

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Datum	Beteckning (bör anges i brev till oss)
2025-11-20	AJ 202511

Stämningsansökan

Kärande:	Sveriges läkarförbund Box 5610 114 86 Stockholm
Ombud:	Chefsjuristen Jessica Berlin Sveriges läkarförbund Box 5610 114 86 Stockholm
Svarande:	Staten genom Arbetsgivarverket, 202100-3476 Box 3267 103 65 Stockholm
Saken:	Brott mot diskrimineringslagen (2008:567) samt brott mot LAS

Som ombud för Sveriges läkarförbund (förbundet) ansöker jag om stämning på staten genom Arbetsgivarverket (nedan kallad Staten).

Arbetsdomstolens behörighet

TK är medlem i förbundet och har sysselsatts i arbete hos Försäkringskassan vilket omfattas av kollektivavtal (jfr 2 kap 1 § p 2 lagen om rättegång i arbetslivet, 1974:371).

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden

Förbundet yrkar att Arbetsdomstolen;

1. förklarar att Försäkringskassans uppsägning av TK är ogiltig,
2. förpliktar Försäkringskassan att till TK utge 135 000 kr i diskrimineringsersättning,
3. förpliktar Försäkringskassan att till TK utge 150 000 kr i allmänt skadestånd och
4. förpliktar Försäkringskassan att till TK utge lön om 100 000 kr per månad fr o m den 26 februari 2025 t o m dag för huvudförhandling.

Ränta enligt 6 § räntelagen yrkas på diskrimineringsersättningen och det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker. På det ekonomiska skadeståndet yrkas ränta enligt 6 § räntelagen fr o m den 25:e varje månad t o m dag för huvudförhandling.

Förbundet yrkar även ersättning för rättegångskostnader jämte ränta.

Tvisten

Försäkringskassans personalansvarsnämnd beslutade den 21 februari 2025 att säga upp TK från dennes anställning vid Försäkringskassan. Uppsägningen verkställdes den 25 februari 2025.

Grunden för uppsägningen är enligt Försäkringskassan att TK inte har arbetsförmåga av betydelse i ordinarie arbete och att nedsättningen är stadigvarande.

Vidare har Försäkringskassan anført att TK har tackat nej till vad Försäkringskassan gjorde gällande vara ett skäligt omplaceringserbjudande. TK har en funktionsnedsättning och har därför haft en arbetspassning som inneburit att hen arbetat på distans på heltid sedan 2019.

Försäkringskassan genom generaldirektören har beslutat att ingen anställd får arbeta på distans på heltid. Beslutet har resulterat i att TK:s anställning hos Försäkringskassan avslutats av personliga skäl.

Läkarförbundet har den 6 mars 2025 påkallat tvist om uppsägningen och anser att uppsägningen av personliga skäl skett i strid med lagen om anställningsskydd och diskrimineringslagen. Uppsägningen ska förklaras ogiltig och staten ska förpliktas att betala såväl allmänt skadestånd som diskrimineringsersättning till TK.

Sakomständigheter

TK anställdes som försäkringsmedicinsk rådgivare (FMR) för avdelningen FVV den 2 september 2019. Anställningen omfattar heltid. Hen arbetar med förmånen sjukersättning.

TK har en nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning. Hen har därför allt sedan hen anställdes arbetat hemifrån på heltid. Enligt en nyligen gjord arbetsförmågebedömning har hen efter arbetsanpassning – bestående av distansarbete – en arbetsförmåga om ca 70 %.

TK har alltså under hela anställningen, som en arbetsanpassning, arbetat på distans för att möjliggöra en avlastning av dennes rygg. TK har själv bekostad och installerat en bassäng i hemmet. För att kunna utföra arbete på heltid har hen under lunchtid badat vilket medfört att stelheten i ryggen mildrats.

Att arbeta på distans på heltid drogs ensidigt in av arbetsgivaren efter att GD ändrat beslut för distansarbete på myndigheten för samtliga. Beslutet innebär för TK att dennes arbetsanpassning upphört. Förbundet gör gällande att det finns medicinska skäl att göra individuella avsteg från denna distansarbets policy. Något som också framgår av Försäkringskassan egna förtydliganden kring distansarbete. TK har ändå nekats denna möjlighet och till följd av detta istället sagts upp.

