

Sammanfattning

Fråga om en kommun har haft saklig grund för att säga upp en biståndshandläggare som påstås ha haft samarbetsproblem samt ha handlagt biståndsärenden felaktigt. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen inte var sakligt grundad därför att kommunen inte har fullgjort sin omplacerings-skyldighet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2009-06-03
StockholmDom nr 41/09
Mål nr A 43/08**KÄRANDE**

Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Malin Sjunnebo och Åsa Tillberg,
adress som ovan

SVARANDE

Norrköpings kommun, 212000-0456, 601 81 Norrköping
Ombud: arbetsrättsjuristerna Rikard Hultman och Johanna Torstensson,
Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Mellan Norrköpings kommun (kommunen) och Fackförbundet SKTF (förbundet) gäller kollektivavtal. B.J. är medlem i förbundet. Hon anställdes som biståndshandläggare vid kommunens södra kommunalnämnd i juni 1999. I februari 2002 omplacerades hon till ett arbete som biståndshandläggare inom kommunalnämnden City/Östra. Den 19 mars 2007 sades hon upp av personliga skäl.

Mellan parterna är tvistigt om saklig grund för uppsägningen förelegat. Parterna har tvisteförhandlat om uppsägningen utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av B.J. samt förplikta kommunen att till henne betala allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 27 februari 2008) tills betalning sker.

Kommunen har bestritt yrkandena. Inget skadeståndsbelopp har vitsordats som skäligt. Ränteberäkningen har vitsordats som skälig i sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört huvudsakligen följande.

Kommunen

Närmare om biståndshandläggning

Det är kommunen som ytterst är ansvarig för den sociala omsorgen av kommuninvånarna. I Norrköpings kommun är det, enligt beslut från kommunfullmäktige, vård- och omsorgsnämnden som fullgör uppgifterna inom socialtjänsten. Ansvaret för att besluta i ärenden om bistånd till enskilda har vård- och omsorgsnämnden i sin tur delegerat till kommunens biståndshandläggare.

Biståndshandläggarens arbetsuppgifter består främst i att utreda och fatta beslut med anledning av enskildas ansökningar om vårdinsatser. En ansökan om bistånd kan gälla hemhjälpinsatser, såsom matdistribution, tvättning och städning, och vårdplatser i form av korttidsboenden eller permanenta särskilda boenden.

Innan en biståndshandläggare fattar beslut med anledning av en ansökan är han eller hon skyldig att utreda den enskildes behov av insatser. Utredningen sker bl.a. genom att biståndshandläggaren vanligtvis besöker den enskilde i hemmet eller på en vårdmottagning. All handläggning och utredning ska dokumenteras i kommunens datasystem för biståndshandläggning. I det fall biståndshandläggaren beviljar en ansökan är han eller hon även skyldig att följa upp insatsen.

En biståndshandläggares arbetsuppgifter är lagreglerade. De lagregler som framför allt tillämpas finns i socialtjänstlagen (2001:453), förvaltningslagen (1986:223) och sekretesslagen (1980:100). Enligt socialtjänstlagens portalparagraf utgör respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet utgångspunkten för all verksamhet inom socialtjänsten. Vidare anges i socialtjänstlagen att insatser för den enskilde alltid ska utformas och genomföras tillsammans med henne eller honom. Rätten till bistånd föreligger, enligt 4 kap. 1 § nämnda lag, om den enskilde inte själv eller på annat sätt kan få sina behov tillgodosedda. Socialnämnden är, till exempel, skyldig att underlätta för den enskilde att bo hemma. Vad gäller själva handläggningen av biståndsärenden ska utredning kring ansökan om insatser vidtas utan dröjsmål. Handläggningen och genomförandet av besluten ska dokumenteras. Utredningen ska förvaras på ett betryggande sätt. Handläggning av biståndsärenden innebär myndighetsutövning mot enskild. Även förvaltningslagens regler om partsinsyn, dokumentationsskyldighet, skyldighet att motivera beslut samt att underrätta den enskilde om beslutet och dennes möjlighet att överklaga, ska därför tillämpas. En biståndshandläggare är även skyldig att följa reglerna om sekretess i sekretesslagen. Bestämmelser om dokumentation vid handläggning av bl.a. biståndsärenden finns även i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning (SOF 2006:5).

Samarbetsproblem vid södra kommunalnämnden

B.J. anställdes i juni 1999 som biståndshandläggare inom arbetsgruppen för äldreomsorg på vård- och omsorgskontoret i Norrköpings södra kommunalnämnd. I arbetsgruppen vid södra kommunalnämnden ingick, förutom B.J. själv, tre andra biståndshandläggare, däribland A-C.Ö. och A.S., en assistent, beställaren B.J. samt chefen H-G.S.

Redan under våren 2000 uppstod allvarliga samarbets- och relationsproblem mellan B.J. å ena sidan och de tre övriga biståndshandläggarna å den andra sidan. Arbetsledningen försökte lösa den uppkomna konflikten genom samtal och andra personalinsatser. När ingen förbättring inträffade bestämde sig kommunen för att anlita legitimerade psykoterapeuten J.C. J.C. handledde inledningsvis gruppen gemensamt. Då det visade sig omöjligt med gemensam handledning när B.J. ingick i gruppen övergick J.C. till att parallellt med den gemensamma handledningen individuellt handleda B.J. under sex månaders tid. Teamarbetet avslutades med att J.C. på nytt handledde hela gruppen gemensamt. J.C. kom i sina slutsatser av handledningen fram till att B.J:s manipulativa uppträdande medförde att kollegerna för illa samt att det fordrades omplacering av B.J. för att relationsproblemen i gruppen skulle upphöra. Någon tendens till mobbning av B.J. fanns inte.

Även sedan J.C. hade avslutat sin handledning fortsatte konflikten mellan B.J. och hennes handläggarkolleger. Konflikten trappades upp och nådde till slut den punkten att två av de andra biståndshandläggarna anmälde till SKTF:s ombudsman T.T. att de skulle utebli från arbetsplatsen om B.J. tilläts vara kvar. T.T. krävde då av H-G.S. att B.J. inte skulle tillåtas arbeta kvar på kontoret. Den 5 november 2001 kom H-G.S. överens med B.J. om att hon skulle vara hemma med lön till dess att kommunen hade funnit en lämplig omplacering av henne. B.J. erbjöds och accepterade samtalsstöd hos Bråvikshälsan.

