parterna är vidare överens om att MD har en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Den huvudsakliga tvistefrågan är om det fanns sakliga skäl för Kriminalvården att säga upp MD från anställningen och om uppsägningen utgjorde otillåten diskriminering. Parterna har olika uppfattningar i frågan om Kriminalvården har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och om Kriminalvården har diskriminerat MD genom att inte vidta skäliga anpassningsåtgärder. Parterna tvistar även om omfattningen av MD:s arbetsförmåga och om hennes arbetsförmåga är varaktigt nedsatt även i annat arbete än arbete som kriminalvårdare.

## **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till MD betala

- a) allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen med 135 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 27 december 2024, till dess betalning sker,

- b) diskrimineringsersättning för brott mot diskrimineringslagen med 120 000 kr samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 december 2024 till dess betalning sker, och
- c) ekonomiskt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen, alternativt diskrimineringslagen, med
  - 5 645 kr för den 22–31 augusti 2024 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker,
  - 21 075 kr per månad från och med september 2024 till och med juli 2025 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker och
  - 6 995 kr för den 1–10 augusti 2025 samt ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2025 till dess betalning sker.

Staten har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat det ekonomiska skadeståndet samt sättet att räkna ränta som skäliga i och för sig.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att uppsägningen skett i strid med anställningsskyddslagen eller att MD utsatts för otillåten diskriminering har staten yrkat att det allmänna skadeståndet och diskrimineringsersättningen ska jämkas till 50 000 kr vardera.

Förbundet har bestritt jämningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

## **GRUNDER**

### **Förbundet**

MD har sagts upp från sin tillsvidareanställning hos Kriminalvården.

Uppsägningen har inte grundat sig på sakliga skäl och strider därför mot

anställningsskyddslagen. Staten är skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till MD.

MD kan utföra administrativt arbete eller fysiskt lättare arbete av betydelse för Kriminalvården. Hennes arbetsförmåga är varaktigt nedsatt med 25–50 procent. Kriminalvården har inte vidtagit skäligen anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att försätta henne i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Kriminalvården har inte heller uppfyllt sin omplaceringsskyldighet eftersom det fanns lediga anställningar som MD, efter viss anpassning, hade kunnat omplaceras till.

Kriminalvården har gjort sig skyldig till diskriminering genom bristande tillgänglighet. Kriminalvården har varit skyldig att noga överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som har behövts, och som varit skäligen, för att eliminera eller reducera verkningarna av MD:s funktionsnedsättning och försätta henne i en jämförbar situation med en person utan motsvarande nedsättning. Bedömningen ska vara individuell och utgå från omständigheterna i det enskilda fallet. Missgynnandet består i att Kriminalvården har sagt upp MD från hennes anställning. Missgynnandet består också i att Kriminalvården inte har gjort en grundlig och saklig bedömning av vilka åtgärder som behövts för att MD skulle kunna utföra de arbeten som varit lediga, och som skulle ha varit möjliga och skäligen för henne. Eftersom Kriminalvården har diskriminerat MD är staten skyldig att betala diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd till henne.

Det saknas skäl att jämka såväl det allmänna skadeståndet som diskrimineringsersättningen.

### **Staten**

MD har inte arbetsförmåga av betydelse för anställning hos Kriminalvården och hennes arbetsförmåga är helt och stadigvarande nedsatt i förhållande till arbetet som kriminalvårdare. Den är också stadigvarande nedsatt med minst 50 procent i förhållande till andra administrativa arbeten hos Kriminalvården. Försäkringskassan har i sitt beslut om sjukersättning funnit

att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt med endast 25 procent, eftersom det för rätt till sjukersättning inte är tillräckligt att arbetsförmågan är nedsatt i förhållande till ordinarie arbete eller ens i andra arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Arbetsförmågan måste, för rätt till sjukersättning, vara nedsatt i förvärsarbeten på hela den nationella arbetsmarknaden, inklusive sådana anpassade arbeten som skyddat arbete hos exempelvis Samhall. Det är mycket tveksamt om MD kan arbeta ens 50 procent med skäliga anpassningar i de arbeten som hon enligt förbundet skulle kunna klara.

Kriminalvården har vidtagit de tillgänglighets- och anpassningsåtgärder som är skäliga för att MD ska komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning genom att Kriminalvården har utrett i vilken mån tillgänglighets- och anpassningsåtgärder skulle kunna förbättra arbetsförmågan i exempelvis administrativa arbeten, genom den första arbetsförmågeutredningen 2020, genom arbetsträningen via Försäkringskassan samt genom den kompletterande arbetsförmågebedömningen därefter. Inga skäliga anpassningsåtgärder skulle kunna medföra att hon kom i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning. Kriminalvården utsatte därför inte MD för diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Vid omplaceringsutredningen framkom att det inte fanns några lediga halvtidsanställningar hos Kriminalvården. När en omplaceringsutredning görs undersöker Kriminalvården samtliga de lediga anställningar som verksamheten har behov av. Om verksamheten endast har behov av heltidsanställningar är det inte rimligt att anpassa en sådan anställning genom en minskning av arbetstiden till 50 procent eller ens till 75 procent. Endast marginella nedsättningar av arbetsförmågan kan i detta läge anses skäliga. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det vid en omplaceringsutredning kan vara skäligt att erbjuda en heltidsanställning till någon vars arbetsförmåga är 50 procent, eller 75 procent, skulle Kriminalvården dessutom, utöver en minskning av arbetstiden, ha behövt vidta ytterligare anpassningsåtgärder för att MD skulle kunna arbeta med

administrativt arbete hos Kriminalvården. Det är tydligt utifrån den omfattande utredningen i ärendet att anpassningarna hade inneburit en oproportionerlig börda för Kriminalvården med stora negativa konsekvenser för verksamheten. Det behövdes alltså inte någon ytterligare utredning utöver den som redan vidtagits för att kunna konstatera att det inte hade varit skäligt att anpassa de lediga anställningarna, och av den anledningen var det inte heller skäligt att kräva att MD omplacerades till en sådan anställning. Kriminalvården har därmed uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Det fanns följaktligen sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl, vilket medför att uppsägningen inte utgjorde otillåten diskriminering. Staten är därför inte skyldig att betala skadestånd eller diskrimineringsersättning till MD.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att uppsägningen skett i strid med anställningsskyddslagen eller att MD utsatts för otillåten diskriminering ska såväl allmänt skadestånd som diskrimineringsersättning jämkas, eftersom Kriminalvården har försökt på alla sätt att se hur arbetet kan anpassas och undersökt alla möjligheter för MD att kvarstå i anställning.

## **FÖRBUNDETS UTVECKLING AV TALAN**

### **Arbetsförmåga och rehabilitering**

MD var anställd hos Kriminalvården som kriminalvårdare från 2010 till 2024. Hon vikarierade i perioder under åren 2011 till 2013 som kansliassistent i administrativt arbete. Hon sökte vikariatet själv på grund av att hon fick vissa besvär av det tunga arbetet som kriminalvårdare. MD har en hörselnedsättning sedan barndomen och hörselgångseksem som gör det svårt att använda hörapparat under hela dagar. Hon har i vuxen ålder drabbats av fysiska och psykiska sjukdomar som varaktigt påverkar hennes funktions- och arbetsförmåga.

MD fick diagnosen utmattningssyndrom 2016. Hon drabbades av högt stresspåslag och långvariga smärtor. Arbetet på Salberga, som är en anstalt med säkerhetsklass 1, var tungt och påverkade henne både psykiskt och fysiskt. Under 2017 och 2018 växlade hon mellan sjukskrivning och arbete. Hon var på god väg att återhämta sig, rehabiliteringen var avslutad och hon arbetade heltid, när hon i juni 2019 drabbades av en familjetragedi då hennes son dog i en trafikolycka. MD fick en akut krisreaktion som avbröt läkningsprocessen och gjorde att hennes psykiska besvär, främst depression och ångest, kom tillbaka. MD blev heltidssjukskriven och genomgick flera rehabiliterande åtgärder i regionens, Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens regi.

Den medicinska rehabiliteringen sköttes av regionen och företagshälsovården. Det var företagshälsovården som sjukskrev MD och deltog i rehabiliteringsmöten med Kriminalvården. Av minnesanteckningar från rehabiliteringsmöten i januari och april 2020 framgår att den medicinska rehabiliteringen inte var avslutad vid den tidpunkten. Även i arbetsförmågebedömningen som genomfördes år 2020 rekommenderades flera medicinska rehabiliteringsåtgärder. När företagshälsovården lämnade ifrån sig ärendet fanns alltså en planering för åtgärder med syfte att underlätta MD:s återgång i arbete och förbättra hennes funktionsförmåga.

Kriminalvården hade inte möjlighet att låta MD arbetsträna inom myndighetens organisation. Den arbetslivsanpassade rehabiliteringen genomfördes därför på andra arbetsplatser och i Arbetsförmedlingens regi. Arbetsträningen förlades på ett hunddagis och på ett skolbibliotek. Under arbetsträningen, som pågick den 21 oktober 2021–31 oktober 2023, uppbar MD rehabiliteringspenning. Under de två åren behövde hon inte skicka in några läkarintyg till Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Hon genomgick inte heller någon medicinsk behandling eller rehabilitering som föranledde löpande läkarkontakt. MD hade kontakt med läkaren på vårdcentralen eftersom Kriminalvården krävde fortsatta läkarintyg. MD:s uppfattning var att syftet med läkarintygen var att styrka hennes giltiga

heltidsfrånvaro från arbetet. Kriminalvården begärde inga kompletteringar och ställde inga frågor kring läkarintygen under den här perioden.