Grunden för uppsägningen är enligt Försäkringskassan att TK inte har arbetsförmåga av betydelse i ordinarie arbete och att nedsättningen är stadigvarande. Vidare har Försäkringskassan anført att TK har tackat nej till vad Försäkringskassan gjorde gällande vara ett skäligt omplaceringserbjudande.

TK har erbjudits annat arbete som i samtliga fall inneburit att hen behövt inställa sig på arbetsplatsen. Hen har med hänvisning till funktionsnedsättningen tackat nej till omplaceringserbjudandena.

För att uppsägning av personliga skäl ska vara i enlighet med lagen om anställningsskydd så visar Arbetsdomstolens praxis på en mycket lägre konstaterad arbetsförmåga än den som TK innehar. Arbetsgivaren har argumenterat för verksamhetens krav. Förbundet har under tvisteförhandlingarna påtalat att andra FMR:er har mer varierade arbetsuppgifter som inte innebär att det producerar mer än h gör. De har olika sysselsättningsgrad som påverkar och det är svårt att uppmäta en korrekt mängd av arbete som utförs enligt Försäkringskassans så kallade pinnsystem. Förbundet menar att arbetsgivaren med fortsatta anpassningar och med mer varierade arbetsuppgifter (exempelvis arbete med bilstöd och andra försäkringsförmåner) hade kunnat nå en ökad produktion och progression hos TK. Hen skulle då kunna klara av att producera mer än sin nuvarande arbetsförmåga på ca 70 %. Att som FMR inneha mer varierande arbetsuppgifter för att nå fler så kallade pinnar hos arbetsgivaren är inget ovanligt och har fungerat för andra FMR. Uppsägningen har inte sakliga skäl.

Uppsägningen av TK tillsvidareanställning har dessutom ett direkt samband med den funktionsnedsättning som hen har. Genom beslutet att säga upp hen har hen missgynnats genom att Försäkringskassan inte vidtagit sådana åtgärder som krävts för att hen ska komma i en jämförbar situation med andra anställda som inte har dennes funktionsnedsättning (tillgänglighet).

Försäkringskassan har genom sitt agerande diskriminerat TK i strid med 2 kap 1 § diskrimineringslagen jämfört med 1 kap 4 § p 3 och 5 § p 4 diskrimineringslagen, (2008:567). För överträdelse av denna bestämmelse ska Staten betala diskrimineringsersättning till TK för den kränkning som har inträffat. Staten ska även betala ersättning till TK för den förlust som uppkommit, se 5 kap 1 § samma lag.

Rättslig reglering

Sverige är bundet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning enligt vilken konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, bl.a. genom att anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn. Staten ska vara ett föredöme för resten av samhället när det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, vilket framgår av prop. 1999/2000:79. Av förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken framgår vidare att myndigheter under regeringen ska utforma och bedriva sin verksamhet med

beaktande av de funktionshinderspolitiska målen. Försäkringskassan som myndighet har ett särskilt sånt ansvar.

Vid bedömningen av diskrimineringsersättning ska Arbetsdomstolen beakta att Försäkringskassan är en statlig myndighet m dessutom är en stor och resursstark arbetsgivare. Uppsägningen gäller också en anställning tillsvidare på heltid. Statliga myndigheter har ett särskilt ansvar och ska vara goda exempel. Det kan därför krävas att Försäkringskassan vidtar de insatser som krävs så länge dessa är skäliga. Möjliggörandet av distansarbete för att underlätta funktionsnedsättning bör anses ligga inom ramen för vad lagstiftaren har ansett utgöra skäliga krav att kräva av en stor statlig arbetsgivare

TK sjukdom är sådan som utgör ett funktionshinder i den mening som avses i rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (jfr p 58, 59).

Bevisuppgift

Förbundet åberopar för närvarande ingen bevisning.

Stockholm som ovan

Jessica Berlin