Samarbetsproblem vid centrala vård- och omsorgskontoret

Den 4 februari 2002 omplacerade kommunen B.J. till ett arbete som biståndshandläggare vid City/Östra kommunalnämnd. Där verkade L.P. som B.J:s närmaste chef fram till den 1 januari 2003 då en större omorganisation skedde inom kommunen.

Omorganisationen innebar bl.a. att samtliga biståndshandläggare placerades vid centrala vård- och omsorgskontoret. För B.J:s del medförde omorganisationen bl.a. att hon fick B.J. som ny närmaste chef. B.J. kom att efterträdas av P.T. den 20 september 2004. I snar anslutning till att B.J. hade påbörjat sin anställning vid centrala vård- och omsorgskontoret uppstod samarbetsproblem mellan B.J. och hennes kolleger. Allt eftersom tiden gick förvärrades samarbetsproblemen. B.J:s kolleger påtalade för P.T. att det inte gick att samarbeta med B.J., att hon spred en dålig stämning och splittrade gruppen samt att hon var argsint och ofta irriterad. Kollegerna sade sig gå i ständig rädsla för att B.J. skulle fara ut mot dem och kränka dem. B.J.

uppvisade även ett allmänt dåligt bemötande mot övriga yrkesgrupper inom kommunen samt mot enskilda vårdtagare och anhöriga.

B.J:s ärendehantering

Den 20 juni 2000 anmälde en enskild person klagomål till Länsstyrelsen över B.J:s dåliga bemötande och bristande information i ett ärende som rörde klagandens far. Av Länsstyrelsens beslut den 9 januari 2001 framgår att det hade funnits allvarliga brister i B.J:s handläggning av ärendet i form av helt försummad eller ofullständig dokumentation. Efter den genomgång av bristerna som då skedde med B.J. hade arbetsgivaren inte anledning att tro annat än att hon i fortsättningen handlade sina ärenden på ett korrekt sätt.

I december 2006 upptäckte emellertid vård- och omsorgsnämnden vid en genomgång av B.J:s handläggning ytterligare felaktigheter. I fyra av ärendena bedömdes bristerna vara så allvarliga att nämnden, redan innan resten av utredningen hade hunnit färdigställas, beslöt att göra en s.k. lex Sarah-anmälan till Länsstyrelsen. Vård- och omsorgsnämnden kom senare att upptäcka även andra ärenden där B.J. hade begått handläggningsfel. I sju av dessa ärenden ansåg nämnden att B.J:s felaktiga handläggning uppfyllde rekvisiten för tjänstefel enligt 20 kap. 1 § brottsbalken. Kommunen anmälde därför den 12 februari 2007 B.J. till polisen som inledde en förundersökning. Den 20 februari 2007 fick Länsstyrelsen genom massmedia kännedom om att ytterligare ärenden hade upptäckts. Länsstyrelsen begärde därför yttranden från vård- och omsorgsnämnden över vart och ett av de totalt 27 ärenden där missförhållanden antogs föreligga.

Kommunen har utrett de 27 ärendena och kommit fram till att B.J. har gjort sig skyldig till handläggningsfel i samtliga dessa ärenden. B.J. har sålunda i anställningen handlagt ärenden i strid mot arbetsledningens instruktioner, socialtjänstlagen, förvaltningslagen och sekretesslagen, genom att:

- Vid flera tillfällen ha fattat beslut om att flytta personer mot deras vilja från hemmet till korttidsboenden alternativt permanent annat boende. Besluten har utgjort myndighetsutövning mot enskild.
- Vid flera tillfällen underlåtit att handlägga ärenden där behov kommit till hennes kännedom. Berörda personer har fått vänta oskäligt länge på insatser som de haft behov av.
- Vid flera tillfällen underlåtit att dokumentera handläggningsåtgärder samt att registrera insatser.
- Vid flera tillfällen fattat beslut på bristfälligt underlag.
- I strid mot sekretesslagen och kommunens instruktioner gjort intrång i en datajournal som hon inte haft behörighet att titta i. Hon har även vidarefördelat sekretessbelagd journalinformation till en anhörig som inte haft rätt att ta del av informationen.
- Uppvisat dåligt bemötande i yrkeskontakter med andra inom kommunen samt mot enskilda vårdtagare och deras anhöriga.

Genom sitt handlande har B.J. orsakat rättsförluster samt psykiskt lidande och ekonomiska nackdelar för individen. Kommunen som sådan har orsakats en förtroendeskada.

Kommunens insatser och åtgärder

Kommunen har i egenskap av arbetsgivare vidtagit ett stort antal åtgärder och insatser för att komma till rätta med B.J:s samarbetsproblem och bristfälliga handläggning. När B.J. arbetade vid södra kommunalnämnden hade såväl H-G.S. som B.J. tillrättavisande samtal med B.J. Dessutom anlätade kommunen, som anförts ovan, teamkonsulten J.C. för att komma tillrätta med de problem som då förelåg. Ingen av insatserna ledde dock till någon förbättring från B.J:s sida.

Under tiden som biståndshandläggare vid centrala vård- och omsorgskontoret deltog B.J. i insatser som riktades till samtliga biståndshandläggare, såsom vidareutbildningar, seminariedagar och regelbundna biståndshandläggartreffar. Därutöver hade P.T. återkommande samtal med B.J. om samarbetsproblemen och om felaktigheter i handläggningen. B.J. medverkade även i kartläggningar som HR-konsulten Y.A. respektive dåvarande personalsekreteraren A.W. genomförde och som ytterst syftade till att komma tillrätta med de konflikter som fanns inom arbetsgruppen och med B.J:s samarbetsproblem. B.J. har vidare deltagit i kompetensutveckling i form av 5-poängskurser i juridik respektive nätverksteorier, uppdragsutbildning i samtalsmetodik, dokumentation och handläggning samt allmän kompetensutveckling med konsulten M.L.

Kommunens omplaceringsskyldighet

Kommunen har fullgjort sin skyldighet att utreda omplaceringsmöjligheter för B.J. genom en omplaceringsutredning som fastställdes den 5 maj 2007. Utredningen upptar samtliga lediga arbeten hos kommunen från den 11 januari 2007, dvs. dagen då B.J. varslades om uppsägning, till och med den 5 maj 2007. Enligt kommunens bedömning saknade B.J. tillräckliga kvalifikationer och personlig lämplighet för samtliga dessa arbeten. Det har därför inte varit skäligt att kräva att hon omplacerades till något av de lediga arbetena.