När perioden med rehabiliteringspenning avslutades och MD återgick i deltidssjukskrivning den 1 november 2023 hade hon arbetstränat mer än halvtid som biblioteksassistent under flera månader. Hennes arbetsförmåga var alltså utifrån faktiska observationer inte nedsatt med hälften i ett administrativt arbete. Hon uppfyllde därigenom endast kraven för en fjärdedels sjukpenning, vilket är vad läkaren angav på läkarintygen för sjukskrivning till Försäkringskassan. Omfattningen av sjukskrivningen hade förankrats med Försäkringskassan.

Rehabiliteringsinsatserna hade gett mycket goda resultat och MD:s allmänna mående såväl som aktivitets- och funktionsförmågor var kraftigt förbättrade jämfört med innan insatserna påbörjades. Utöver regionens rehabiliteringsinsatser genomgick hon en gastric bypass under hösten 2021, och den efterföljande viktminskningen medförde att hennes besvär med smärta och värk i kroppen minskade väsentligt. Hon körde bil och kunde gå på långpromenader.

CG:s anteckningar från rehabiliteringsmötet den 21 augusti 2023 är ensidigt upprättade. Anteckningen om att de rehabiliteringsinsatser som regionen tillhandahållit inte gav resultat stämmer inte. Enligt MD:s uppfattning och minnesbild stämmer inte heller anteckningen om att hon inte var stresstålig. Vid mötet var alla överens om att MD saknade arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare. Det beslutades att arbetsträningen skulle förlängas, dels för att vidare testa MD:s stabilitet, dels för att ge Kriminalvården möjlighet att förbereda hennes återgång i arbete.

MD hade telefonkontakt med sin läkare den 31 oktober 2023, dvs. dagen efter mötet då arbetsgivaren redovisade sin omplaceringsutredning. Vid läkarkontakten ändrades MD:s sjukskrivning från 100 procent till 25 procent av heltid. Telefontiden med läkaren hade bokats före mötet med

arbetsgivaren, eftersom det var känt sedan tidigare att Försäkringskassan avsåg att avsluta arbetsträningen den 31 oktober 2023.

Den 1 november 2023 ställde sig MD till Kriminalvårdens förfogande för arbete på 75 procent och var fortsatt sjukskriven på 25 procent.

Kriminalvården valde då att erbjuda henne arbetsbefrielse och inleda ett uppsägningsförfarande.

Efter uppsägningen var MD arbetssökande på 75 procent och uppbar sjukpenning på 25 procent. Försäkringskassan beslutade i juli 2024 att byta ut MD:s sjukpenning mot 25 procent sjukersättning från och med augusti 2024 med anledning av hennes långvariga fysiska besvär med smärta samt hennes psykiska ohälsa med kognitiv påverkan. Försäkringskassan bedömde att arbetsförmågan var stadigvarande nedsatt på grund av sjukdom och funktionsnedsättning och fann inga rehabiliteringsåtgärder som kunde förbättra arbetsförmågan. Från och med den 12 augusti 2025 studerar MD på heltid med studiemedel och har begärt att sjukersättningen ska vara vilande under studietiden.

Statens påstående, att MD upplevde att arbete på 50 procent var stressigt vid tiden för uppsägningen, är inte riktigt. MD:s maximala sysselsättningsgrad är varaktigt högre än 50 procent. Under rätt förutsättningar kan hon arbeta 75 procent i ett anpassat arbete, medan hon med färre anpassningar kan arbeta mindre. Vad som framkom vid rehabiliteringsmöten och andra samtal under 2020 är inte avgörande för arbetsförmågan vid uppsägningstillfället år 2023. Efter 2020 hade MD både tid att bearbeta sorgen efter sonens bortgång och att genomgå flera rehabiliteringsinsatser, vilket hade en mycket positiv inverkan på hennes mående och arbetsförmåga.

### **Omplacering och anpassningsåtgärder**

Kriminalvården sade upp MD av personliga skäl i februari 2024 med motiveringen att hon saknade arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare och att hon inte heller hade någon arbetsförmåga på heltid i något annat

arbete. Kriminalvården menade att myndigheten inte hade några lediga deltidsanställningar att omplacera henne till.

MD kan inte längre utföra arbetet som kriminalvårdare, men hon har en arbetsförmåga på 50–75 procent i arbete hos Kriminalvården i ett administrativt eller fysiskt enklare och varierat arbete.

Vid tidpunkten för arbetsförmågebedömningen i augusti 2023 delade MD inte utredningens bedömning och prognos. Hon hade en annan och mer positiv syn på framtiden, vilket hon meddelade företagshälsovården i november 2023. Alla de anpassningsåtgärder som nämns i arbetsförmågebedömningen behövs inte. MD kan arbeta med alla arbetsuppgifter som förekommer i en administratörsroll, dock inte på heltid. Hon har vidare ett behov av att kunna ta mikropauser för att exempelvis sträcka på sig eller ställa sig upp. Hon är även i ett behov av ett headset. Däremot behövs inga anpassningar i fråga om ljusstimuli.

Kriminalvården utförde en omplaceringsutredning den 11–25 oktober 2023. Det fanns då flera lediga befattningar som administratör inom pendlingsavstånd som Kriminalvården hade kunnat omplacera MD till för att undvika uppsägning. Kriminalvården prövade dock inte hennes kvalifikationer mot dessa eller några andra lediga arbeten, med motiveringen att myndigheten inte hade några lediga anställningar på 50 procent. Kriminalvården utredde inte heller om det var möjligt att anpassa arbetet utifrån MD:s funktionsnedsättningar, inklusive det faktum att hon inte kan arbeta heltid. Det är inte ovanligt att Kriminalvården anpassar arbetet utifrån medarbetarens behov. Det sker, och har skett, i form av bl.a. minskat arbetstidsmått för deltidslediga eller deltidspensionerade medarbetare och av lämpliga arbetshjälpmedel. Exempel på arbetshjälpmedel var kontorslandskapet på en av arbetsplatserna med lediga anställningar samt personalplaneringen i Västerås som hade en portabel, ljudisolerad kur. Kuren var en anpassningsåtgärd för en annan medarbetare som hade en hörselnedsättning och som var deltidsledig från sitt arbete.

Efter uppsägningen av MD genomfördes flera förhandlingar mellan förbundet och Kriminalvården. Förbundet tog i förhandlingarna bl.a. upp att omplaceringsutredningen inte gjorts på rätt sätt. Kriminalvårdens inställning var genomgående att det inte fanns några deltidsanställningar inom Kriminalvården att omplacera MD till.

Kriminalvården har inte redovisat vilka arbeten som var eller skulle bli lediga hos arbetsgivaren, vare sig vid tiden för omplaceringsutredningen, som genomfördes ca fyra månader före uppsägningen, eller vid uppsägningen. Det är möjligt att utreda möjligheterna till anpassning först när samtliga lediga arbeten inventerats.

Förbundet har visat att det fanns lediga befattningar som administratör som MD hade kunnat omplaceras till. Det gäller särskilt utlysta anställningar som regional personalplanerare till Kriminalvården, administratör till frivården Västerås respektive Uppsala, administratörer till anstalten och häktet Salbergas kansli samt administratör till häktet Uppsala. MD uppfyller kvalifikationskraven för samtliga dessa befattningar. Hon är utbildad systemvetare, har gått kurser i bl.a. redovisningsekonomi och löneadministration och har flerårig yrkeserfarenhet i administrativa arbeten. Under anställningen hos Kriminalvården har hon haft flera tillfälliga uppdrag som administratör. Hon har kunskap och förmåga att utföra arbetsuppgifter som administratör vid Kriminalvården. MD uppfyller även i tillräcklig utsträckning de personliga egenskaper som efterfrågas.

Kriminalvården borde noga ha utrett möjligheterna både att omplacera MD till en annan ledig anställning som hon hade tillräckliga kvalifikationer för, samt att minska hennes arbetstid. Utredningen borde ha innefattat vilka konsekvenser det hade fått för verksamheten att anpassa MD:s arbetstidsmätt och vad som hade kunnat göras för att minimera eventuella negativa effekter. Detta borde ha skett för att kunna göra en rimlighetsbedömning mellan MD:s anpassningsbehov och den eventuella börda det skulle ha medfört för arbetsgivaren. Kriminalvården har inte redovisat någon sådan utredning för MD eller förbundet.

## STATENS UTVECKLING AV TALAN

### Arbetsförmåga och rehabilitering

#### *Tiden fram till 2023*

MD anställdes som kriminalvårdare 2010 på anstalten Salberga i Sala. Hon fick tidigt under anställningen besvär med axlar och nacke. Hon har en hörselnedsättning sedan födseln som gör att hon är i behov av hörapparat. Eftersom hon har kroniskt hörselgångseksem kan hon emellertid, enligt egen uppgift, använda hörapparaten endast i nödfall. Sedan 2013 har MD även ländryggsbesvär. När de tidiga besvären började sökte – och fick – MD vikariat i administrativa befattningar hos Kriminalvården. Hon hade kortare vikariat som kansliassistent, om ca en månad per år, från 2011 till 2013.

MD var sjukskriven för utmattningssyndrom år 2015 och genomgick av den anledningen en första arbetsförmågeutredning hos företagshälsovården 2016. År 2018 konstaterades att hon hade diskbräck i nacken. Andra diagnoser som tillkom var ångest- och depressionstillstånd, artros i höfter och andra leder, sömnapné och fibromyalgi.

Under 2017 och 2018 växlade MD mellan partiell sjukskrivning och arbete. År 2019 drabbades hon och hennes familj av en tragedi när hennes son omkom i en trafikolycka. Sedan 2019 har hon varit sjukskriven på heltid.

Företagsläkare har varit inkopplad vid flera tillfällen under åren. Från 2019 fram till juni 2020 var MD under behandling och sjukskriven av läkaren AB vid företagshälsovården. Därefter sjukskrevs hon av läkare på en smärtklinik, och när smärtrehabiliteringen var avslutad tog en läkare på vårdcentral över hennes sjukskrivning och behandling. Kriminalvården har under åren haft fortlöpande rehabiliteringsmöten med MD tillsammans med företagshälsovården. Förutom möten har de haft dialog via telefon och e-post.

Vid ett rehabiliteringsmöte den 24 januari 2020 bedömde AB att det saknades medicinska förutsättningar för MD att återgå i ordinarie arbete

eftersom MD hade flera problemområden som tog mycket energi, vilket gjorde att det inte fanns ork kvar till att arbeta som kriminalvårdare. Vid mötet deltog också GK, rehabiliteringssamordnare hos företagshälsovården. Inte heller hon kunde rekommendera återrehabilitering till arbete som kriminalvårdare utan rekommenderade arbete i annan form. MD uppgav att hon inte heller trodde att hon skulle kunna återgå i ordinarie arbete. Hon önskade byta arbete inom Kriminalvården eller till annan arbetsgivare. MD:s chef, CG, som också var med vid mötet den 24 januari 2020, berättade att ett av arbetsgivarens möjliga nästa steg var en omplaceringsutredning. Hon tog upp omständigheten att man vid genomförandet av en sådan räknar in ett möjligt pendlingsavstånd på 1,5 timme enkel resa och ställde också frågan huruvida det var genomförbart med hänsyn till MD:s hälsa. MD svarade att hon trodde att pendling skulle ta mycket energi men att hon rent teoretiskt skulle ha möjlighet att flytta och bosätta sig på annan ort. AB:s bedömning var att pendling är en negativ faktor då det tar mycket energi, oavsett om det sker med egen bil som kräver högt fokus eller med tåg då det är en miljö med mycket ljud.

Vid nästa rehabiliteringsmöte, den 15 april 2020, hade en arbetsförmågeutredning beställts via företagshälsovården. GK uppgav då att den skulle göras av ett annat team än av det som bedömt MD tidigare, för att få en så objektiv bedömning som möjligt. Arbetsförmågeutredningen genomfördes under våren 2020. Teamet som bedömde MD:s arbetsförmåga bestod av företagsläkaren JC, psykologen AK, fysioterapeuten JS och rehabiliteringssamordnaren CI. Utredningen kom fram till att MD inte hade någon arbetsförmåga som kriminalvårdare och att nedsättningen var bestående under överskådlig tid. Utredningen bedömde att arbetsförmåga skulle kunna nås i lämpligt arbete på 50 procent inom några månader och på 75–100 procent inom 6–10 månader.

Den 11 juni 2020 hölls ett återkopplingsmöte om arbetsförmågeutredningen tillsammans med den läkare som hade gjort bedömningen, JC. CG uppgav att då MD inte bedömdes ha någon arbetsförmåga som kriminalvårdare och inte heller bedömdes kunna återfå den skulle ärendet föredras för en HR-

expert, och att en omplaceringsutredning inom Kriminalvården vanligtvis skulle vidtas i detta skede. Eftersom MD bedömdes ännu inte kunna arbeta över huvud taget, kom omplaceringsutredningen att skjutas fram till dess att MD började närma sig en återgång. Vid mötet meddelade MD att hon fått tid att genomgå smärtrehabilitering.

Den 1 september 2020 hölls ytterligare ett rehabiliteringsmöte då även Försäkringskassan deltog. Vid mötet fördes en diskussion med företagsläkaren AB om omplaceringsutredningen, och man kom fram till att det vore bra att genomföra en sådan så snart som möjligt. På det mötet informerade Försäkringskassan också om möjligheterna att påbörja arbetslivsinriktad rehabilitering genom samverkan mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Från företagshälsovården uppgavs att den avslutade sina insatser för MD eftersom hon skulle genomgå smärtrehabilitering och läkare på smärtkliniken tog över sjukskrivningen, men att företagshälsovården kunde återuppta sina insatser igen om behov uppstod.

En omplaceringsutredning genomfördes den 7–19 september 2020. Med hänsyn till resultatet av arbetsförmågeutredningen blev slutsatsen att Kriminalvården inte kunde bereda MD något arbete utifrån de fysiska och psykiska förutsättningar och anpassningar av befattningar som krävdes för att hon skulle kunna arbeta. Försäkringskassan hade dock erbjudit en möjlighet att utreda arbetsförmågan ytterligare genom arbetsträning i samverkan med Arbetsförmedlingen. Kriminalvården valde att avvakta den utredningen och arbetsträningen för att se om MD kunde uppnå arbetsförmåga i annat arbete, antingen hos Kriminalvården eller hos någon annan arbetsgivare. Planeringen var att hon skulle arbetsträna i ett lättare arbete för att se vad som var en rimlig arbetsbelastning och vad hon klarade av.

Smärtrehabiliteringen pågick fram till mars 2021. Av läkarintyg från smärtkliniken daterat den 1 mars 2021 framgår bl.a. att MD bedömdes ha en mycket uttalad nedsatt uthållighet som påverkade hennes aktiviteter,

svårigheter vid nyinläring, fokus och koncentration samt nedsatt förmåga att klara visuella och auditiva stimuli som gav en uttalad trötthet. Av läkarintyget framgår även att ett möte mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan hade ägt rum den 12 januari 2021 och att MD skulle påbörja arbetsträning i syfte att utreda hennes arbetsförmåga. Det framgår också att det, enligt handläggare vid Arbetsförmedlingen, behövdes parallellt läkarintyg och att rehabiliteringen vid smärtkliniken skulle avslutas.

Under perioden då Försäkringskassan ansvarade för MD:s rehabilitering, dvs. år 2021 till den 21 augusti 2023, hade CG kontinuerlig kontakt med MD både via e-post och telefon för att stämma av hur både arbetsträningen och den medicinska rehabiliteringen fortlöpte.

Hösten 2021 påbörjade MD arbetsträning på ett hunddagis och därefter, hösten 2022, påbörjade hon arbetsträning på ett bibliotek. Arbetsträningen på biblioteket pågick i drygt ett år. Kriminalvården begärde inte in några kompletteringar av läkarintygen under den tid som MD arbetstränade. En arbetsgivare begär enbart in kompletteringar när det finns ett behov av det. Kriminalvården hade all den information som behövdes under arbetsträningen. CG hade kontinuerlig kontakt med MD per telefon om hur arbetsträningen fortlöpte och hon hade också tillgång till bra information genom läkarintygen. Inte förrän det kom motstridiga uppgifter på läkarintyget behövde Kriminalvården begära en komplettering.

#### *Rehabiliteringen avslutas*

Den prognos som gjordes i arbetsförmågeutredningen 2020, att arbetsförmåga sannolikt skulle kunna uppnås på 75 procent eller 100 procent inom 10 månader, visade sig vara alltför optimistisk. I stället arbetstränade MD i ett anpassat arbete, via det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. När den arbetsträningen var slut kallades Kriminalvården av Försäkringskassan till ett rehabiliteringsmöte som ägde rum den 21 augusti 2023. Där deltog handläggare från Försäkringskassan

och Arbetsförmedlingen, liksom sjukskrivande läkare från vårdcentralen AS, CG, HR-experten ACE och MD.

MD uppgav vid rehabiliteringsmötet att hon inte var stresstålig alls och upplevde att hon hade låga trösklar. Den sjukskrivande läkaren uppgav vid mötet att MD genomgått smärtrehabilitering, rehabilitering via psykiatri och multimodal rehabilitering via vårdcentralen och att de medicinska rehabiliteringsmöjligheterna var uttömda. Hon uppgav också att det var mycket som talade för att problemen var bestående eftersom MD genomgått all rehabilitering som fanns att erbjuda utan resultat. Enligt anteckningar från mötet, upprättade av CG, berättade MD att hon arbetstränade på 50 procent med försök att gå upp till 75 procent. Av anteckningarna framgår att även LA från Arbetsförmedlingen uppgav att MD:s arbetsträning på biblioteket fungerade på 50 procent men att det inte hade gått att få en stabilitet på 75 procent.

Den 28 september 2023 gjordes på beställning av Kriminalvården en ny arbetsförmågebedömning via företagshälsovården. Den kompletterade 2020 års arbetsförmågeutredning. Arbetsförmågebedömningen 2023 genomfördes genom att företagsläkaren intervjuade MD samt gick igenom journalkopior från smärtrehabilitering, företagshälsovårdens journaler och den tidigare arbetsförmågeutredningen. Det framkom även från den nya bedömningen att MD inte hade någon arbetsförmåga som kriminalvårdare vare sig nu eller i framtiden. MD kunde däremot ha arbetsförmåga på 50 procent i ett administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration. Det arbetet behövde vara anpassat bl.a. genom möjlighet att arbeta i egen takt utan stress och krav, ta mikropaus, lära i portioner och repetera. Det behövde vara låg grad av störningar, t.ex. ljud- eller ljusstimuli, med möjlighet att skärma av sig från omgivningen. Arbetet behövde vara förutsebart och utan ansvar av betydelse (för processer eller klienter), samt med en viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.