Sammanfattning av kommunens skäl för att det har förelegat saklig grund för uppsägning

Följande omständigheter åberopas till stöd för att skäl för uppsägning av B.J. har förelegat. B.J. har i sitt arbete vid södra kommundelsnämnden och vid det centrala vård- och omsorgskontoret uppvisat stora samarbetsproblem och orsakat ett arbetsklimat där samarbete kollegerna emellan inte har varit möjlig. B.J. har splittrat gruppen, varit manipulerande, uppträtt argsint, kränkt kolleger och fått dem att känna rädsla för henne. Vidare är B.J. inte personligen lämplig att arbeta som biståndshandläggare då hon dels har uppvisat dåligt bemötande i yrkeskontakter med andra inom kommunen samt mot enskilda vårdtagare och deras anhöriga, dels grovt åsidosatt sina skyldigheter genom att hon i anställningen handlagt ärenden i strid mot arbetsledningens instruktioner, socialtjänstlagen, förvaltningslagen och sekretesslagen. Genom sitt handlande har B.J. orsakat psykiskt lidande och ekonomiska nackdelar för individen. Kommunen som sådan har orsakats en förtroendeskada.

Kommunen har vidtagit insatser och åtgärder i form av tillrättavisande samtal som arbetsledare hållit med B.J., handledning av teamkonsulten J.C., HR-konsulten Y.A. och personalsekreteraren A.W., samt utbildningsinsatser. Ingen av åtgärderna har lett till någon förbättring från B.J:s sida.

Kommunen har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det har vid uppsägningstidpunkten inte funnits någon ledig befattning inom kommunen för vilken B.J. har uppfyllt kraven på kvalifikationer och personlig lämplighet.

Förbundet

Om B.J.

B.J., som är född år 1949, började som 17-åring att arbeta vid Televerket. Där arbetade hon i 26 år med varierande arbetsuppgifter, bl.a. sålde hon abonnemang och skötte fakturor. Hon hade ofta kontakt med kunder och de sista fem åren arbetade hon som informatör vid informationsavdelningen. På egen begäran slutade hon vid Televerket för att i stället utbilda sig till biståndshandläggare och enhetschef. År 1996 avslutade hon sina studier om sammanlagt 100 poäng vid sociala omsorgslinjen på högskolan. Under studietiden vikarierade hon som enhetschef i Finspångs kommun och ansvarade då för fyra gruppboende för bl.a. personer med autism. Hon arbetade även i Söderköpings kommun som samordnare för personer med fysiskt funktionshinder och för psykiskt utvecklingsstörda. Efter studietiden fick hon ett vikariat som socialsekreterare i Åby kommun. I juni 1999 anställdes hon som biståndshandläggare i Norrköpings kommun.

Arbetsituationen vid södra kommunalnämnden

På kontoret vid södra kommunalnämnden arbetade B.J. tillsammans med två andra biståndshandläggare, bl.a. A-C.Ö., samt med beställaren B.J. och chefen H-G.S. B.J. märkte snart att arbetsbelastningen var mycket hög, vilket hon påtalade för H-G.S. och B.J. Trots detta fick hon ingen avlastning och blev sedermera utbränd och deltidssjukskriven. Efter ett år började en ny handläggare, A.S., på kontoret. Det rådde en dålig stämning på arbetsplatsen och konflikter uppstod om arbetsfördelningen och förläggningen av semestrar. Det förekom inga öppna gräl men kommunikationsproblem mellan B.J. och de tre övriga biståndshandläggarna ledde ibland till missförstånd. B.J. var aldrig otrevlig mot sina kolleger och det var heller inte hon som var orsaken till samarbetsproblemen. Hon var villig att ta itu med de kommunikationsproblem som fanns och var också den enda som gick med på att hålla individuella samtal med teamkonsulten J.C. J.C. har i sin utvärdering av insatsen inte angett att B.J. på något sätt hade orsakat samarbetsproblemen och har heller inte menat att en omplacering av henne skulle lösa problemen på arbetsplatsen.

Upprinnelsen till att B.J. fick lämna kontoret vid södra kommunalnämnden var att B.J:s kolleger A-C.Ö. och A.S. fredagen den 2 november 2001 ringde till SKTF:s företrädare T.T. och meddelade att de avsåg att inte komma tillbaka till arbetsplatsen om B.J. tilläts vara kvar. T.T. ringde i sin tur till H-G.S. och krävde att han skulle ta itu med samarbetsproblemen. T.T. har dock aldrig gett B.J. skulden för samarbetsproblemen eller krävt att hon omedelbart skulle bort från arbetsplatsen. Måndagen den 5 november kallades B.J. till ett möte med H-G.S. och B.J. Vid mötet fick B.J. veta att hon var arbetsbefriad med lön och att hon omedelbart skulle lämna kontoret. Hon fick då inte veta skälet till beslutet. Den 12 november hade B.J. ett nytt möte med bland andra H-G.S. och företrädare för SKTF. B.J. frågade även då efter anledningen till att hon hade arbetsbefriats men fick inget besked.

Arbetsituationen vid centrala vård- och omsorgskontoret

Efter kontakter med A-B.L., som arbetade som koordinator och specialistresurs vid kommunalnämnden City/Östra, blev B.J. erbjuden en ny placering som biståndshandläggare. Den 4 februari 2002 omplacerades hon till ett arbete som biståndshandläggare vid kommunalnämnden City/Östra. L.P. blev hennes chef och A-B.L. hennes närmaste arbetsledare. Enligt deras uppfattning var B.J. en glad och trevlig person som kom in bra i arbetsgruppen. Under tiden vid City/Östra förekom inga klagomål mot henne som person eller mot hennes sätt att handlägga ärenden.