Arbetsförmågebedömningen godkändes muntligt av MD i telefonsamtal med GK, efter att MD hade fått möjlighet att läsa igenom den. En version av bedömningen skrevs under av både företagsläkaren och MD. Därefter upprättades en korrigerad version med förtydliganden avseende prognosen, som inte innehöll några andra ändringar i sak avseende läkarens bedömning av MD:s förmågor. Den senare versionen skickades till MD för kännedom. En arbetstagare kan aldrig godkänna eller underkänna en läkares bedömning av arbetsförmågan. Det som MD med sin underskrift på den första versionen skulle godkänna var fakta om olika omständigheter.

Det fanns därmed ett omfattande underlag i ärendet, bl.a. i form av två års arbetsträning i syfte att pröva arbetsförmågan, arbetsförmågeutredningar samt flera medicinska underlag. Utifrån dessa underlag var det tydligt att alla rehabiliteringsmöjligheter, både medicinska och arbetslivsinriktade, var uttömda. Kriminalvården avslutade därför formellt rehabiliteringen den 11 oktober 2023 och påbörjade därefter en omplaceringsutredning.

### **Omplacering**

Redan genom arbetsförmågeutredningen 2020 fastställdes att MD:s arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt i ordinarie arbete och allt arbete inom ramen för arbetsskyldigheten. Det fastställdes 2023 också att arbetsförmågan var stadigvarande nedsatt även i andra arbeten hos Kriminalvården.

Genom omplaceringsutredningen konstaterades att arbetsgivaren inte har några anställningar på 50 procent att erbjuda MD. Hon hade redan av den anledningen inte de kvalifikationer som krävdes.

Omplaceringsutredningen genomfördes under en 14-dagarsperiod, från den 11 till den 25 oktober 2023, av HR-experten ACE. Hon undersökte samtliga lediga anställningar inom hela Kriminalvården samt kommande vakanser, dvs. kända lediga anställningar efter perioden. Hon tittade inte enbart på omfattningen av anställningarna utan även på de krav som enligt arbetsförmågebedömningen ställdes på en anställning för MD. Det framgår

av omplaceringsutredningen att den genomfördes med följande utgångspunkter.

...MD skulle kunna klara ett administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration. MD behöver ett arbete som innebär mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment (lyfta, bära, dra och skjuta). MD har behov av att få jobba i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta micropauser. Lära i portioner och möjlighet att repetera. Arbetsmiljön ska ha låg grad av störningar och möjlighet att skärma av sig från omgivningen för att minska störningar. Förutsägbarhet och inga ansvar av betydelse (för processer eller klienter) samt en viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.

ACE konstaterade att inga av de administratörsanställningar som Kriminalvården hade var lämpliga för MD med hänsyn till hennes behov. Kriminalvården har väldigt kvalificerade administratörsanställningar som bl.a. innebär stort eget ansvarstagande, eget driv samt förmåga att prioritera och växla snabbt mellan olika uppgifter.

Ingen av de anställningar som förbundet menar att MD skulle ha erbjudits var lämplig för MD med hänsyn till hennes behov. Arbete som regional personalplanerare ställer höga krav på att arbeta effektivt och nå uppsatta mål samt innebär mycket samarbete med andra. Det är ett oerhört stressfyllt och ansvarstyngt arbete. Arbete som administratör i Kriminalvården innebär bl.a. ansvar för klienter och bevakning av beslut om frihetsberövande. Arbetet som administratör ställer krav på hög grad av eget ansvarstagande, stresstålighet och en förmåga att anpassa sig till ändrade omständigheter. Det ställs också krav på förmåga att fort och självständigt driva komplexa processer vidare på ett organiserat och strukturerat sätt. Inte ens om anställningarna hade varit på halvtid skulle de varit lämpliga för MD med hänsyn till de krav som ställs och hennes behov.

Om Kriminalvården hade anställt någon på 50 eller 75 procent till dessa befattningar, hade det inte varit möjligt att tillgodose verksamhetens behov

genom en omfördelning av arbetsuppgifter. I stället hade man behövt utvidga verksamheten och anställa ytterligare personer på 50 eller 25 procent, vilket skulle vara svårt både ur rekryterings- och verksamhets-synpunkt. Utöver en minskning av arbetstiden hade alltså även andra stora anpassningar behövts för att MD skulle kunna arbeta i de anställningarna. En minskning av arbetstiden till 50 procent skulle i sig vara en mycket stor anpassning, och därför var redan det faktum att Kriminalvården inte hade några lediga anställningar på 50 procent tillräckligt för att kunna fastslå att det inte var möjligt att omplacera MD. Samma ställningstagande, att anpassningarna inte hade varit skäligen, hade Kriminalvården landat i om bedömningen hade varit att hon hade en arbetsförmåga på 75 procent. De stora anpassningar som hade behövts hade inneburit en oproportionerlig börda för arbetsgivaren med stora negativa konsekvenser för verksamheten.

Kriminalvården är en del av rättsväsendet och ansvarar för verkställighet av påföljder i anstalt, häkte och frivård samt för insatser som syftar till att minska återfall i brott. Verksamheten är säkerhetskritisk och bedrivs till stora delar dygnet runt. En fungerande och stabil bemanning är därför en grundläggande förutsättning för att upprätthålla säkerhet, rättssäkerhet och en effektiv verkställighet.

Kriminalvården befinner sig för närvarande i en omfattande expansionsfas. Under de senaste åren har antalet klienter ökat kraftigt och myndigheten har därför påbörjat en betydande utbyggnad av kapaciteten i anstalt och häkte. Antalet anställda inom myndigheten har samtidigt ökat markant och uppgår idag till drygt 20 000 personer. Av regeringens styrning av myndigheten framgår att denna expansion ska fortsätta under lång tid framöver. Prognoserna innebär att Kriminalvården under de kommande åren behöver rekrytera ett mycket stort antal nya medarbetare. Kriminalvårdens rekryteringsbehov avser i huvudsak operativ personal, i första hand kriminalvårdare. Dessa utgör kärnan i myndighetens verksamhet och ansvarar för den klientnära verksamheten, säkerheten i anstalter och häkten samt genomförandet av verkställigheten.

Administrativa funktioner, såsom administratörer, har till uppgift att stödja kärnverksamheten. Dessa funktioner är dock dimensionerade utifrån verksamhetens behov och utgör en begränsad del av den totala personalstyrkan. Möjligheterna att skapa ytterligare administrativa befattningar eller att omdisponera befintliga administrativa resurser är därför begränsade och styrs av verksamhetens faktiska behov.

Inom Kriminalvården är heltidsanställning huvudregel. Detta följer av verksamhetens karaktär och de krav på stabil bemanning som finns i en verksamhet som till stora delar bedrivs dygnet runt och i säkerhetsklassade miljöer. Heltidsanställningar är en viktig förutsättning för att planera bemanning, schemaläggning och arbetsledning på ett effektivt sätt.

Mot bakgrund av Kriminalvårdens uppdrag och den pågående expansionen av myndigheten framstår det inte som skäligt att kräva att Kriminalvården ska erbjuda en administrativ heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta deltid, särskilt om detta i praktiken skulle innebära att myndigheten behöver skapa en ny anställning.

### **Arbetsbefrielse**

Efter ett möte den 30 oktober 2023 då Kriminalvården presenterade omplaceringsutredningen inkom ett nytt läkarintyg från AS på vårdcentralen. Det framgick att intyget var baserat på en telefonkontakt med MD den 31 oktober 2023. Enligt läkarintyget sjukskrevs MD på 25 procent under perioden den 1 november 2023 till den 31 januari 2024. Det framgick att arbetsförmågan var bedömd i relation till arbete som kriminalvårdare.

Bedömningen förvånade Kriminalvården eftersom det sedan länge konstaterats att MD:s arbetsförmåga var helt och stadigvarande nedsatt i hennes anställning som kriminalvårdare. Kriminalvården önskade därför få kontakt med läkaren för att få en förklaring till varför bedömningen hade ändrats från 100 procent till 25 procent sjukskrivning. MD motsatte sig dock att arbetsgivaren skulle ta kontakt med läkaren. I stället kontaktade MD läkaren själv utifrån arbetsgivarens önskan. Därefter inkom ett nytt

läkarintyg, daterat den 8 november 2023, där läkaren hade gjort en ändring enligt följande.

”I relation till vilken sysselsättning bedömer du arbetsförmågan?”  
Kriminalvårdare, dock arbetsförmågeutredning visade att pat kan inte arbeta som kriminalvårdare.

Läkaren hade också under Övriga upplysningar lagt till följande.

Arbetsförmåga bedömdes efter arbetsträningen ligga mellan 50-75 % i ett administrativt arbete. Patientens arbetsförmåga bedömdes vara nedsatt längre tid framöver. Arbetsträningen är avslutad.

Med hänsyn till de motstridiga uppgifterna i läkarintyget lämnades läkarintyget, efter medgivande från MD, till företagshälsovården i syfte att se om intyget förändrade deras bedömning avseende hennes arbetsförmåga. Kriminalvården frågade både om graden av nedsättning och om varaktigheten. Företagsläkaren intygade att bedömningen inte hade förändrats och att arbetsförmågan bedömdes vara nedsatt med 50 procent under överskådlig tid.

Då MD nu var sjukskriven på endast 25 procent kom hon till arbetet den 1 november 2023 och meddelade att hon stod till arbetsgivarens förfogande. Kriminalvården hade inte möjlighet att ta fram arbetsuppgifter som kunde vara lämpliga. En osäkerhet rådde även kring hur arbetsgivaren skulle kunna garantera MD en trygg och hälsosam arbetsmiljö utifrån det läkaren skrivit om MD:s hälsoläge. Det framgick av utredningen att hon inte hade arbetsförmåga som kriminalvårdare och hon ställde sig inte till förfogande för sitt arbete som kriminalvårdare utan för arbete som administratör, en anställning som hon inte hade. Det finns inte någon skyldighet för en arbetsgivare att låta någon arbeta i en anställning som den inte har. CG träffade MD i samband med detta och frågade henne om hon menade att hon ville börja arbeta som kriminalvårdaren igen, vilket MD svarade nej på. I stället skrev hon den 2 november 2023 under en överenskommelse om

arbetsbefrielse på två månader, som sedan förnyades två månader i taget fram till uppsägningen.

Försäkringskassan har inte bedömt arbetsförmågans nedsättning i förhållande till MD:s arbete på Kriminalvården utan i förhållande till andra arbeten på arbetsmarknaden. När Försäkringskassan bedömer rätt till sjukpenning gör kassan det i första hand, och under den första tiden, i förhållande till personens ordinarie arbete. Efter en tids sjukskrivning, senast efter 550 dagar enligt den s.k. rehab-kedjan enligt socialförsäkringsbalken, ska bedömningen göras på samma sätt som för en arbetslös person, trots att personen har sin anställning kvar. Då är kraven för rätt till sjukpenning högre. Arbetsförmågan måste vara nedsatt i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden. Trots att en persons arbetsförmåga är nedsatt till 100 procent i ordinarie arbete kan bedömningen vara att personen bara har rätt till 25 procent sjukpenning, med hänvisning till att personen har arbetsförmåga med 75 procent i annat arbete på arbetsmarknaden. Det innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att låta arbetstagaren arbeta 75 procent. I stället kan en arbetstagare vara inskriven på Arbetsförmedlingen och söka arbeten på 75 procent trots att personen har sin anställning kvar hos arbetsgivaren och är sjukskriven på 100 procent. Kraven för rätt till sjukersättningen är ännu högre än för rätt till sjukpenning. Arbetsförmågan måste vara nedsatt i förvärvsarbete på hela den nationella arbetsmarknaden, inklusive sådana anpassade arbeten som skyddat arbete hos exempelvis Samhall.

Det framgår av Försäkringskassans beslut den 8 juli 2024 om sjukersättning att MD inte hade möjlighet att återgå i arbete hos Kriminalvården och att Försäkringskassans bedömning att arbetsförmågan endast var nedsatt med en fjärdedel var gjord i förhållande till ett förvärvsarbete på arbetsmarknaden, vilket innefattade även anpassade arbeten.

Det är sammanfattningsvis mycket tveksamt om MD kan arbeta ens 50 procent, med skäliga anpassningar, i de arbeten som hon enligt förbundet skulle kunna klara av.

Sedan omplaceringsutredningen genomförts och MD sjukskrivits på endast 25 procent, skedde två förhandlingar på initiativ av det lokala ST-förbundet med anledning av omplaceringsutredningen. Av förhandlingsprotokoll framgår att förbundet ansåg att MD skulle ha blivit erbjuden en heltidsanställning och vara sjukskriven på 25 procent. Vidare framgår att förbundets uppfattning var att MD skulle pröva sin arbetsförmåga i anställningar hos Kriminalvården, trots att hon redan arbetstränat under två år i anpassade arbeten.

## **UTREDNINGEN**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med MD samt vittnesförhör hållits med bibliotekarien JB, kuratorn LÅ, ordföranden för ST inom Kriminalvården/Frivården Mälardalen MH, avdelningsordföranden för ST inom Kriminalvården JD och ordföranden för ST inom Kriminalvården Västerås UW. På statens begäran har vittnesförhör hållits med MD:s tidigare chef CG, HR-specialisten ACE, gruppchefen JW, kriminalvårdsinspektören US, tidigare anställda på Arbetsförmedlingen LA, rehabiliteringssamordnaren GK, läkaren JC, kriminalvårdsinspektören KÅ och biträdande kriminalvårdschefen GS.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

## **DOMSKÄL**

### **Tvisten och parternas ståndpunkter**

MD var anställd som kriminalvårdare hos Kriminalvården från 2010 till 2024. Hon har fysiska och psykiska besvär som varaktigt påverkar hennes funktionsförmåga. Parterna är överens om att MD:s sjukdom utgör en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Tvisten gäller om Kriminalvården hade sakliga skäl för att säga upp MD från hennes anställning och om MD genom uppsägningen utsattes för diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Parterna är överens om att MD saknar arbetsförmåga för arbetet som kriminalvårdare och att hennes arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt. Parterna är även överens om att Kriminalvården har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Den huvudsakliga tvistefrågan är om, och i vilken omfattning, MD har arbetsförmåga i förhållande till andra anställningar hos Kriminalvården och vilken betydelse hennes nedsatta arbetsförmåga har vid en bedömning av om det är skäligt att kräva att en omplacering görs.

Staten har i första hand gjort gällande att det vid en omplacering inte är skäligt att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent av heltid. Enligt staten har en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent inte tillräckliga kvalifikationer för en heltidsanställning. Det är enligt staten inte en skälig anpassning att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare, om det innebär att arbetsgivaren måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person. Staten har vidare gjort gällande att det även i övrigt vore oskäligt att kräva att MD skulle erbjudas någon av de lediga administrativa anställningarna hos Kriminalvården, eftersom ytterligare stora anpassningar av arbetet skulle behövas. Enligt staten uppfyller MD inte kvalifikationerna för någon av anställningarna, och de hade inte varit lämpliga för henne även om de omfattat 50 eller 75 procent av en heltid.

Förbundets uppfattning är att MD:s arbetsförmåga uppgår till mer än 50 procent i administrativt arbete och att hon med lätta anpassningar skulle kunna arbeta 75 procent av arbetstid. Enligt förbundet har Kriminalvården inte vidtagit skäliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att försätta MD i en jämförbar situation med en person utan motsvarande funktionsnedsättning. Förbundet anser att den omplaceringsutredning som Kriminalvården genomförde inför uppsägningen är otillräcklig. Förbundet har gjort gällande att Kriminalvården borde ha erbjudit MD någon av de

lediga administrativa anställningarna inom myndigheten och att de anpassningar som hade krävts, i arbetstid och i övrigt, är skäliga. Vidare har förbundet gjort gällande att staten har diskriminerat MD genom bristande tillgänglighet genom att inte noga överväga och bedöma vilka åtgärder som hade behövts för att MD skulle kunna utföra de lediga arbetena.

### **Rättsliga utgångspunkter**

#### *Sakliga skäl för uppsägning*

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl.

Enligt förarbeten till anställningsskyddslagen och fast praxis från Arbetsdomstolen utgör nedsättning av en arbetstagares arbetsförmåga till följd av sjukdom eller skada som regel inte sakliga skäl för uppsägning, såvida inte nedsättningen varaktigt är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren (se prop. 1973:129 s. 126 och t.ex. AD 2014 nr 41 och AD 2022 nr 34 med där gjorda hänvisningar).

#### *Omplacering*

Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringskyldigheten förutsätter att det finns en ledig befattning eller lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren kan omplaceras. Arbetstagaren har inte rätt till en omplacering som leder till att någon annan måste friställas. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att skapa någon ny befattning, i vart fall inte en permanent sådan.

I första hand bör omplaceringen ske inom arbetsplatsen. Om det inte går är arbetsgivaren i mån av möjlighet skyldig att erbjuda arbetstagaren en annan anställning. Arbetsgivaren måste göra en noggrann och omsorgsfull utredning av sina möjligheter.

För att omplaceringskyldighet ska föreligga krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det krävs inte att arbetstagaren fullständigt behärskar sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han eller hon har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. Arbetsgivaren får inom relativt vida ramar bestämma vilka kvalifikationer som krävs för en viss befattning (se t.ex. AD 2013 nr 67 och AD 2018 nr 41).

#### *Diskriminering genom bristande tillgänglighet*

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att genom bristande tillgänglighet diskriminera en arbetstagare som har en funktionsnedsättning (1 kap. 4 § tredje punkten diskrimineringslagen). Till skillnad från vad som gäller vid direkt och indirekt diskriminering, krävs det vid prövningen av om bristande tillgänglighet utgör diskriminering inte något orsakssamband mellan underlåtenheten eller bristen och funktionsnedsättningen. Det är enligt förarbetena tillräckligt att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits. Detta gäller dock endast under förutsättning att en person med en funktionsnedsättning hade kunnat komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning genom skäliga anpassningsåtgärder och att sådana inte har vidtagits. (Se prop. 2013/14:198 s. 59 och 124 f.)

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).

Vid tolkningen av diskrimineringslagens bestämmelse om bristande tillgänglighet ska Arbetsdomstolen beakta EU:s direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivs-direktivet) och FN:s konvention från 2006 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet ska arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder bl.a. för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet. EU-domstolen har slagit fast att bestämmelsen ska tolkas så, att minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan anpassningsåtgärd som avses i denna bestämmelse. Enligt EU-domstolen ankommer det på den nationella domstolen att pröva huruvida en minskning av arbetstiden, såsom anpassningsåtgärd, medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren under de omständigheter som föreligger i det enskilda fallet (EU-domstolens dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C 335/11 och C 337/11, EU:C:2013:222).