Den 1 januari 2003 gjordes en stor omorganisation inom kommunen. B.J. kom efter omorganisationen att arbeta inom centrumgruppen vid centrala vård- och omsorgskontoret tillsammans med tio andra biståndshandläggare, assistenten I-M.H. samt chefen L.K. och närmsta arbetsledaren B.J. Inledningsvis upplevde B.J. inga problem på arbetsplatsen. Hon såg till att hålla en låg profil och då särskilt i förhållande till den "inre kärna" som bestod av fyra till fem andra handläggare. Dessa handläggare hade arbetat

länge tillsammans och uppvisade en hård attityd och en egen jargong med tuffa skämt. B.J. upplevde tidigt att det var svårt att komma in i denna "kärna". Samma upplevelse hade också andra kolleger i gruppen. Den 2 oktober 2004 efterträdde P.T. B.J. som B.J:s närmaste chef. P.T. var chef för 40 till 50 anställda som var placerade geografiskt vid ett antal olika kontor. P.T., som rörde sig mellan arbetsställena, var svår att nå såväl via e-post som på annat sätt. Under år 2005 blev arbetsklimatet allt sämre och B.J. mådde dåligt av detta samt som en följd av sin höga arbetsbelastning. Från och med augusti 2005 till och med år 2006 var B.J. i perioder och i olika omfattning sjukskriven för utbrändhet. Under perioderna när hon var sjukskriven fick hon bara bristfällig avlastning i arbetet och hon upplevde att kollegerna blev irriterade när de var tvungna att hjälpa till. Det är inte riktigt att B.J. har varit argsint, splittrat gruppen eller kränkt sina kolleger. Hon har inte heller uttryckt avsky för eller baktalade kolleger eller på annat sätt varit svår att samarbeta med. Det är tvärtom så att det är hon som har blivit utfrysad av den "inre kärnan" av handläggare som fanns på arbetsplatsen. Våren 2006 fick arbetsgruppen handledning av kommunens personalsekreterare A.W. Syftet med handledningen var att gruppen skulle lösa sina samarbetsproblem. Efter fem tillfällen valde A.W. emellertid att avsluta arbetet eftersom samspelet inom gruppen inte alls fungerade. A.W. föreslog att gruppen skulle arbeta vidare med hjälp av psykologisk expertis. Förslaget avvisades dock av P.T. Den 15 december 2006 sjukskrevs B.J. på nytt på heltid. Den 9 januari 2007 blev hon avstängd och två dagar senare varslades hon om uppsägning av personliga skäl. Uppsägningsbeslutet verkställdes den 19 mars 2007.

Påstådda brister i ärendehantering

Det är riktigt att kommunen vid flera tillfällen anmälts till Länsstyrelsen med anledning av klagomål på bristande handläggning. Det bestrids att den anmälan som kom in den 20 juni 2000 och som kommunen har hänfört sig till över huvud taget gäller B.J:s handläggning. I de ärenden som hade uppmärksamats under år 2006 fattade Länsstyrelsen beslut den 22 januari 2007, dvs. först ett par veckor efter att B.J. hade blivit avstängd och varslad om uppsägning. Länsstyrelsen har i sitt beslut inte gjort någon enskild bedömning av ärendena och har heller inte riktat någon kritik mot B.J. De polisanmälningar som kommunen har gjort mot B.J. har inte lett till åtal då åklagaren har beslutat att lägga ned förundersökningen.

Det är riktigt att B.J. begått vissa handläggningsfel i form av bristande dokumentation, felaktig registrering samt genom att hon varit inne i sin brors datajournal. Det rör sig dock om en felaktig handläggning av mindre omfattning och den ska ses mot bakgrund av att arbetet som biståndshandläggare innebär många svåra gränsdragningar, att det saknats skriftliga interna instruktioner för arbetet, att arbetsbelastningen för B.J. har varit synnerligen hög och att hon fått dålig avlastning i samband med att hon varit sjukskriven. Till det sagda kommer att de flesta felaktigheter som kommunen håller B.J. ansvarig för har inträffat när hon varit sjukskriven.

Kommunens åtgärder och insatser

Det är riktigt att B.J. har deltagit i kompetensutvecklande åtgärder såsom att hon har läst kurser i juridik och samtalsmetodik, deltagit i seminariedagar och utbildningsdagar. Under de perioder då hon varit sjukskriven har hon dock varit förhindrad att delta i biståndshandläggarräffar och andra personalaktiviteter. Det bestrids att kommunen har vidtagit några särskilda åtgärder med anledning av B.J:s påstådda samarbetsproblem eller felaktiga handläggning. Under tiden hon arbetade vid kontoret för södra kommunalnämnden diskuterade varken H-G.S. eller B.J. samarbetsproblemen och handläggningen med B.J. Samtalen med P.T. rörde huvudsakligen B.J:s sjukskrivning och rehabiliteringsåtgärder. Det är riktigt att B.J. har pratat med P.T. om det tillfället när hon var inne i sin brors datajournal. Detta felaktiga beteende har sedan inte upprepats. Vid ett annat tillfälle tog P.T. upp en felregistrering med B.J. och uppmanade henne att utbilda sig i IT. B.J. kontaktade därför M.B. på IT-avdelningen. M.B. uppgav då att registreringsfel var vanliga och att det saknades anledning för B.J. att gå någon särskild kurs i ämnet. B.J. har även haft ett möte med P.T. och en av de andra biståndshandläggarna, I.L., om en incident på arbetsplatsen. Utöver den handledning som J.C. och A.W. bedrev har kommunen inte vidtagit några åtgärder med anledning av B.J:s påstådda samarbetsproblem eller felaktiga handläggning.

Kommunens omplaceringskyldighet

Den omplaceringsutredning som kommunen fastställde den 5 maj 2007 innefattar över 100 lediga tjänster. B.J. är, mot bakgrund av sin arbetslivserfarenhet och utbildning, kvalificerad för följande arbeten.

- Utredningssekreterare vid tekniska kontoret i Norrköpings kommun.
- Assistent vid utbildningskontoret i Norrköpings kommun.
- Tjänster som enhetschef vid bl.a. äldreboenden.
- Tjänst som kurator vid vård- och omsorgskontoret och vid De Geergymnasiet.
- Biträdande chef vid sjuk- och hemvårdsteamet.
- Tjänst som personlig assistent.
- Vårdare vid handikappomsorgen.
- Medarbetare vid Haga hemtjänst och Tegelgårdens äldreboende.
- Skolassistent vid Vikbolandsskolan.
- Aktivitetspersonal vid Generalens äldreomsorg.