Både anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen utgår alltså från 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 arbetstagaren 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 följaktligen inte fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

### **Har uppsägningen grundat sig på sakliga skäl?**

Kriminalvården har sagt upp MD från hennes tillsvidareanställning som kriminalvårdare. Det är ostridigt att MD på grund av sin

funktionsnedsättning saknar arbetsförmåga för arbete som kriminalvårdare och att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Det är även ostridigt att Kriminalvården har uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Det är alltså inte fråga om Kriminalvården har vidtagit tillräckliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder för att möjliggöra för MD att behålla sin anställning i sin ordinarie befattning. Tvistefrågorna handlar i stället om vilka skyldigheter Kriminalvården har haft för att bereda MD annat arbete hos sig och vilka anpassningsåtgärder som ska anses skäligen i det sammanhanget.

Arbetsdomstolen inleder sin prövning av de tvistiga frågorna med en bedömning av den utredning som har presenterats om MD:s arbetsförmåga.

#### *Arbetsförmåga och sysselsättningsgrad*

Enligt förbundet är MD:s arbetsförmåga för arbete av betydelse för Kriminalvården större än vad staten gör gällande. Förbundet har ifrågasatt prognosen i arbetsförmågebedömningen som genomfördes av företagshälsovården i september 2023, och gjort gällande att utredarna inte i tillräcklig utsträckning beaktat MD:s positiva utveckling sedan den tidigare arbetsförmågeutredningen år 2020. Härvid har förbundet pekat på att den första utredningen genomfördes när förhållandevis kort tid gått sedan MD:s sons bortgång och att hon då fortfarande befann sig i kris. Utredarna gjorde i det läget, i juni 2020, bedömningen att hon inom sex till nio månader skulle uppnå en arbetsförmåga om 75 till 100 procent av heltid. Enligt förbundet var den prognosen visserligen alltför optimistisk, men den rehabilitering som MD genomgick under de år som följde gav goda resultat.

Kuratorn LÅ har beskrivit MD:s positiva utveckling från krisen till dess hon var redo att återgå i arbete och arbetstränade. Hon har uppgett bl.a. att MD 2020 knappt orkade lyfta sina armar och bara ville sova och att hon 2023 hade förbättrats så mycket att hon kunde köra bil och föra ett samtal samtidigt. UW, som arbetade fackligt med MD:s ärende både 2020 och 2023, har uppgett att MD var en annan person 2023 jämfört med 2020. UW har bl.a. uppgett att MD 2023, till skillnad från 2020, kunde delta i samtal

och hålla en röd tråd. Även MD själv har uppgett att hon mår bra i slutet av arbetsträningen 2023.

Såvitt avser arbetsträningen på ett skolbibliotek, där MD arbetade som biblioteksassistent under nästan ett års tid, har bibliotekarien JB som var MD:s arbetsledare bl.a. uppgett följande. I början av arbetsträningen gav han MD klassiska assistentuppgifter som bokutsättning, hantering av nya böcker, skyltning och uppdrag att hålla rent och snyggt i biblioteket. Han noterade att hon var stressad och tog det lugnt med henne i början. Han lät henne växa med uppgiften och gav henne gradvis mer ansvar. Eftersom hon var tekniskt intresserad började hon med registrering av in- och utlåning av böcker och lärde sig bibliotekssystemet. Hon kunde även hjälpa honom med insamling och administration av läromedel samt vid klassrumsbesök. Under den senare delen av arbetsträningen kunde hon hjälpa enskilda elever i biblioteket. MD arbetade från kl. nio till kl. två, dvs. fem timmar per dag. De talade om att hon skulle arbeta mer men det blev aldrig så. Han tror att hon hade klarat av att arbeta 6–7 timmar per dag och han hade gärna låtit henne vara kvar på biblioteket.

Staten, som har gjort gällande att MD:s arbetsförmåga vid uppsägningstillfället var begränsad till 50 procent och till lättare administrativa uppgifter utan ansvar och med anpassningar för att begränsa bl.a. stress samt ljud- och ljusstimuli, har huvudsakligen hänvisat till arbetsförmågebedömningen som gjordes i september 2023.

Arbetsförmågebedömningen i september 2023 gjordes av företagsläkaren JC och rehabsamordnaren GK. Bedömningen var en kompletterande läkarbedömning baserad på arbetsförmågeutredningen utförd i juni 2020, och det underlag som låg till grund för utredningen 2023 var journalkopior från smärtrehab från sommaren 2020, företagshälsovårdens journaler, den tidigare arbetsförmågeutredningen och uppdragsdialog/frågeställningar från arbetsgivaren. Arbetsförmågeutredningen som utfördes sommaren 2020 gjordes av samma läkare, men en annan rehabsamordnare, och då deltog även en psykolog och en fysioterapeut.

GK har uppgett att det var hon som rekommenderade att inte göra en fullskalig arbetsförmågeutredning igen år 2023, eftersom det var en lång och omfattande utredning som krävde mycket av den enskilde. Hon har uppgett att underlaget i MD:s fall var ganska färskt och att det därför var tillräckligt att göra en förenklad utredning för att besvara Kriminalvårdens frågeställningar.

JC har uppgett att utredningen 2020 gjordes i förhållande till MD:s befintliga anställning som kriminalvårdare. Han har uppgett att de som vara inblandade i den utredningen var överens om att MD på grund av sina fysiska besvär och kognitiva begränsningar inte kunde fortsätta som kriminalvårdare, men att hon skulle kunna arbeta i ett mindre fysiskt belastande och mindre stressigt arbete på 50 procent ganska snart, och 75 eller 100 procent längre fram. Han har vidare uppgett att bedömningen av MD:s fysiska förmåga var oförändrad vid bedömningen som gjordes år 2023.

Bedömningen av och prognosen om MD:s arbetsförmåga har i arbetsförmågeutredningen från september 2023 formulerats enligt följande (som svar på Kriminalvårdens frågor om MD:s arbetsförmåga).

1. Har MD någon arbetsförmåga i sitt nuvarande arbete som Kriminalvårdare?

*Nej.*

Om nej, bedöms MD i framtiden kunna uppnå arbetsförmåga som Kriminalvårdare?

*Nej*

2. Om bedömning är att MD inte har någon arbetsförmåga i befattningen som Kriminalvårdare.

– Har MD arbetsförmåga i något annat arbete?

*Ja*

– Om ja, vilken typ av arbete?

*MD skulle bäst komma till sin rätt i ett huvudsakligen administrativt arbete eller ett mycket lätt arbete med blandat innehåll av fysiska krav och administration.*

– I vilken omfattning och när?

*50% – omedelbart med hänsyn till upplärning*

– Prognos?

*50 % arbetsförmåga bedömer vi är det MD kan klara av under över-skådlig tid.*

Vilka begränsningar finns och vilka anpassningar krävs för att MD ska ha arbetsförmåga i annan befattning än Kriminalvårdare?

*De två avslutande frågorna går i varandra varför jag slår ihop dem.*

*MD behöver ett arbete som innebär mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment (lyfta, bära, dra och skjuta) ex manövrera tunga dörrar. Inga längre förflyttningar gående, begränsat med trappor.*

*Möjlighet att arbete i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta mikropaus, att lära i portioner, möjlighet att repetera. Låg grad av störningar, ex ljud och ljusstimuli, möjlighet att skärma av sig från omgivningen för att minska störningar. Förutsägbarhet. Inga ansvar av betydelse (för processer eller klienter). En viss flexibilitet i arbetstidens förläggning.*

Företagsläkaren JC har uppgett bl.a. följande. MD:s svårigheter hade manifesterat sig mer år 2023, och utredarna kom fram till att det inte fanns mer än 50 procents arbetsförmåga även med anpassningar av hennes arbetsuppgifter. Bedömningen baserades på den tidigare utredningen, uppgifter som de samlade in från MD själv, arbetsgivarens berättelse och uppgifter om den arbetsträning som MD hade gjort i mellantiden. Arbetsträningen i ett välanpassat arbete med realistiska krav hade fungerat på 50 procent och det hade gjorts försök att trappa upp arbetet till 75 procent, men då hade symtomen genast ökat. MD:s bedömning av den egna arbetsförmågan var 50 procent. Vad den enskilde tror om den egna förmågan är en mycket viktig faktor. Bedömningen av MD:s prognos baserades på utredningen av vilka åtgärder som vidtagits och vilka alternativ

som fanns kvar när dessa var uttömda. Den bästa förutsägelsen för framtiden är hur det har varit tidigare. Behandlingsinsatser för besvär som har pågått väldigt länge kan ha en liten påverkan på arbetsförmågan, men en stor påverkan på patientens livskvalitet. De bedömde att de angivna anpassningarna krävdes för att MD skulle kunna lösa sina arbetsuppgifter utan att få ett försämrat mående. Varken arbetsgivare eller kollegor skulle kunna utgå ifrån att arbetsuppgifterna skulle utföras på rätt sätt utan angivna anpassningar. Hans bedömning 2023 var att omplacering av MD till ett arbete som inte var anpassat för henne hade varit negativt för hennes hälsa.

MD har uppgett bl.a. följande. Bedömningen och prognosen i arbetsförmågeutredningen från 2023 fokuserade på fel saker. Hon höll inte med. Det framgår av journalblad från företagshälsovården att hon framförde denna synpunkt redan i november 2023.

Både JC och rehabsamordnaren GK, som deltog i utredningen av MD:s arbetsförmåga 2023, har uppgett att det inte är ovanligt att patienten inte delar utredarnas objektiva bedömning av arbetsförmågan. I förhöret i Arbetsdomstolen har MD dock uppgett att de anpassningar som anges i arbetsförmågebedömningen är vad hon behöver i sitt arbete.

Förbundet har åberopat läkarintyg daterade den 31 oktober och den 8 november 2023, enligt vilka MD hade en arbetsförmåga upp till 75 procent i ett administrativt arbete. Intygen är utfärdade av specialistläkaren i allmänmedicin AS på Herrgårdets Familjeläkarmottagning efter ett möte och en telefonkontakt med MD. Det framgår av intyget att läkaren även tagit del av en rehabiliteringsplan från avstämningsmöte med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kriminalvården.

Kriminalvården bad JC att yttra sig över familjeläkarens sjukintyg, och han skrev då i e-post att intyget inte förändrade utredarnas bedömning av MD:s arbetsförmåga till befattningen som kriminalvårdare eller annan befattning inom Kriminalvården.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen visar att MD:s mående och funktionsförmåga på hösten 2023 hade förbättrats väsentligt sedan sommarn 2020. MD har själv berättat att de omfattande rehabiliteringsinsatserna och den behandling som hon genomgått hade gett goda resultat. LÅ och UW har beskrivit MD som en helt annan person på hösten 2023 jämfört med sommaren 2020.

Uppgifterna om MD:s positiva utveckling ger emellertid, enligt Arbetsdomstolens bedömning, inte i sig skäl att ifrågasätta den bedömning och prognos som gjordes i arbetsförmågeutredningen 2023, varken i fråga om omfattningen av arbetsförmågan eller i fråga om vilka anpassningar som krävdes för att MD skulle kunna utföra arbetsuppgifterna. Företagsläkaren JC har lång erfarenhet av arbetsförmågebedömningar. Han var delaktig i utredningarna rörande MD både 2020 och 2023 och han har lämnat en nyanserad redogörelse för de omständigheter som legat till grund för ställningstagandet. Av hans vittnesmål har framkommit att han tillmäter patientens egen inställning till sin förmåga stort värde och att han har beaktat MD:s egna uppgifter. Arbetsdomstolen lägger JC:s uppgifter och slutsatser i arbetsförmågebedömningen till grund för sin bedömning.

Enligt Arbetsdomstolens mening talar inte heller det som framkommit om MD:s arbetsträning på ett skolbibliotek för att hennes arbetsförmåga är större än vad som anges i arbetsförmågebedömningen. Det är genom JB:s berättelse utrett att stora hänsyn togs till MD:s mående under arbetsträningen. Det är enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att de arbetsuppgifter som MD utförde under arbetsträningen var anpassade på ett sätt som stämmer väl överens med de anpassningar som anges som önskvärda i arbetsförmågeutredningen. Arbetet innebar mindre fysiska belastningar, mindre krav på tunga moment, inga längre förflyttningar, möjlighet att arbeta i egen takt utan stress och krav, möjlighet att ta mikropaus, att lära i portioner och möjlighet att repetera. Arbetet var förutsägbart och MD hade ett begränsat ansvar. Arbetsdomstolen finner att det som har framkommit om MD:s arbetsträning ger stöd för att MD:s arbetsförmåga vid slutet av arbetsträningen var begränsad till 50 procent, i ett för hennes behov välanpassat arbete.

Arbetsdomstolen går vidare till prövningen av om Kriminalvården har uppfyllt sina skyldigheter att bereda MD annat arbete hos sig och vilka anpassningsåtgärder som ska anses skäliga i det sammanhanget.

*Är det skäligt att inte erbjuda omplacering på grund av en arbetsförmåga endast på deltid?*

Staten har i första hand gjort gällande att det vid en omplacering inte är skäligt att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent. Enligt staten har en arbetstagare som endast kan arbeta 50 eller 75 procent inte tillräckliga kvalifikationer för en heltidsanställning. Det är enligt staten inte en skälig anpassning att erbjuda en heltidsanställning till en arbetstagare om det innebär att arbetsgivaren måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person. Enligt staten fanns det bara lediga administrativa heltidsanställningar.

Förbundet har gjort gällande att det är skäligt att kräva att Kriminalvården omplaceras en arbetstagare som endast kan arbeta deltid till en heltidsanställning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Begreppet kvalifikationer i anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen tar sikte på yrkeskompetens, dvs. sådant som utbildning, yrkeserfarenhet, språkkunskaper, yrkesskicklighet och personlig lämplighet. Vid rekrytering måste ett uppställt krav på heltid kunna motiveras, och kravet måste vara lämpligt och nödvändigt för att anses godtagbart. En arbetstagare vars arbetsförmåga är begränsad till deltid på grund av funktionsnedsättning kan inte automatiskt anses sakna kvalifikationer för en heltidsanställning enbart på den grunden att han eller hon inte kan arbeta heltid.

Det är ostridigt att Kriminalvården vid tidpunkten för uppsägningen av MD inte hade några lediga anställningar på deltid. Flera av statens vittnen har bekräftat uppgiften att Kriminalvården alltid rekryterar till heltid och att det är Kriminalvårdens policy. Det är samtidigt ostridigt att Kriminalvården är

den tredje största myndigheten i Sverige och har ca 20 000 anställda spridda över landet. Det är, enligt Arbetsdomstolens mening, uppenbart att en myndighet av den storleken i praktiken har möjlighet att erbjuda anställda deltid av olika skäl, inte minst lagstadgad rätt till arbetstidsförkortning för vård av barn och studieledighet. Arbetsgivarens storlek och resurser är faktorer av betydelse vid bedömningen av vad som är en skälig anpassningsåtgärd för en arbetstagare med funktionsnedsättning.

Av Arbetsdomstolens praxis följer att förändringar av arbetsorganisationen och arbetstiderna kan anses vara skäliga anpassningsåtgärder, och av EU-domstolens praxis följer att en minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan skälig anpassningsåtgärd. Å andra sidan följer det också av Arbetsdomstolens praxis att en arbetstagare inte har rätt till en omplacering som leder till att någon annan måste friställas och att arbetsgivaren inte är skyldig att skapa någon ny befattning för att kunna omplacera en arbetstagare.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att det inte kan anses uteslutet att det kan vara skäligt att kräva av en arbetsgivare att en arbetstagare som endast kan arbeta deltid vid omplacering erbjuds en heltidsanställning, och att arbetet sedan anpassas i fråga om arbetstid. För att en sådan anpassning ska kunna betraktas som en skälig åtgärd får det normalt förutsättas att hindret för arbetsförmågan kan antas vara övergående, åtminstone på lite längre sikt. En helhetsbedömning av skäligheten måste göras i det enskilda fallet.

Arbetsdomstolen går vidare till en prövning av om Kriminalvården i MD:s fall har utrett möjligheterna till omplacering tillräckligt.

*Har Kriminalvården tillräckligt utrett möjligheterna till omplacering?*

Förbundet har gjort gällande att den omplaceringsutredning som Kriminalvården genomförde inför uppsägningen av MD var otillräcklig. Enligt förbundet borde Kriminalvården ha erbjudit MD någon av de lediga administrativa anställningarna inom myndigheten och därefter gjort de

skäliga anpassningar som hade krävts, i arbetstid och i övrigt, för att MD skulle kunna utföra arbetsuppgifterna. Vidare har förbundet gjort gällande att Kriminalvården borde ha gjort noggranna överväganden och bedömningar av vilka åtgärder som behövts för att MD skulle kunna utföra de lediga arbetena, och att staten genom att underlåta detta har diskriminerat MD genom bristande tillgänglighet.

Kriminalvården genomförde omplaceringsutredningen avseende MD mellan den 11 och den 25 oktober 2023, och den skrevs under av HR-experten ACE den 6 november 2023. Av omplaceringsutredningen framgår MD:s tidigare anställningar i och utanför staten och de utbildningar som hon har genomgått. Som bakgrund till omplaceringen anges att det av den arbetsförmågebedömning som genomförts framgår att MD:s arbetsförmåga som kriminalvårdare är varaktigt nedsatt. Vidare återges arbetsförmågebedömningens slutsatser om vilka anpassningar som skulle krävas för att MD skulle kunna utföra arbete. Några lediga arbeten inom Kriminalvården eller kommande vakanser, som var kända för Kriminalvården när omplaceringsutredningen gjordes, finns inte angivna. Som motivering till varför MD inte hade tillräckliga kvalifikationer för befattningar hos Kriminalvården anges följande.

UW ST, MD medarbetare, CG Kvinsp samt ACE HR har tillsammans gått igenom processen gällande omplaceringsutredning. Den 30 oktober redogjorde arbetsgivaren för att vi inte har några 50 % tjänster att erbjuda MD. Då arbetsgivaren inte har några 50 % tjänster att erbjuda så kommer arbetsgivaren att gå vidare mot uppsägning av personliga skäl enligt 7 § LAS.