Det har inte förelegat saklig grund för uppsägning

Kommunen har inte haft saklig grund för att säga upp B.J. B.J. har inte varit svår att samarbeta med eller på annat sätt uppträtt olämpligt mot kolleger, enskilda vårdtagare och deras anhöriga eller mot andra arbetstagare inom kommunen. B.J. har visserligen arbetat på arbetsplatser där samarbetsproblem förevarit, men hon har inte orsakat dem. B.J. har aktivt deltagit i de åtgärder som vidtagits för att lösa samarbetsproblemen. Kommunen har dock inte riktat några särskilda insatser till henne med anledning av påstådda samarbetsproblem eller bristfällig handläggning av ärenden. Kommunen har heller inte gjort klart för B.J. att hon upplevts vara

den som orsakat samarbetsproblemen. Det har inte heller klargjorts att kommunen ansett att hon brustit i sin handläggning av ärenden. B.J. har visserligen begått felaktigheter i handläggningen i form av vissa dokumentationsbrister, intrång i datajournal vid ett tillfälle samt registreringsmisstag. Varken dessa felaktigheter eller de av kommunen påstådda bristerna i handläggningen – vilka B.J. i sig bestrider – har den omfattningen och betydelsen att de gör henne olämplig som biståndshandläggare. Vidare hade kommunen vid tidpunkten för uppsägningen skäligen kunnat omplacera B.J. till flera av de lediga befattningarna inom kommunen.

Eftersom uppsägningen av B.J. inte varit sakligt grundad ska den ogiltigförklaras och kommunen åläggas att betala allmänt skadestånd till henne.

Domskäl

Tvisten

B.J. anställdes som biståndshandläggare hos kommunen i juni 1999. Den 19 mars 2007 sades hon upp från anställningen av personliga skäl.

Tvisten gäller om kommunen hade saklig grund för uppsägningen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med B.J. Därutöver har på förbundets begäran vittnesförhör hållits med samordnaren vid kommunalnämnden City/Östra A-B.L., chefen vid City/Östra L.P., assistenten vid centrala vård- och omsorgskontoret I-M.H., biståndshandläggarna vid centrala vård- och omsorgskontoret G.J. och E.B., dåvarande personalsekreteraren A.W., facklige företrädaren T.T., socialdirektören hos Länsstyrelsen i Östergötland B.S. samt med ED.R., C.J-W., M.E., C.B., I.K., M.LD. och C.G. som samtliga är anhöriga till olika vårdtagare. På kommunens begäran har vittnesförhör hållits med chefen vid södra kommunalnämnden H-G.S., beställaren vid södra kommunalnämnden B.J., chefen vid centrala vård- och omsorgskontoret P.T., HR-strategen Y.A., biståndshandläggarna A-C.Ö., A.S., I.L. och H.O., sjuksköterskan S.J samt med A.H., anhörig till en vårdtagare.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Kort om parternas ståndpunkter i tvisten

Till stöd för att uppsägningen har varit sakligt grundad har kommunen åberopat sammanfattningsvis följande. B.J. har i sitt arbete vid södra kommunalnämnden och vid det centrala vård- och omsorgskontoret haft stora samarbetsproblem och orsakat ett arbetsklimat där samarbete kollegerna emellan inte har varit möjligt. Vidare har B.J. uppvisat dåligt

bemötande i sina yrkeskontakter med andra inom kommunen samt i kontakter med enskilda vårdtagare och deras anhöriga. Hon har grovt åsidosatt sina skyldigheter då hon i anställningen handlagt ärenden i strid mot arbetsledningens instruktioner, socialtjänstlagen, förvaltningslagen och sekretesslagen. Kommunen har genom olika insatser och åtgärder försökt att komma till rätta med problemen utan att det har lett till någon förbättring från B.J:s sida. Det har vid uppsägningstidpunkten inte funnits några lediga arbeten inom kommunen som B.J. kunnat omplaceras till eftersom hon inte har uppfyllt kraven på kvalifikationer eller personlig lämplighet för arbetena.

Förbundet har gjort gällande att det inte funnits saklig grund för att säga upp B.J. och har till stöd för den uppfattningen anfört i huvudsak följande. Det är inte riktigt att B.J. har varit svår att samarbeta med eller att hon på annat sätt uppträtt olämpligt mot kolleger, enskilda vårdtagare och deras anhöriga eller mot andra arbetstagare inom kommunen. B.J. har aktivt deltagit i de gemensamma insatser som gjorts för att lösa de anställdas samarbetsproblem. Kommunen har dock inte vidtagit några särskilda insatser för B.J. med anledning av hennes påstådda samarbetsproblem eller bristfälliga handläggning av ärenden. Varken de felaktigheter som ostridigt förekommit i handläggningen eller de av kommunen påstådda övriga bristerna i handläggningen – som alltså i sig bestrids – har den omfattningen och betydelsen att de gör B.J. olämplig som biståndshandläggare. Dessutom hade kommunen vid tidpunkten för uppsägningen skäligen kunnat omplacera B.J. till flera av de då lediga arbetena inom kommunen.

Arbetsdomstolen kommer att under skilda avsnitt behandla de omständigheter som kommunen har lagt B.J. till last som grund för uppsägningen. Därefter kommer domstolen att i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om omständigheterna varit sådana att det funnits sakliga skäl att skilja B.J. från arbetet som biståndshandläggare och i det sammanhanget även bedöma betydelsen av omplaceringsskyldigheten.

Övergripande om B.J:s arbetsförhållanden

Av utredningen framgår följande övergripande förhållanden om B.J:s arbete hos kommunen. Hon fick den 1 juni 1999 en tillsvidareanställning på heltid som biståndshandläggare vid södra kommunalnämnden efter att dessförinnan ha haft en vikariatsanställning. I arbetsgruppen ingick tre andra biståndshandläggare. Från slutet av år 2000 och fram till den 1 november 2001 var legitimerade psykoterapeuten J.C. engagerad för att arbeta med gruppen och bl.a. stärka gruppens självkänsla. Sedan två av de andra biståndshandläggarna, A-C.Ö. och A.S., efter att J.C. hade avslutat sitt arbete uttalat att de inte avsåg att komma till arbetsplatsen mer om B.J. var där kom hon att från den 3 november 2001 vara arbetsbefriad med lön. Den 4 februari 2002 placerades hon som biståndshandläggare vid City/Östra kommunalnämnd. Efter en omorganisation den 1 januari 2003 kom alla biståndshandläggare att arbeta vid vård- och omsorgskontoret. I arbetsgruppen ingick då ett tiotal biståndshandläggare. HR-strategen Y.A. engagerades under våren 2005 för att kartlägga problem på arbetsplatsen och under våren 2006 fick dåvarande personalsekretären A.W. en liknande

uppgift. B.J. var under åren 2005 och 2006 sjukskriven i varierande omfattning under tidvis långa perioder, bl.a. med anledning av sin arbetsituation. Den 9 januari 2007 avstängdes B.J. från arbetet med bibehållen lön för att hennes handläggning av vissa ärenden skulle utredas. Den 11 januari samma år varslades hon om uppsägning som sedan ägde rum den 19 mars 2007.