ACE har uppgett bl.a. följande. Under den 14-dagarsperiod som omplaceringsutredningen genomfördes bevakade hon såväl utannonserade anställningar som sådana anställningar som skulle bli lediga framgent. Hon hade en diskussion med MD om hur långt MD var villig att resa. MD bad henne då att bevaka anställningar inom hela Kriminalvården. Utgångspunkten för omplaceringsutredningen var den arbetsförmågebedömning som genomförts, enligt vilken MD hade förmåga

med 50 procent i enklare arbetsuppgifter. Mot den bakgrunden kunde det snabbt konstateras att Kriminalvården inte hade några anställningar på 50 procent. De gick därför vidare för att titta på vilka krav som ställdes för administrativa anställningar inom Kriminalvården. Under omplaceringsutredningen fördes diskussioner om anställningar bl.a. som regional samordnare, personalplanerare och handläggare. Eftersom arbetsförmågebedömningen angav att MD:s arbetsuppgifter skulle vara lätta, utan stress och med förutsebart arbetsinnehåll, konstaterades att Kriminalvården inte hade några lämpliga anställningar för henne, och inte heller några anställningar som de kunde anpassa i enlighet med kraven i arbetsförmågeutredningen. Arbetet i Kriminalvårdens administrativa befattningar ställer höga krav. När hon efter uppsägningen fick kännedom om att förbundet ansåg att Kriminalvården skulle ha prövat MD i administrativ anställning inom Kriminalvården, ifrågasatte hon om det alls hade varit lämpligt med beaktande av risken för att MD:s mående skulle försämrats.

Förbundet har återoplat annonser för ett antal administrativa anställningar inom Kriminalvården som var lediga år 2023. Annonserna avser två anställningar som regional personalplanerare till Kriminalvården med placering i Västerås och ett vikariat i motsvarande befattning med placering i Örebro, en anställning som administratör till frivården Västerås, en anställning som administratör till frivården Uppsala, två anställningar som administratör till anstalten och häktet Salbergas kansli samt en anställning som administratör till häktet Uppsala. Enligt förbundet uppfyller MD kvalifikationskraven för samtliga dessa anställningar då hon är utbildad systemvetare, har gått kurser i bl.a. redovisningsekonomi och löneadministration och har flerårig yrkeserfarenhet i administrativa arbeten. Därtill har förbundet pekat på att MD under anställningen hos Kriminalvården har haft flera tillfälliga uppdrag som administratör. Förbundet har även gjort gällande att MD har de personliga egenskaper som efterfrågas i annonserna i tillräcklig utsträckning.

Staten har å sin sida gjort gällande att samtliga administrativa anställningar inom Kriminalvården ställer höga krav på stresstålighet, ansvar och driv. Enligt staten hade det varit oansvarigt att låta MD pröva någon av de lediga administrativa arbetena med vetskapen att hon inte hade klarat av det. För att visa att de anställningar som förbundet har åberopat inte hade varit lämpliga för MD har staten åberopat förhör med ett antal befattningshavare inom Kriminalvården.

JW, som är gruppchef för regionala personalplanerare, har uppgett bl.a. följande. Det arbetet är mycket ansvarsfullt, komplext och stressigt. Mot bakgrund av dagliga skarpa deadlines är det svårt att förutse när man kan ta paus och arbetet saknar flexibilitet. En nyanställd behöver sitta med sina kollegor och höra hur de hanterar arbetsuppgifterna. Utbildningstiden överstiger normalt ett år. Arbetsuppgifterna för regionala personalplanerare innefattar resor och besök på olika kontor. Det vore inte möjligt att tillgodose verksamhetens behov om en regional personalplanerare arbetade deltid.

Kriminalinspektören US har uppgett bl.a. följande. Arbetet som administratör på häktet i Uppsala är ansvarsfullt och arbetsbelastningen är tidvis mycket hög. Befattningen måste vara bemannad varje dag, hela dagen, eftersom administratören är ”spindeln i nätet” på häktet och har mycket kontakt med andra. Administratören är placerad i en högljudd miljö där folk kommer och går hela tiden. Det går inte att fördela administratörens arbetsuppgifter på någon annan. När administratören är frånvarande tar man i stället in en vikarie som är utbildad sedan tidigare och van att utföra arbetsuppgifterna.

Biträdande kriminalvårdschefen på anstalten Salberga, GS, har uppgett bl.a. följande. Administratören hos häktets kansli har ett stort eget ansvar och ett ojämnt arbetsflöde med arbetstoppar. Anställningen ställer höga krav på förmåga att prioritera om snabbt och fatta snabba beslut. Ljudnivån på häktet är problematisk eftersom verksamheten har expanderat snabbt, det är

många som talar i telefon runt omkring och samtliga anställda bär överfallslarm som kan ljuda ofta.

KÅ, som tidigare varit chef för frivården Västerås, har uppgett att det är högt tryck på administratörer hos frivården. De behöver kunna fatta snabba beslut och vara beredda på snabba omställningar. Det uppstår ofta akuta situationer som kräver stresstålighet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som tidigare nämnts är det ostridigt att Kriminalvården regelmässigt rekryterar till heltidsanställningar. De förhörspersoner som arbetar inom Kriminalvården har samtliga beskrivit en verksamhet som präglas av en snabb expansion och som ställer höga krav på medarbetarna.

Det ligger i verksamhetens natur att arbetstagare med administrativa arbetsuppgifter inom Kriminalvården måste vara noggranna och ha en viss stresstålighet. Utredningen som staten har lagt fram avseende de specifika anställningar som förbundet har pekat på som lämpliga för MD, visar, enligt Arbetsdomstolens bedömning, att det krävs ett högt mått av stresstålighet och flexibilitet samt en hög grad av eget ansvarstagande för att klara av arbetsuppgifterna.

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att MD:s arbetsförmåga bör bedömas utifrån hur den beskrivs i arbetsförmågeutredningen från september 2023. Av den omplaceringsutredning som Kriminalvården har genomfört samt av ACE:s uppgifter framgår att det också är denna beskrivning som har legat till grund för bedömningen att MD inte skulle klara av arbetsuppgifterna i de lediga administrativa anställningarna.

Parterna är överens om att Kriminalvården har uppfyllt sin rehabiliteringskyldighet i förhållande till MD, och utredningen i målet visar att omfattande rehabiliteringsinsatser har genomförts under flera års tid. Kriminalvården har därmed haft kännedom om MD:s situation under lång tid och har haft ett omfattande underlag att grunda sina överväganden på.

Det kan under dessa förhållanden inte krävas att Kriminalvården skulle ha prövat MD i arbeten som enligt arbetsförmågeutredningens bedömning skulle kunna vända hennes positiva utveckling till det sämre.

Enligt Arbetsdomstolens mening visar utredningen vidare att en anpassning i form av en minskning av arbetstiden för en administrativ anställning inom Kriminalvården skulle leda till ett underskott i arbetskraft. Följaktligen skulle, om Kriminalvården omplacerade MD till en av de lediga anställningar som förbundet åberopat, Kriminalvården alltså ha ett rekryteringsbehov. Verksamhetens behov hade inte täckts av MD:s arbetsförmåga på 50 procent. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det nära till hands att jämföra den situationen med att kräva att arbetsgivaren inrättar en ny anställning för den som önskar omplacering. Under alla förhållanden är det att anse som ett sådant krav på omorganisation av verksamheten, som det inte är skäligt att kräva av en arbetsgivare.

Kriminalvårdens skriftliga redovisning av omplaceringsutredningen framstår delvis som ofullständig, eftersom den inte redovisade vilka lediga anställningar som fanns och vilka överväganden som gjorts beträffande MD:s möjligheter att utföra arbetsuppgifterna, annat än att hon inte hade arbetsförmåga på mer än deltid. Med beaktande av vad som genom förhöret med ACE har kommit fram om vilka överväganden som faktiskt gjordes under omplaceringsutredningen, som visats vara såväl strukturerad som gedigen, är Arbetsdomstolens bedömning ändå att utredningen har varit godtagbar.

Arbetsdomstolen finner alltså dels att MD med hänsyn till hennes arbetsförmåga inte kunde förväntas klara av arbetsuppgifterna i de anställningar som fanns lediga inom Kriminalvården i tiden då omplacering övervägdes, dels att det i MD:s fall inte hade varit en skälig anpassning att erbjuda henne en heltidsanställning, eftersom det skulle innebära att Kriminalvården då måste utvidga sin verksamhet genom att anställa ytterligare en person.

### **Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet?**

Den gjorda bedömningen innebär att MD inte har utsatts för diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

### **Sammanfattning av Arbetsdomstolens bedömningar**

MD saknar ostridigt förmåga att utföra arbete i sin anställning som kriminalvårdare. Det har, enligt Arbetsdomstolens mening, inte varit skäligt att kräva att Kriminalvården bereder MD annat arbete hos sig. Utredningen har därmed visat att MD varaktigt inte kan utföra arbete som kan sägas vara av någon betydelse för Kriminalvården.

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att uppsägningen av MD har grundat sig på sakliga skäl och inte stått i strid med diskrimineringslagen. Förbundets talan ska därför avslås.

### **Sekretess**

Delar av huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen har hållits inom stängda dörrar. Det finns skäl att förordna om fortsatt sekretess beträffande de uppgifter som då förekom.

### **Rättegångskostnader**

Förbundet har förlorat och ska därför ersätta staten för dess rättegångskostnader. Staten har yrkat ersättning med 326 830 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode. Förbundet har till Arbetsdomstolen överlämnat bedömningen av om det yrkade beloppet är skäligt. Domstolen anser att beloppet är skäligt.

### **DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.
2. Sekretessbestämmelsen i 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska fortsätta att vara tillämplig på de uppgifter om MD:s

personliga förhållanden som har lagts fram inom stängda dörrar och som inte har tagits in i denna dom.

3. Fackförbundet ST ska ersätta staten genom Arbetsgivarverket för dess rättegångskostnader med 326 830 kr, varav 310 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Lars Dirke, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Göran Söderlöf och Ulrika Boëthius. Enhälligt.

Rättssekreterare: Elin Kennedy