Samarbetsproblem

De samarbetsproblem som kommunen lagt B.J. till last är hänförliga till dels arbetsplatsen vid södra kommunalnämnden, där hon arbetade till slutet av år 2001, dels arbetsplatsen vid det centrala vård- och omsorgskontoret. Det är ostridigt mellan parterna att det har förelegat samarbetsproblem vid båda dessa arbetsplatser. Det är däremot tvistigt om B.J. haft svårt att samarbeta eller annars haft del i samarbetsproblemen.

När det gäller förhållandena på arbetsplatsen vid södra kommunalnämnden belyser den utredning som förebringats enligt Arbetsdomstolens mening inte på något mera konkret sätt hur de samarbetssvårigheter som ostridigt förelegat visade sig. Till en del kan detta naturligen förklaras av att händelserna där ligger långt tillbaka i tiden. Den muntliga bevisningen, bl.a. förhören med biståndshandläggarna A-C.Ö. och A.S., tillsammans med J.C:s skriftliga utvärdering av arbetet med biståndshandläggargruppen får enligt Arbetsdomstolens mening ändå anses ge belägg för att B.J. haft en väsentlig del i svårigheterna att hantera umgänget på arbetsplatsen. J.C. har i sin rapport framställt det så att det mellan tre av handläggarna på ena sidan och den fjärde handläggaren, med vilken måste förstås B.J., på den andra uppkommit en konflikt som snarast kunde beskrivas som ett kommunikationsproblem och att han inte trodde att konflikten skulle kunna lösas med samtal och vidare handledning. Hans slutsats blev att förhållandet tycktes kräva en organisatorisk lösning. Belysande för situationen är A-C.Ö:s och A.S:s uppgifter om att de upplevde att läget på arbetsplatsen blev akut när B.J. vid avslutningen av J.C:s handledning bara försvann från mötet utan att visa att hon tog till sig något av det som diskuterades och att de inte kunde tänka sig att vara kvar på arbetsplatsen om B.J. var kvar. Av uppgifterna från bl.a. den facklige representanten T.T. och chefen på arbetsplatsen H-G.S. framgår också att arbetsgivaren var väl medveten om de två handläggarnas inställning till att fortsätta att arbeta med B.J. Arbetsdomstolen finner sammantaget att utredningen ger belägg för att kommunen haft skäl för att hänföra samarbetsproblemen vid södra kommunalnämnden till B.J. samt att den omplacering av henne som då skedde framstår som ett lämpligt sätt att försöka lösa problemen.

Av utredningen framgår att det så småningom uppstod samarbetsproblem även på den arbetsplats inom centrala vård- och omsorgskontoret där B.J. efter omplaceringen och den efterföljande omorganisationen kom att arbeta. Även här ger utredningen få konkreta hållpunkter för vad som inte fungerade i samarbetet. En del av vad som har berättats förefaller dessutom beskriva motsättningar av sådant slag som man normalt får räkna med på en arbetsplats. Sammantaget ger dock utredningen bilden av en arbetsplats där

det funnits påtagliga relationsstörningar. Även B.J. har berättat om ett dåligt arbetsklimat och har för sin del beskrivit det bl.a. så att det var en tryckt stämning på arbetet och att det förekom incidenter där kollegerna hade skrikit och grälat med varandra. Arbetsgivarens åtgärder att med hjälp av först HR-strategen Y.A. och sedan personalsekreteraren A.W. försöka kartlägga hur deltagarna i arbetsgruppen fungerade ihop bekräftar bilden av att det på arbetsplatsen har funnits problem med samarbetet.

Arbetsgivarparternas uppfattning att samarbetsproblemen till stor del var hänförliga till B.J. har dock som angetts ovan bestritts av förbundet. B.J. har uppgett att hon själv inte haft problem att samarbeta och har förnekat att hon skulle ha uppträtt olämpligt i umgänget med kolleger och andra. Enligt vad B.J. har berättat var det i stället en "inre kärna" av fyra till fem handläggare som orsakade det hårda arbetsklimatet. De dominerade enligt B.J. stämningen på jobbet och utestängde övriga kolleger från gemenskapen. Assistenten I-M.H. och biståndshandläggaren G.J., som arbetade med fördelning av platser till korttidsboenden, har båda för sin del uppgett att de inte upplevde några svårigheter i samarbetet med B.J. Mot detta ska ställas de uppgifter som B.J:s chef P.T. lämnat om att hon vid samtal med de övriga biståndshandläggarna fått höra att de fann B.J. mycket svår att samarbeta med, att de var rädda för henne, att de "vaktade" på sig själva i förhållandet till B.J. och försökte utröna hennes dagshumör. P.T. har också berättat att hon, som det får uppfattas, efter att ha förletts av B.J:s beskrivning av vad som hade tilldragit sig på ett möte för handläggarna, själv gått till mötet och där ifrågasatt kollegernas handlande. Handläggarna ställde sig enligt P.T. undrande till hennes anklagelser och tyckte i sin tur att hon omotiverat hade tagit B.J:s parti. Efter denna händelse vände sig P.T. till personalkontoret och det bestämdes då att Y.A. tillsammans med en kollega skulle genomföra enskilda samtal med arbetstagarna i den berörda gruppen. Y.A. har om dessa samtal, som genomfördes sommaren 2005, berättat bl.a. att det vid samtalen – utan att det särskilt efterfrågades – kom många synpunkter från alla de övriga på B.J. Man tyckte att hon var en humörmänniska, att hon tog mycket plats, att hon hade en förmåga att sära och kränka de andra och att hon var en person man inte vågade kritisera. A.W. som under våren 2006 hade i uppdrag att arbeta med problemen i gruppen har däremot uppgett att hon inte fick fram uppgifter som särskilt pekade ut B.J. som orsak till samarbetssvårigheterna. Hon har å andra sidan också berättat att hon efter ett antal träffar med gruppen inte ansåg sig kunna komma vidare i att närmare utröna problemen och hitta lösningar eftersom hon upplevde att deltagarna inte sade vad de tyckte. Biståndshandläggarna I.L. och H.O. har om samtalen med A.W. uppgett att ingen i gruppen hade "vågat öppna upp" och ge en rättvisande beskrivning av förhållandena på arbetsplatsen. De har i övrigt lämnat uppgifter som bekräftar den bild som Y.A. gett av hur hon hade uppfattat situationen. De har sålunda uppgett bl.a. att man "gick på tå" för att undvika konfrontationer med B.J. och att kollegerna under biståndshandläggarmötena av samma anledning inte vågade föra avslappnade diskussioner med B.J. närvarande samt att arbetet påverkades negativt av detta.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att utredningen visar att det på arbetsplatsen funnits relationsstörningar av sådant slag som knappast kunnat lösas inom ramen för en bestående personalgruppering. Även om utredningen inte på ett helt entydigt sätt ger belägg för att B.J. var den som ensam orsakade problemen framstår det ändå som klart att en hel del av samarbetsproblemen var hänförliga till henne och hade som ursprung hennes karaktär och personlighet. I alla händelser måste arbetsgivaren anses ha haft fog för att uppfatta situationen på det sättet.

Påståendena om brister i handläggningen

Kommunen har gjort gällande att B.J. är personligen olämplig att arbeta som biståndshandläggare på den grunden att hon har grovt åsidosatt sina skyldigheter i arbetet genom att dels ha begått felaktigheter vid handläggningen av sammanlagt 27 särskilt granskade ärenden, dels ha uppvisat dåligt bemötande i yrkeskontakter med andra inom kommunen samt mot enskilda vårdtagare och deras anhöriga. De påstådda bristerna i handläggningen av ärenden har enligt kommunen framför allt bestått i att B.J. fattat beslut om olika former av särskilt boende för äldre utan att ha försäkrat sig om att det överensstämde med deras vilja samt att hon inte skött dokumentationen i ärendena på ett korrekt sätt.

Bedömningen av kommunens påståenden i denna del måste göras med beaktande av de särskilda förhållanden som gäller för en biståndshandläggares arbete. En viktig utgångspunkt är att verksamhetens innehåll och bedrivande till stora delar är lagreglerat. Bestämmelserna i socialtjänstlagen har en grundläggande betydelse. Av socialtjänstlagen framgår bl.a. att insatser för den enskilde ska utformas och genomföras tillsammans med henne eller honom. Detta är naturligtvis en många gånger grannliga uppgift när insatserna gäller äldre personer som kanske inte alltid är i stånd att helt på egen hand fatta rationella beslut och där det ändå är viktigt att en insats kommer till stånd utan dröjsmål. Vad som ligger nära till hands i sådana fall torde vara en ordning som innebär att biståndshandläggaren går igenom och belyser olika former av insatser i närvaro av den berörde och någon nära anförvant för att därefter tillsammans med dem komma fram till ett beslut. En viktig del i hanteringen är naturligtvis också att det sker en kontinuerlig och korrekt dokumentation i ärendena av vilka insatser som beslutats, hur man har kommit fram till dessa beslut och vilka som har deltagit i processen. Detta är viktigt inte minst för att beslutade insatser verkligen också ska bli genomförda och för att handläggare som inte är insatta i ärendet vid behov ska utan svårighet kunna ta del av tidigare överväganden och beslut.

De 27 ärenden som har åberopats av kommunen har i detalj gått igenom vid huvudförhandlingen och kommenterats av såväl B.J. som flera andra förhörspersoner, däribland P.T. och anhöriga till flera av dem som ärendena rör. Arbetsdomstolen finner inte anledning att närmare redovisa denna detaljgranskning utan anser det vara tillräckligt att belysa några av de slutsatser som utredningen i denna del har föranlett. Dessförinnan kan dock konstateras att kommunen polisanmält B.J. för tjänstefel för hanteringen i sju av ärendena och att förundersökningen i samtliga ärenden lagts ned. I tre av

dem har åklagaren, efter överprövning, kommit fram till att B.J. begått tjänstefel men att de varit att anse som ringa och därför inte straffbara.

När det gäller B.J:s hantering av ärenden som rört beslut om olika boendeformer kan det övergripande konstaterandet göras att det inte framkommit något som tyder på att hennes handlande förestavats av något annat motiv än att på bästa sätt tillgodose de behov av insatser som hon har bedömt föreligga. I det ärende som kommunen ägnat störst uppmärksamhet, ärendet E.R., och där kommunen hävdade att B.J. beslutat om särskilt boende mot hans vilja, ger utredningen, som bland annat bestått i förhör med E.R:s son, enligt Arbetsdomstolens mening inte heller belägg för att hon har handlat klandervärt. Ett annat ärende där det enligt Arbetsdomstolens mening inte går att av utredningen finna styrkt att B.J. beslutat om särskilt boende utan hänsynstagande till den berördas vilja är ärendet som rör G.B. Däremot får utredningen anses visa att B.J. kan klandras för handläggningen av ärendena rörande S.S. och K.J. där hon till synes inte på ett formenligt helt vederbörligt sätt ha inbegripit de båda berörda i de beslut som fattats om deras boenden.

Av utredningen har vidare framkommit att B.J. i flera fall och på skilda sätt brutit i sin dokumentationsskyldighet. Detta har hon själv i viss mån även tillstått men velat tillskriva denna brist den höga arbetsbelastningen och det förhållandet att hon i inte ringa utsträckning varit sjukskriven och därför inte hunnit med dokumentationen. Hon har också, i strid med gällande regler och trots att hon visste att det var otillåtet, gått in i sin brors digitala ärendeakt.

Kommunens påståenden om att B.J. uppträtt olämpligt mot såväl vårdtagare och anhöriga som mot andra utomstående anställda inom kommunen som hon har haft yrkesmässig kontakt med har hon tillbakavisat i sitt förhör. Här står hennes ord mot uppgifterna från de två personer som vittnat om att de själva blivit dåligt bemötta, nämligen sjuksköterskan S.J och en anhörig A.H. Då det inte finns skäl att sätta deras uppgifter framför B.J:s kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte anses visat att B.J. uppträtt olämpligt mot någon av dessa två. Påståenden om otrevligt bemötande från B.J:s sida i övrigt har omvittnats av några av förhörspersonerna som uppgett att de åhört B.J. uttrycka sig olämpligt under telefonsamtal och i andra kontakter med utomstående. Vad som sålunda framkommit är enligt Arbetsdomstolens uppfattning inte tillräckligt för att mot B.J:s bestridande finna styrkt att hon på det sätt som påståtts har varit klandervärd i sitt uppträdande.

Av vad som framkommit i denna del kan sammanfattningsvis konstateras att B.J. kan klandras för sin handläggning i två av de särskilt åberopade ärendena och att hon i flera fall har brutit i fråga om sin dokumentationsskyldighet samt att hon i strid med gällande regler gått in i sin brors ärendeakt.

Saklig grund för uppsägning?

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att B.J. vid sin första placering som biståndshandläggare varit inbegripen i samarbetsproblem som föranlett

att hon omplacerats, att det även på det nya arbetsstället kommit att uppstå samarbetssvårigheter som kunnat hänföras till henne samt att hon i olika hänseenden begått felaktigheter i utförandet av sina arbetsuppgifter.

Av redogörelsen ovan framgår att kommunen genom bl.a. engagerandet av J.C., Y.A. och A.W. på olika sätt försökt kartlägga och i förlängningen försökt komma tillrätta med de uppkomna problemen. Genom dessa åtgärder och med beaktande av vad H-G.S. och P.T. har berättat om de samtal som de haft med B.J., och som ibland inbegripit även kolleger till henne, måste det även för B.J. ha stått klart att hennes förmåga till samarbete ifrågasatts. De vidtagna åtgärderna synes dock inte ha lett till någon förändring i B.J:s förhållningssätt. När det gäller själva biståndshandläggningen framgår av utredningen att B.J., liksom övriga handläggare, regelbundet fått delta i olika fortbildnings- och utbildningsinsatser samt återkommande handläggarmöten där bl.a. ärendehantering och dokumentationsfrågor behandlats. Vidare framgår att samtal hållits särskilt med B.J. med avseende på bl.a. hennes dokumentationsbrister och med anledning av hennes intrång i broderns akt. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte stöd för att de brister som framkommit i ärendehantering skulle förklaras av att B.J. var i särskilt hög grad arbetsbelastad eller att arbetsgivaren inte tagit vederbörlig hänsyn till den minskade arbetskapacitet som föranletts av hennes sjukskrivningsperioder.

Mot bakgrund av det anförda och med beaktande av de speciella och höga krav som arbetet som biståndshandläggare ställer finner Arbetsdomstolen att de samarbetsproblem och felaktigheter i ärendehantering som B.J. sammantaget kan lastas för har medfört att kommunen i och för sig haft sakliga skäl för att skilja B.J. från hennes anställning som biståndshandläggare.

Avgörande för bedömningen av uppsägningsfrågan blir därmed om kommunen har fullgjort sin omplaceringsskyldighet eller inte. Av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen framgår nämligen att saklig grund för uppsägning inte föreligger, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren något annat arbete hos sig. Bestämmelsen är ett uttryck för principen att en arbetsgivare ska vara skyldig att före en uppsägning överväga alla möjligheter att flytta en arbetstagare till en annan arbetsuppgift. En uppsägning ska med andra ord inte ske förrän andra möjligheter att lösa problemet har uttömts (jfr prop. 1973:129 s. 121). Med uttrycket "annat arbete" i bestämmelsen åsyftas sådana arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda utan att friställa någon annan anställd. En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna omplaceras är dock att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Arbetstagaren ska alltså klara av det arbete som han eller hon omplaceras till. Med detta avses att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga. Bevisbördan för att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer åvilar arbetsgivaren.

Den omplaceringsutredning som kommunen har verkställt visar att det vid den aktuella tiden fanns över 100 lediga arbeten hos kommunen. Förbundet

har gjort gällande att B.J. uppfyllt kvalifikationskraven för arbete bl.a. som personlig assistent och för arbetet som skolassistent.

Kommunen har bl.a. i fråga om personlig assistent gjort gällande att B.J. inte uppfyller kvalifikationskraven på relevant omvårdnadsutbildning. Vidare saknar B.J. enligt kommunen såväl relevant yrkeserfarenhet som nödvändiga personliga egenskaper i form av tålmodighet och ansvar. B.J. saknar enligt kommunen för arbetet som skolassistent vid Vikbolandsskolan nödvändig erfarenhet av fakturahantering och registrering. Enligt kommunen är B.J. också, med hänsyn till vad som anförts om hennes handläggningsbrister, personligen olämplig att utföra administrativt arbete.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning kan inte annat anses visat än att B.J:s utbildning, som omfattar 100 högskolepoäng i social omsorg, uppfyller de utbildningskrav som ställts såväl för arbetena som personlig assistent som för arbetet som skolassistent. Av utredningen har framkommit att B.J. under många år arbetade vid Televerket där hon bl.a. haft administrativa arbetsuppgifter som innefattat fakturering samt att hon även har viss erfarenhet av praktiskt omvårdnadsarbete efter att ha arbetat som vårdare hos Söderköpings kommun. Därmed kan Arbetsdomstolen inte finna annat än att B.J:s yrkeserfarenhet måste bedömas som tillräcklig för de nu behandlade arbetena. Arbetsdomstolen har visserligen gjort bedömningen att B.J. mot bakgrund bl.a. av de samarbetssvårigheter som hon har uppvisat i de grupper av biståndshandläggare som hon verkat tillsammans med inte är lämplig för sådant arbete. Detta förhållande innebär inte att hon därmed saknar personliga förutsättningar för andra arbeten. Det torde vara obestriddigt att olika arbeten, som t.ex. i högre eller mindre grad ställer krav på samarbete med andra, också ställer olika krav i personligt hänseende på den som ska utföra arbetet. Det som har framkommit om B.J:s personliga egenskaper är enligt domstolens mening inte av det slaget att hon utan vidare kan bedömas vara personligen olämplig att arbeta som personlig assistent eller som skolassistent. Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen inte visat att B.J. saknar tillräckliga kvalifikationer varken för arbete som personlig assistent eller skolassistent. Redan genom att inte erbjuda B.J. omplacering till något av dessa arbeten har kommunen följaktligen inte fullgjort sin omplaceringskyldighet. Kommunen har därför inte haft saklig grund för att säga upp B.J.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har alltså funnit att det inte förelegat saklig grund för uppsägningen av B.J. Uppsägningen ska därför förklaras ogiltig och kommunen ska åläggas att betala allmänt skadestånd till B.J. för den kränkning som uppsägningen inneburit. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet bör bestämmas till 60 000 kr.

Vid denna utgång ska kommunen ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar Norrköpings kommuns uppsägning av B.J.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Norrköpings kommun att till B.J. betala sextiotusen (60 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 februari 2008 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Norrköpings kommun att ersätta Fackförbundet SKTF för dess rättegångskostnader med niohundrafyrtiofyratusensjuhundrafyrtiosju (944 747) kr, varav 900 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Anders Sandgren, Håkan Torngren, Anders Tiderman och Margareta Zandén.
Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson