

Sammanfattning

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning på grund av bl.a. samarbetsproblem samt skäl för avstängning av en distriktssköterska.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2010-09-08
StockholmDom nr 62/10
Mål nr A 240/09

KÄRANDE

Vårdförbundet, Box 3260, 103 65 Stockholm
Ombud: Advokaten Erik Danhard, Advokatfirman Nilsson & Co, Box 7761,
103 96 Stockholm

SVARANDE

Stockholms läns landsting, Box 17914, 118 95 Stockholm
Ombud: Advokaten Gunnar Bergström, Elmszell Advokatbyrå AB,
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

SAKEN

Ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund samt yrkanden och inställning

Mellan parterna gäller kollektivavtalet AB, Allmänna bestämmelser. A.J., som är medlem i Vårdförbundet, har sedan den 14 maj 2001 varit anställd som distriktssköterska vid olika vårdcentraler och vårdinrättningar vid Stockholms läns landsting.

Den 25 mars 2009 avstängdes A.J. från arbetet med full lön. Den 23 april samma år sades han upp från sin anställning som distriktssköterska på grund av oförmåga att samarbeta med kolleger och chefer samt brister i bemötandet av patienter. Avstängningen har vidhållits även för tiden efter uppsägningen. Tvist har uppkommit dels om det har funnits saklig grund för uppsägningen samt vägande respektive särskilda skäl för avstängning enligt § 10 Mom. 2 i kollektivavtalet respektive 34 § anställningsskyddslagen, dels om en tidigare och sedermera återtagen uppsägning av A.J. den 12 november 2007 har varit sakligt grundad.

Vårdförbundet har väckt talan mot landstinget och yrkat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen av A.J. samt förplikta landstinget att till honom utge 180 000 kr i allmänt skadestånd. Vidare har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta landstinget att till förbundet utge 30 000 kr i allmänt skadestånd. Ränta har yrkats enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning (den 9 november 2009) till dess betalning sker.

Landstinget har bestritt käromålet. Inget skadeståndsbelopp har vitsordats; dock har ränteyrkandena vitsordats som skäliga i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Vårdförbundet

A.J., som är född år 1954, anställdes vid landstinget första gången år 1990. Efter att ha avlagt sjuksköterskeexamen genomgick A.J. en specialistutbildning till distriktssköterska under ett och ett halvt år. Han hade därefter några korta anställningar som distriktssköterska vid landstinget innan han kom till Boo vårdcentral.

Arbetet på en vårdcentral innehåller i huvudsak tre moment, nämligen mot-tagningsverksamhet, hemsjukvård och telefonrådgivning. Rutinerna är olika på olika vårdcentraler och skillnaderna kan bl.a. bestå i om arbetsmomenten är uppdelade på olika personalgrupper eller om de är integrerade på så sätt att alla i personalen utför samtliga moment. För en nyanställd är introduktionen i arbetet mycket väsentlig, liksom att bli presenterad för kollegerna på ett positivt sätt. Landstinget har brustit i dessa avseenden. Det är inte så att A.J. inte har velat ha någon handledning; han anser nämligen att sådan behövs. Han har däremot inte velat gå kvar i arbetsträning för länge.

Vårdförbundet delar inte landstingets bedömning avseende placeringarna vid Spånga och Luna vårdcentraler, men går i övrigt inte in på dessa eftersom de ligger tio år tillbaka i tiden.

Placeringen vid Boo vårdcentral den 14 maj–30 november 2001 fungerade dåligt såvitt avsåg förhållandet mellan A.J. och den övriga personalen. Introduktionen var bristfällig bl.a. genom att den pågick för kort tid och att de relevanta förhållandena inte kunde gås igenom ordentligt beroende på en pågående ombyggnad av lokalerna. A.J. fick hand om både ett eget, stort, distrikt och delar av ett annat distrikt. Det uppstod dispyt kring tilldelningen av bilar. Han var till skillnad från andra hänvisad till cykel, vilket var märkligt eftersom det skulle företas resor på många mil ut till Värmdö. Det uppkom en kontrovers mellan A.J. och stora delar av den övriga personalen. A.J. tog öppet ställning mot dem som var emot honom men fick inget stöd från arbetsledningen. Han är medveten om att han själv är en del av de problem som förelåg, men eftersom ledningen tog aktiv ställning mot honom kunde han inte fortsätta arbeta där. Han slutade den 30 november 2001. Därefter väntade han på att få en annan placering. Genom företagshälsovården erbjöds och inledde han samtalsterapi hos kuratorn B.H. Tiden gick utan att han fick någon placering, och han mådde dåligt på grund av den orättfärdiga behandlingen han genomlidit. Till slut blev han arbetsoförmögen och sjukskrevs den 30 september 2002. I och med detta inleddes en sjukdomshistoria som kom att pågå i stort sett hela tiden fram till slutet av år 2006. Han var sjukskriven på deltid den 30 september–25 november 2002 och på heltid under perioderna den 2 december 2002–

12 januari 2004, den 19 oktober 2004–8 juni 2005 och den 31 oktober 2005–30 november 2006. Den problematik som beskrivs i de olika läkarintygen har fått olika benämningar, bl.a. stressreaktion, utmattningsdepression, koncentrationssvårigheter och stresskänslighet. Det ordinerades olika behandlingar i form av medicinering med antidepressiva, den av landstinget tillhandahållna samtalsterapin hos B.H. samt psykoterapi; den sistnämnda kom dock inte till stånd. Den sjukdomsbild som A.J. uppvisade är väl känd för landstinget, vars handläggare har varit involverade i ett samspel med A.J. och Försäkringskassan vid olika insatser och placeringar med rehabiliteringsersättning. A.J:s problembild gör att han behöver stabila och lugna förhållanden omkring sig. Det är dock inte fråga om en fullständig arbetsförmåga; sjukdomsbilden varierar och det har funnits perioder när han har fungerat väl och då han trots formell sjukskrivning har utfört arbete.

Inte heller placeringen vid Liljeholmens vårdcentral den 2 oktober–25 november 2002, som bekostades genom rehabiliteringspenning och var tänkt att utgöra en introduktion i arbetet för A.J., kom att fungera på ett bra sätt. Det förekom ingen bra introduktion och A.J. fick ingen egen arbetsplats, vilket var väsentligt för att han skulle kunna känna lugn och stabilitet.

Placeringen vid Fittja vårdcentral den 13 januari–31 mars 2004 fungerade bra. A.J. erbjöds fortsatt arbete, vilket är ett beslut som tas i storgrupp av hela vårdcentralen. Det uppstod dock ett missförstånd. A.J. uppfattade att erbjudandet att stanna kvar inte längre gällde. Placeringen kom därför att upphöra.

Placeringen vid Lisebergs vårdcentral den 2 maj–31 juli 2005, som var avsedd som arbetsträning med efterhand stegrad arbetsinsats, fungerade mycket väl. Den var dock inte någon fast placering.

Placeringen vid Tullinge vårdcentral den 10–31 oktober 2005 fungerade varken bra eller dåligt. Den avbröts på grund av att A.J:s gamla sjukdomsbild gjorde sig påmind och han blev sjukskriven på nytt.

Den 7 februari 2006 drog Försäkringskassan in A.J:s sjukförmåner. Bakgrunden till detta var att A.J., som av landstinget tidigare hade rekommenderats att söka sig en karriär utanför landstinget, hade gjort detta genom att ta tillfälligt arbete som timanställd i bemanningsföretag. Detta skedde under år 2003 och vissa delar av år 2004. Av misstag informerade A.J. inte Försäkringskassan, vilket ledde till att hans sjukpenning drogs in.

Den 20 december 2006 varslades A.J. för första gången om uppsägning. Denna uppsägning återtogs vid förhandling den 10 juli 2007 då det befanns att arbetsgivaren inte hade gjort tillräckligt mycket för att hitta andra placeringar. Vid förhandlingen beslutades även att A.J. skulle placeras på Tensta vårdcentral, och det var i samband härmed som Vårdförbundets ombudsman A.E. kom in i handläggningen och redovisade förbundets syn på hur placeringarna borde utformas för att de skulle fungera. Det handlade om stabilitet på olika sätt.

Placeringen vid Tensta vårdcentral varade under perioden den 2 augusti–8 oktober 2007. A.J. var själv tveksam till denna placering eftersom det var känt att Tensta inte var den stabila arbetsplats som han upplevde att han behövde. Det krävdes särskilda stödjande åtgärder för att det skulle fungera, och sådana kom inte att tillhandahållas på erforderligt sätt. Till att börja med var introduktionen bristfällig. De olika arbetsmomenten i form av mottagning, hemsjukvård och telefonrådgivning var integrerade, vilket ställer särskilda krav på introduktion i alla delarna. Detta fungerade inte på ett fullgott sätt. Vidare uppstod ett dåligt förhållande mellan A.J. och hans handledare F.M.B. Situationen var inte sådan i förhållande till övriga medarbetare, utan det var fråga om en mer personlig kontrovers, som naturligtvis gjorde det svårt att få placeringen att fungera på ett bra sätt. Med anledning av detta upphörde placeringen. Efter varsel den 19 oktober 2007 sades A.J. upp på nytt den 12 november samma år. Denna felaktiga uppsägning återtog i samband med den centrala förhandlingen den 20 oktober 2008.

I anslutning till att uppsägningen återtog resonerade man om en ny placering, varvid A.E. på nytt betonade vikten av att det skulle bli en stabil vårdcentral med god handledning. Så skedde också genom placeringen den 27 november 2008–2 mars 2009 vid Sätra vårdcentral, som har ett seriöst introduktions- och handledningsprogram. Denna placering kom att fungera alldeles utmärkt. Den var dock endast avsedd att pågå tillfälligt i avvaktan på att A.J. skulle få en fast placering. Man kan emellertid från hur väl denna placering fungerade dra slutsatsen att A.J. fungerar utmärkt i sitt yrke om han får stabila förhållanden och god handledning i introduktionsskedet.

Man skulle därefter hitta en fast placering med permanent återgång till någon vårdcentral, vilket kom att avhandlas vid ett möte den 9 februari 2009. Vårdförbundets inställning var densamma som tidigare, nämligen att det var viktigt att hitta en stabil vårdcentral. Detta tillgodosågs emellertid inte från landstingets sida, utan man såg endast till var det fanns lediga befattningar och lät A.J. välja mellan dessa utan att göra en värdering av lämpligheten. På detta sätt kom A.J. att placeras vid Forums vårdcentral den 2 mars 2009. Han hamnade i en mindre grupp som enbart sysslade med hemsjukvård. Det rådde olyckliga organisationsförhållanden, bl.a. på så sätt att det var fråga om en avskild grupp där det nyligen hade slutat tre personer. Förhållandena uppfyllde inte de krav på stabilitet och goda rutiner som Vårdförbundet hade ställt. A.J:s introduktion omhänderhades av L.F., och varken själva introduktionen eller deras personliga relation fungerade. Introduktionen med L.F. avbröts och T.N. sattes in som ny handledare. Trots detta avbröts placeringen genom att A.J. avstängdes den 25 mars 2009, något som T.N. uttryckte besvikelse över. Den 23 april 2009 blev A.J. uppsagd för tredje gången. Avstängningen har vidhållits för tiden därefter.

Av placeringarna fram till och med år 2005 fungerade således Fittja och Liseberg bra, medan Boo och Liljeholmen inte fungerade. Beträffande placeringen vid Tullinge kan inga slutsatser dras, eftersom den placeringen avbröts på grund av sjukdom. Såvitt avser placeringarna efter år 2005 fungerade inte Tensta och Forum, medan Sätra fungerade utmärkt. Gemensamt för

de väl fungerande placeringarna är att introduktionen och handledningen där har fungerat väl. Landstinget har dock haft en i viss mån annan syn på saken än att försöka hitta en fungerande placering och har letat på fel sätt. Under långa perioder har landstinget dessutom varken placerat, eller försökt placera, A.J. Dessutom är det fråga om en sjukdomsproblematik; A.J. har utsatts för uppsägningar med beskyllningar om att skulden har legat hos honom och det är inte en angenäm situation för en person med hans sjukdomsbild.

Påståendena om att A.J. brustit i samband med patientkontakter är ogrundade. Det ska härvid framhållas att några lex Maria-anmälningar inte har upprättats med anledning av de påstådda bristerna.

Det bestrids att A.J. har arbetat för annan arbetsgivare samtidigt som landstinget har utgett sjukförmåner till honom. Vidare görs det gällande att landstinget har känt till Försäkringskassans beslut sedan länge och att denna omständighet därför inte får åberopas i Arbetsdomstolen.

Det har inte förelegat saklig grund för uppsägningarna den 12 november 2007 respektive den 23 april 2009. A.J. ska därför tillerkännas allmänt skadestånd varjämte den senaste uppsägningen ska ogiltigförklaras. Beträffande avstängningen den 25 mars 2009 har det såvitt avser tiden före uppsägningen inte funnits vägande skäl enligt kollektivavtalet AB § 10 Mom. 2, och för tiden därefter inte funnits särskilda skäl enligt 34 § anställningsskyddslagen, för avstängning. A.J. och Vårdförbundet ska därför tillerkännas allmänt skadestånd.

Landstinget

Det har funnits såväl saklig grund för uppsägning av A.J. på grund av personliga skäl som vägande respektive särskilda skäl för avstängning. De personliga skälen för uppsägning har bestått i

- långvariga och allvarliga samarbetsproblem i förhållande till övrig personal, vilka problem har bestått trots ett flertal omplaceringar,
- ovilja att vid flera tillfällen, trots upprepade såväl skriftliga som muntliga uppmaningar, följa arbetsgivarens instruktioner för arbetet,
- bristande förhållningssätt gentemot patienter, samt
- bedrägligt förfarande bestående i att A.J. arbetat för annan arbetsgivare i samband med sjukledighet under åren 2003–2004.

A.J. har varit anställd som distriktssköterska vid Stockholms läns landsting, där han huvudsakligen har arbetat inom hemsjukvården. Han har varit placerad i olika distrikt med en viss vårdcentral som administrativ bas. Inom hemsjukvården sköts människor med svåra kroniska handikapp och de som befinner sig i livets slutskede. Arbetet som distriktssköterska bygger mycket på samarbete med de sjuka, deras anhöriga och annan personal vid vårdcentralen. Samarbetsförmågan är alltså definitivt en nyckelfunktion i en distriktssköterskas arbete. A.J:s första placering var en tidsbegränsad anställning vid Spånga vårdcentral under perioden den 9 september 1999–10 februari 2000. Redan vid denna placering uppstod samarbetsproblem, framför allt med läkargruppen. Från och med den 3 januari 2001 hade A.J. en

provanställning vid Luna vårdcentral, och även denna placering avbröts i förtid den 5 april 2001 på grund av A.J:s samarbetsproblem. Därefter sökte och fick han en tillsvidareanställning som distriktssköterska vid Boo vårdcentral. Konflikter och samarbetsproblem uppstod med en gång, i allt väsentligt beroende på A.J:s nedlåtande, mästrande och i viss mån aggressiva och hotfulla förhållningssätt till övrig personal. Under våren 2001 framställdes också ett allvarligt klagomål mot A.J. från en kvinnlig patient, som tyckte att A.J. hade varit så stressad att hon inte hade vågat berätta för honom att hon hade svår värk i benen. Verksamhetschefen U.E. hade under sommaren och hösten ett flertal samtal med A.J., bl.a. den 29 augusti och den 12 oktober 2001, vid vilka han klargjorde att denne måste ändra sitt sätt att samarbeta med övrig personal. Detta hjälpte emellertid inte, utan A.J. skyllde grundlöst problemen på den övriga personalen. Efter tydliga hot om uppsägning från ett flertal distriktssköterskor i personalgruppen bedömde ledningen i november 2001 att A.J. inte kunde vara kvar på vårdcentralen. Man kom överens med A.J. om att han skulle vara arbetsbefriad med lön från och med den 1 december 2001 till dess man funnit en annan lösning för hans del. Olika alternativ diskuterades tillsammans med honom, och eftersom det framkom indikationer på att situationen var psykiskt påfrestande för honom påbörjades genom arbetsgivarens försorg den 7 maj 2002 samtalsstöd hos psykolog. Den 2 oktober 2002 började A.J. vid Liljeholmens vårdcentral, varvid tjänstgöringen bestod av arbetsträning och handledning med en sysselsättningsgrad om 50 procent som successivt ökades till 100 procent. Den 25 november 2002 avbröt A.J. tjänstgöringen med anledning av allvarliga dispyter mellan honom och två kollegor. Den 31 januari 2003 sjukskrevs han av företagshälsovården och den 28 april samma år slutfördes en rehabiliteringsutredning. Därefter planerade man i samråd med Vårdförbundet för en ny placering. En rehabiliteringstjänstgöring påbörjades vid Fittja vårdcentral den 13 januari 2004 och avslutades den 31 mars samma år. Även där uppstod konflikter med övriga inom personalgruppen. De berörda medarbetarna, som samtliga var kvinnor, berättade för ledningen att de kände sig nedvärderade, ignorerade och kränkta just för att de var kvinnor. A.J. erbjöds trots detta fortsatt arbete vid vårdcentralen, vilket han dock inte accepterade. Motsidans påstående att arbetsgivaren inte stod fast vid detta erbjudande stämmer inte. Denna placering följdes av en längre period av tjänstebefrielse och sjukskrivningar. En ny rehabiliteringstjänstgöring påbörjades vid Lisebergs vårdcentral den 2 maj 2005 och avslutades den 31 juli samma år. A.J. ingick som en extra resurs med ett avgränsat ansvarsområde som var mycket mindre än vad som gällde för övriga distriktssköterskor, och det var inte tänkt att han skulle arbeta kvar där. Några konflikter finns inte rapporterade under den perioden. Efter att man tillsammans hade diskuterat fortsatt placering kom A.J. den 10 oktober 2005 till Tullinge vårdcentral. Redan efter två veckor avbröts denna tjänstgöring av A.J. själv, som förklarade att han inte orkade arbeta där. Från och med den 31 oktober 2005 sjukskrevs han på nytt.

Försäkringskassan beslutade att sjukpenning inte skulle betalas ut från och med den 7 februari 2006. Eftersom man från arbetsgivarens sida antog att Försäkringskassans beslut grundades på uppfattningen att A.J. inte var sjuk i egentlig mening, betalades på grundval av bedömningarna i läkarintygen

avtalsenlig sjuklön likväl ut från och med detta datum. Arbetsgivaren hade vid den tiden inga uppgifter om att A.J. skulle ha arbetat hos andra arbetsgivare. Om arbetsgivaren hade känt till skälet till att A.J:s sjukpenning drogs in, nämligen att han hade arbetat för bemanningsföretag samtidigt som han uppbar sjukpenning – och sannolikt även sjuklön – hade detta sannolikt föranlett att sjuklönen indragits och A.J. avskedats.

A.J. var sjukledig under resten av år 2006. Landstinget övervägde situationen och gjorde i december 2006 den bedömningen att det med utgångspunkt från vad som hade förevarit inte längre var möjligt att finna något arbete för A.J. som innefattade samarbete med annan personal. Han sades därför upp från sin anställning den 20 juni 2007.

Under denna första period, dvs. åren 2002–2006, var A.J. föremål för omfattande rehabiliteringsinsatser genom arbetsgivarens försorg. Det förekom femtio psykologkontakter, fyrtioen läkarkontakter och två kontakter med en sköterska vid företagshälsovården. Företagshälsovården medverkade för övrigt hela tiden aktivt under de olika arbetstränings- och rehabiliteringsperioderna.

I samband med tvisteförhandlingar den 10 juli 2007 återkallade arbetsgivaren uppsägningen, eftersom man delade Vårdförbundets bedömning att man inte tillräckligt aktivt hade undersökt möjligheten att bereda A.J. annan anställning inom landstinget. Efter överenskommelse med förbundet placerades A.J. vid Tensta vårdcentral den 2 augusti 2007. Den placeringen avbröts redan den 8 oktober samma år, varvid A.J. arbetsbefriades med full lön. Skälet för denna åtgärd var att A.J. tydligt hade visat ovilja, alternativt bristande förmåga, att följa arbetsledningens instruktioner, hörsamma tillsägelser från arbetsledningen och samarbeta med övrig personal, varjämte han även hade bemött patienter på ett felaktigt sätt. Med anledning härav samt då fortsatta omplaceringar inte bedömdes kunna leda någonvart sades A.J. upp på nytt. Även denna uppsägning återtogs emellertid, varefter arbetsgivaren och Vårdförbundet enades om att bereda A.J. arbetsträning på Sätra vårdcentral. Reaktiveringen vid denna vårdcentral, där A.J. var en extra resurs med mer begränsat ansvar än övriga distriktssköterskor, fungerade utan anmärkning.

A.J. har varit tydlig med att anställning som annat än distriktssköterska inte var aktuell för hans del. Efter Sätra var det han själv som bland tre olika alternativ valde Forums vårdcentral som nästa placering. Tanken var att denna placering skulle vara tills vidare, men den avbröts redan den 24 mars 2009 på grund av bristande samarbetsförmåga och brister vid patientkontakter. A.J. avstängdes från arbetet från och med den 25 mars 2009. Grunden för avstängningen var att det förelåg vägande skäl på grund av A.J:s förhållningssätt gentemot den övriga personalen; L.F. har berättat att hon var rädd för A.J. och en annan sköterska uppgav sig inte kunna arbeta i samma rum som denne. Den tredje och nu aktuella uppsägningen av A.J. verkställdes i april 2009.

A.J. har arbetat eller arbetstränat vid tio olika vårdcentraler. Vid i vart fall sju av dessa har han uppvisat allvarliga samarbetssvårigheter och ovilja att rätta sig efter arbetsledningens instruktioner. Han har även i vissa fall begått fel i samband med patientkontakter. De två placeringar som faktiskt har fungerat väl har bestått av arbetsträning. Såvitt avser de av A.J. ingivna läkarintygen finns det enligt landstinget inte något samband mellan sjukdomstillstånden och A.J:s arbete som distriktssköterska. Arbetsledningen har vid flera tillfällen försökt samtala med A.J. om hans situation, men detta har inte lett till några förbättringar. Samtalen och arbetsgivarens övriga åtgärder har inte haft annat syfte än att försöka överbrygga problemen och få till stånd en framgångsrik placering för A.J. Inför placeringarna vid Sätra och Forum har A.J. tillställts skriftliga anvisningar där allvaret i förhållandena har påtalats och han har erinrats om vad han hade att rätta sig efter.

Arbetstagsidans kritik såvitt avser introduktionen vid de olika arbetsplatserna har varit relativt otydlig, bl.a. avseende vilken betydelse de påstådda bristerna skulle ha haft. Enligt landstinget har A.J. fått en god eller i vart fall fullt tillfredsställande introduktion vid samtliga arbetsplatser. A.J. har inte vid något tillfälle framfört kritik mot arbetsgivarna i detta avseende, utan har tvärtom – såsom har framkommit i målet – helst velat vara utan sådan introduktion. Beträffande A.J:s klagomål över att han endast tilldelades en cykel som färdmedel vid Boo vårdcentral bör påpekas att hans hemtjänstområde var relativt litet och omfattade inte Värmdö. Anledningen till att inga lex Maria-anmälningar har upprättats rörande A.J:s brister i patientkontakterna är att detta inte har varit påkallat då han inte har utsatt patienterna för sjukdom eller risk för sjukdom. Felaktigheterna har bestått i ett bristande förhållningssätt.

Domskäl

Tvisten

Tvisten i målet gäller följande frågor.

- a) Har landstingets uppsägningar av A.J. den 12 november 2007 respektive den 23 april 2009 varit sakligt grundade?
- b) Har det såvitt avser tiden före den sistnämnda uppsägningen funnits vägande skäl enligt kollektivavtalet AB § 10 Mom. 2, och – för tiden

därefter – särskilda skäl enligt 34 § anställningsskyddslagen, för avstängningen den 25 mars 2009?

Landstinget har anfört att det har förelegat saklig grund för uppsägning av A.J. på grund av dennes samarbetsproblem i förhållande till övrig personal, ovilja eller oförmåga att följa arbetsgivarens instruktioner, bristande förhållningssätt gentemot patienter samt bedrägliga förfarande bestående i att han arbetat för annan arbetsgivare i samband med sjukledighet under åren 2003 och 2004. Enligt landstinget har det vidare funnits vägande respektive särskilda skäl för avstängning av A.J.

Vårdförbundet har bestritt såväl att det funnits saklig grund för uppsägning som att skäl för avstängning förelegat.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Vårdförbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.J. samt vittnesförhör med före detta ombudsmannen vid Vårdförbundet A.E. och distriktssköterskan T.N. På landstingets begäran har hållits vittnesförhör med distriktsläkaren och tidigare verksamhetschefen vid Boo vårdcentral U.E., chefssjuksköterskan vid Tensta vårdcentral F.M.B., läkaren och verksamhetschefen vid Tensta vårdcentral L.L., distriktssköterskan L.F. och personaldirektören inom Stockholms läns landstingsområde A.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Sakomständigheterna

A.J. är utbildad distriktssköterska och har under åren 1999–2009 arbetat vid tio olika vårdcentraler inom Stockholms läns landsting. De två första anställningarna, vid Spånga respektive Luna vårdcentraler åren 1999–2001, var tidsbegränsade. Landstinget har gjort gällande att det uppstod samarbetsproblem vid båda dessa anställningar, vilket fick till följd att den senare avbröts i förtid. Vårdförbundet delar inte landstingets uppfattning rörande dessa placeringar, och någon bevisning eller annan utredning har inte förebringats i denna del.

Efter de nyss nämnda tidsbegränsade placeringarna sökte och fick A.J. en tillsvidareanställning som distriktssköterska vid Boo vårdcentral, vilken han tillträdde den 14 maj 2001. Parterna i målet är ense om att det uppkom konflikter mellan A.J. och den övriga personalen och att detta ledde till att A.J. lämnade anställningen den 30 november 2001. Däremot har det lämnats olika uppgifter om bakgrunden till konflikterna och hur dessa tog sig uttryck.

A.J. har skildrat hur problemen vid Boo vårdcentral enligt hans uppfattning haft sin grund i bristfällig introduktion, orättvis arbets- och resursfördelning, kollegial mobbning föranledd av att han påtalade missförhållandena samt bristande neutralitet från arbetsledningens sida.

U.E., som var verksamhetschef vid Boo vårdcentral vid den aktuella tidpunkten, har i sitt vittnesförhör betonat det absoluta kravet på samarbetsförmåga vid arbetsfördelningen inom hemsjukvården och att man vid behov måste kunna ta över arbetsuppgifter från andra kolleger. Han har vidare skildrat hur det inkommit återkommande klagomål som gällt hur A.J. brustit i dessa avseenden i förhållande till olika personalgrupper och hur flera försökt att från arbetsledningens sida komma till rätta med problemen genom samtal med A.J. har misslyckats eftersom det inte gick att resonera med denne; A.J. kunde inte se att det bristande samarbetet till någon del berodde på honom själv utan ansåg att han inte gjorde något fel, att det bara var han som kunde sitt arbete och att de andra i personalen var dåliga distriktssköterskor. U.E. har särskilt framhållit att han vid ett par tillfällen var tvungen att gå in och beordra A.J. att utföra enskilda arbetsuppgifter, vilket han anser vara mycket ovanligt och i längden helt ohållbart för verksamheten. Han har även berättat att han skulle ha fått ta emot uppsägningar från flera personer inom hemsjukvårdsgruppen för det fall att A.J. hade stannat kvar vid vårdcentralen. På fråga om hur A.J. skötte sina patientkontakter har U.E. berättat att det i efterhand framkom uppgifter om att en del patienter hade varit bekymrade över att de inte hade fått komma till tals vid mötet med A.J.; ”han upplevdes inte som en lyssnande person”, samt att det förekommit några fall med omärkta dosetter. U.E. har dock betonat att patientklagomålen inte var huvudproblemet.

Efter den 30 november 2001 var A.J. arbetsbefriad med lön i avvaktan på att man skulle finna en lösning. Enligt egen uppgift försökte han hitta ett nytt arbete på egen hand, vilket misslyckades. Han mådde allt sämre och sökte till sist hjälp från företagshälsovården. Den 7 maj 2002 påbörjades genom arbetsgivarens försorg samtalsstöd med psykolog och den 30 september samma år blev han sjukskriven på deltid. Såvitt avser hans fortsatta sjukskrivningshistorik har han enligt Vårdförbundets uppgifter därefter varit sjukskriven på deltid från sistnämnda datum fram till den 25 november 2002 och på heltid under perioderna den 2 december 2002–12 januari 2004, den 19 oktober 2004–6 augusti 2005 och den 31 oktober 2005–30 november 2006. Enligt ett av Vårdförbundet åberopat läkarintyg från oktober 2006 har han bedömts lida av depression med behov av antidepressiv medicinering och fortsatta psykologsamtal; Vårdförbundet har härutöver framhållit att problematiken har getts andra benämningar i tidigare läkarintyg, såsom stressreaktion, koncentrationssvårigheter och stresskänslighet.

Den 2 oktober 2002 påbörjade A.J. en placering vid Liljeholmens vårdcentral. Denna placering var en av rehabiliteringspenning bekostad arbetsträning som inleddes med 50 procents sysselsättning för att sedan gradvis öka i omfattning. Parterna är ense om att inte heller denna placering fungerade på ett bra sätt och den avbröts den 25 november 2002; enligt landstinget på grund av allvarliga dispyter mellan A.J. och två kolleger.

Ytterligare uppgifter har framkommit vid vittnesförhöret med landstingets personaldirektör A.B., som har framhållit att Liljeholmen är en erkänt bra vårdcentral med en manlig chef som har lyckats bra med andra omplaceringar. Enligt henne blev det i detta fall emellertid problem i distriktssköterskegruppen, och när verksamhetschefen föreslog att A.J. skulle övergå till telefonrådgivning lämnade denne, som krävde att få fortsätta arbeta som distriktssköterska, vårdcentralen. A.J. har å sin sida bekräftat att samarbetet med kollegerna inte fungerade bra. Han har vidare framhållit bl.a. att han led av depression efter tjänstgöringen vid Boo vårdcentral och att han därför behövde bra ledning, tydliga rutiner och stabilitet, vilket saknades vid Liljeholmens vårdcentral. Enligt honom upphörde placeringen på grund av att han blev sjukskriven på nytt.

Enligt vad landstinget har upplyst genomfördes därefter en rehabiliteringsutredning, varefter man i samråd med Vårdförbundet planerade för en ny rehabiliteringstjänstgöring. Denna kom till stånd vid Fittja vårdcentral den 13 januari 2004. Vårdförbundet har hävdade att denna placering fungerade bra, medan landstinget har uppgett att det även här uppkom konflikter med de övriga medarbetarna. Dessa, som samtliga var kvinnor, ska enligt landstinget ha berättat för ledningen att de kände sig nedvärderade, ignorerade och kränkta av A.J. just för att de var kvinnor. A.B. har uppgett att Fittja vårdcentral är känd för att ha en bra chef och trivsel bland personalen, men att ”gnissel” mellan A.J. och de övriga distriktssköterskorna uppstod även här och att det upplevdes att han vände sig bort och ansåg sig veta bäst när man försökte instruera honom. Han erbjöds likafullt fortsatt arbete i form av ett vikariat vilket dock inte kom till stånd; enligt Vårdförbundet på grund av ett missförstånd och enligt landstinget, vilket även A.B. bekräftat, på grund av att A.J. tackade nej. Tjänstgöringen vid Fittja avslutades den 31 mars 2004.

Nästa placering, även denna bestående av en tidsbegränsad rehabiliteringstjänstgöring med arbetsträning och gradvis upptrappad arbetsinsats, ägde rum vid Lisebergs vårdcentral under perioden den 2 maj–31 juli 2005. Enligt Vårdförbundet fungerade denna placering utmärkt, vilket bekräftats av A.J. Landstinget har anfört att några konflikter visserligen inte finns rapporterade under den här perioden, men att det ska beaktas att A.J. ingick som en extra resurs med ett mer begränsat ansvarsområde än vad som gällde för övriga distriktssköterskor.

Den 10 oktober 2005 placerades A.J. vid Tullinge vårdcentral, som av A.B. har beskrivits som en bra vårdcentral med en erkänt duktig chef. Hon har vidare uppgett att det hade föreslagits både från arbetsgivarens och Försäkringskassans sida att tjänstgöringen skulle inledas med en gradvis upptrappning av tjänstgöringsgraden, men att A.J. ansåg att detta inte behövdes och att han kunde gå in på heltid direkt. A.J. har uppgett att arbetet gick bra under cirka två veckor, varefter han började må dåligt. Enligt honom berodde dock inte detta på förhållandena vid Tullinge utan på att det som hade hänt vid Boo vårdcentral följde med hela tiden; han hade någon slags ”kränkningskänsla”. Tjänstgöringen avslutades den 31 oktober 2005 i och med att han blev sjukskriven på nytt.

I målet har upplysts att Försäkringskassan drog in A.J:s sjukförmåner den 7 februari 2006 med anledning av att denne under år 2003 och delar av år 2004 hade arbetat som timanställd i bemanningsföretag samtidigt som han uppbar sjukpenning. Landstinget har framhållit att A.J. sannolikt även uppbar sjuklön under de berörda perioderna samt att han sannolikt skulle ha avskedats om arbetsgivaren hade känt till skälet till den indragna sjukpenningen. Vårdförbundet har anfört att A.J. gick sysslolös under långa perioder, att landstinget åtskilliga gånger hade anmodat honom att söka anställning utanför landstinget, att detta var bakgrunden till att han sökte arbete vid bemanningsföretag och att det var av misstag som han inte informerade Försäkringskassan. Dessa uppgifter har bekräftats av A.J.

Den 20 december 2006 varslades A.J. om uppsägning. Denna uppsägning återtogs emellertid vid förhandling den 10 juli 2007, då man konstaterade att arbetsgivaren under det senaste året inte hade gjort några försök att omplacera honom, och han enligt Vårdförbundet var fullt arbetsför. Vid förhandlingen beslutades även att A.J. skulle få en ny placering som distriktssköterska vid Tensta vårdcentral.

Parterna är ense om att placeringen vid Tensta vårdcentral, som varade under tiden den 2 augusti–8 oktober 2007, inte fungerade bra. De har dock lämnat olika uppgifter om orsakerna till detta.

Enligt Vårdförbundet berodde problemen vid Tensta på att sådana särskilda stödande åtgärder som krävdes för att en placering för A.J. skulle fungera inte tillhandahölls på erforderligt sätt, bl.a. genom att introduktionen var bristfällig, och att det därtill uppstod en personlig kontrovers mellan A.J. och hans handledare, F.M.B. A.J. har i detta sammanhang uppgett bl.a. att han var missnöjd med att han under minst en månads tid fick till uppgift att enbart hantera telefonsamtal från patienter, trots att han ville utföra alla sysslor som en distriktssköterska har. Vidare ansåg han att det inte fanns tydliga rutiner på arbetsplatsen, samt att det, när han påpekade detta för F.M.B., blev konflikter mellan dem. Enligt honom fungerade däremot samarbetet med den övriga personalen utmärkt och några klagomål mot honom från patienternas sida framfördes inte.

Landstinget har uppgett att skälet till att placeringen vid Tensta avbröts var att A.J. hade visat ovilja alternativt bristande förmåga att följa arbetsledningens instruktioner, hörsamma tillsägelser från arbetsledningen och samarbeta med övrig personal, varjämte han även hade bemött patienter på ett felaktigt sätt.

Att det har förekommit samarbetsproblem och vissa klagomål i medicinska frågor har bekräftats av den dåvarande verksamhetschefen vid Tensta vårdcentral L.L., som har hörts i målet. Vidare har chefssjuksköterskan F.M.B. hörts om A.J:s tjänstgöring där och hon har därvid uppgett bl.a. följande. Hon var en sorts handledare för A.J. och var den som introducerade honom i arbetet och rutinerna på mottagningen. Det var inga problem i början; A.J. hade ju arbetat som distriktssköterska tidigare och kunde det mesta. Han hade inte så många frågor och heller inga synpunkter på introduktionen. Det var inte så att han satt med telefonrådgivning hela den första månaden. Efter en tid började en del sköterskor påpeka saker som fallerade i rutinerna och arbetet. När de framförde detta till A.J. slog denne bort kritiken och tyckte inte att påpekandena var relevanta. Sedan kom det signaler om att patienterna upplevde honom som högljudd och kränkande i bemötandet; om de hade några frågor så lät han förstå att det här kunde han och att det inte var så mycket att fråga om. Vid ett tillfälle påtalade hon för A.J. att en viss undersökning, som innebar att en kvinnlig patient satt delvis avklädd, borde ha ägt rum i undersökningsrummet och inte, såsom hade skett, ute på mottagningen. A.J. blev då irriterad och högljudd; han tyckte inte att hon hade rätt och han kunde inte ta till sig tillsägelsen. Med tiden lyssnade han allt mindre på henne och på de kolleger som han skulle samarbeta med; han valde att bara prata med dem som det passade honom. Detta ledde till ganska stora problem såväl i samarbetet med de andra sköterskorna som i förhållandet till patienterna. Om A.J. hade arbetat kvar vid vårdcentralen hade det blivit svårt att organisera arbetet och det hade också funnits risk för att patienterna skulle välja en annan vårdcentral.

A.B. har beträffande placeringen vid Tensta uppgett bl.a. att F.M.B. sagt till henne att A.J. inte ville ha någon introduktion; ”han kan allt, han vet allt”.

A.J. sades upp på nytt den 12 november 2007, då landstinget bedömde att fortsatta placeringar inte skulle leda någonvart. Även denna uppsägning återtogs dock, och i samråd med Vårdförbundet bereddes A.J. arbetsträning vid Sätra vårdcentral. Inför denna placering tillställdes A.J. en skrift från arbetsgivaren, i vilken det angavs på vilket sätt man ansåg att han hade brustit i sin anställning vid sina tidigare arbetsplatser och där han informerades om att en underlåtenhet att rätta till bristerna skulle kunna leda till att han skildes från sin anställning. Båda parter har uppgett att placeringen vid Sätra, som varade den 27 november 2008–2 mars 2009, fungerade utan anmärkning. Liksom beträffande Lisebergs vårdcentral har dock landstinget framhållit att A.J. var en extra resurs vid Sätra och hade ett mer begränsat ansvarsområde än övriga distriktssköterskor.

Efter placeringen vid Sätra fick A.J. en fast anställning vid Forums vårdcentral. Både A.B. och den dåvarande ombudsmannen för Vårdförbundet A.E. har berättat att A.J. erbjöds att välja mellan de lediga tillsvidareanställningar som fanns, nämligen vid vårdcentralerna i Älvsjö, Ektorp och Forum, och att han valde den sistnämnda. A.J. har å sin sida uppgett att han redan innan han tillträdde anställningen fick ”negativa signaler” om vårdcentralen och att han inte ansåg att det var någon idé att börja där utan hellre ville få någon annan placering. Även inför denna

tjänstgöring tillställdes han en skriftlig erinran om sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Anställningen inleddes den 2 mars 2009 och avbröts redan den 25 mars samma år genom att A.J. avstängdes från arbetet på grund av bristande samarbetsförmåga och brister vid patientkontakter. A.J. har i denna del anfört bl.a. att personalen i förväg hade fått uppgift om att han hade samarbetssvårigheter och att hans handledare, distriktssköterskan L.F., var fientlig mot honom redan från första stund, vilket visade sig exempelvis genom att hon vid ett tillfälle vägrade honom att göra en kopia av sin förteckning över telefonnummer till patienter och deras anhöriga. Han har vidare uppgett att samarbetet med den nya handledare han senare fick, T.N., fungerade utmärkt.

Hörda i målet har L.F. och T.N. uppgett bl.a. följande.

L.F.: De såg fram mot att få en fast anställd distriktssköterska till gruppen, och var medvetna om att det var önskvärt med lite längre introduktion än vanligt, eftersom A.J. inte hade arbetat på ett tag. Det var meningen att de skulle "gå dubbelt" till att börja med. Det "körde ihop sig" redan på förmiddagen den första dagen. Någon handledning av A.J. gick över huvud taget inte att genomföra, eftersom A.J. omedelbart ifrågasatte deras arbetssätt, anmärkte mot vad han ansåg vara "olagliga anställningsformer" för övrig personal och ansåg att de andra på vårdcentralen skulle låta sig styras av hans idéer och tankar. Den enda nytta han ansåg sig ha av henne som handledare var att hon kunde visa var hans patienter bodde. Hon uppfattade hans kroppsspråk som hotfullt eftersom han gick tätt intill henne och krävde att hon skulle se honom i ögonen när de pratade. Hon var rädd för honom och vägrade efter en vecka att fortsätta som hans handledare, varvid T.N. tog över. – De "telefonnummer" som A.J. ville kopiera utgjordes i själva verket av en förteckning över hennes privata lösenord och datakoder, som hon givetvis inte ville lämna ut.

T.N.: Hon är sjuksköterska och arbetade tidigare även som vårdlärare. Vid den aktuella tidpunkten var hon inhyrd till Nacka hemsjukvård och kom till Forums vårdcentral när verksamheten hade flyttat över dit. Från början fanns inga fasta och bra rutiner vid Forum – det hade inte hunnit stabilisera sig. Det fanns också många inhyrda, vilket inte är så bra. L.F. och en sjuksköterska vid namn H. höll ihop och hon uppfattade att det var L.F. som bestämde allting. Det var känt att A.J. hade haft samarbetssvårigheter, och enhetschefen M.W. hade berättat för henne att landstinget ville bli av med honom. Det blev bråk redan från början när A.J. kom dit och förhållandena blev omänskliga för honom. L.F. bemötte honom på ett obehagligt sätt. När hon förstod hur hemskt det var erbjöd hon sig att ta hand om A.J. Hon hade hand om honom under två dagar och det fungerade bra. Hon uppfattade att han var respektfull mot patienterna.

I denna del har landstinget även åberopat en skrift upprättad av enhetschefen vid Forums vårdcentral M.W. till personaldirektören A.B., i vilken M.W. avslutningsvis uppger att hon "[ö]nskar snar kontakt för samtal och förflyttning av A.J. då det är mycket svårt att samarbeta med honom samt den rädsla han skapar hos nära medarbetare. Hemsjukvården är en liten enhet

på vårdcentralen och behöver lugn och stabilitet för att få medarbetare att stanna och ge en bra, säker vård till våra äldre." Skriften innehåller en redogörelse av introduktionen av A.J. på vårdcentralen och vad som utspelade sig under hans första vecka på vårdcentralen, bl.a. de händelser och upplevelser som L.F. berättat om i sitt vittnesmål. Det anges också att både L.F. och en annan, manlig distriktssköterska, redan onsdagen den 4 mars 2009 berättade att de inte avsåg att fortsätta arbeta på vårdcentralen om A.J. skulle bli kvar där.

A.J. stängdes av från arbetet den 25 mars 2009 och sades upp för tredje gången den 23 april 2009.

Föreligger saklig grund för uppsägning av A.J.?

Arbetsdomstolen behandlar nedan under skilda avsnitt de omständigheter som landstinget lagt A.J. till last för att sedan i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om dessa omständigheter utgör saklig grund för uppsägning.

Påståendet om bristande förhållningssätt gentemot patienter

Enligt vad som har framkommit av utredningen har det framställts anmärkningar mot hur A.J. har hanterat sina patientkontakter vid Boo, Tensta och Forums vårdcentraler. Gemensamt för de två förstnämnda arbetsplatserna har varit att det har funnits patienter som har upplevt att det har varit svårt att komma till tals med A.J. och att ställa och få svar på frågor. Beträffande Boo har vidare verksamhetschefen U.E. i en i efterhand upprättad skrift redovisat vissa preciserade klagomål rörande sådant som omärkta dosetter samt avvikelser från rutinerna vid vaccination, förnyelse av recept och hantering av sjukvårdsmaterial. Han har dock även betonat att patientklagomålen inte var huvudproblemet. Såvitt avser Forums vårdcentral har det upplysts att ett av skälen till att A.J. avstängdes från arbetet därstädes var brister vid patientkontakterna och att man upplevde att det fanns en risk för att patienter skulle söka sig till andra vårdcentraler om han fick arbeta kvar. T.N. har visserligen framfört att hon uppfattade A.J. som respektfull mot patienterna vid Forum, men med hänsyn till att hon enligt egen uppgift arbetade tillsammans med honom under endast två dagar kan denna uppgift inte tillmätas någon större vikt i förhållande till vad som framkommit av den övriga utredningen.

Även om utredningen enligt ovan ger anledning att ifrågasätta A.J:s sätt att förhålla sig i patientkontakter bör det beaktas dels att klagomålen hänför sig till endast ett fåtal av de vårdcentraler där han tjänstgjort, dels att det med undantag för Forum inte har framkommit något som visar på att dessa problem har upplevts som något mer allvarligt hinder vid bedrivandet av verksamheten på de berörda vårdcentralerna. Vid en samlad bedömning av vad som utretts i denna del finner Arbetsdomstolens inte visat att A.J. har företett sådana brister i sitt förhållningssätt gentemot patienterna att detta kan läggas honom till last som skäl för uppsägning.

Påståendet om bedrägligt förfarande

I denna del har landstinget lagt A.J. till last att denne har arbetat för annan arbetsgivare i samband med att han uppbar sjukpenning och sannolikt även sjuklön under åren 2003 och 2004.

Vårdförbundet har bestritt att A.J. har arbetat för annan arbetsgivare samtidigt som landstinget har utgett förmåner till honom. Vidare har det gjorts gällande att landstinget sedan länge har känt till det berörda beslutet av Försäkringskassan om att dra in sjukpenningen och att denna omständighet därför inte får åberopas i Arbetsdomstolen. Till stöd härför har åberopats ett protokoll över en överläggning mellan landstinget och Vårdförbundet den 4 januari 2007 vari har gjorts en anteckning om Försäkringskassans beslut. Förbundet har även hänfört sig till två anteckningar rörande telefonkontakter mellan landstinget och Försäkringskassan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I 7 § fjärde stycket anställningsskyddslagen stadgas bl.a. att om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen får den i princip inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § samma lag, eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att det förhållandet att en längre tid förflutit kan medföra att ett i sig klandervärt förfarande förlorar i tyngd vid bedömningen av om det utgör saklig grund för uppsägning.

Uppgiften att Försäkringskassan den 7 februari 2006 dragit in A.J:s sjukförmåner med anledning av att denne arbetat tillfälligt för annan arbetsgivare under tid då han ostridigt uppbar sjukpenning har förts in i målet från Vårdförbundets sida. Även om landstinget i och för sig har känt till Försäkringskassans beslut sedan tidigare är det inte visat att landstinget haft kännedom om den nu angivna grunden för beslutet förrän denna redovisades i målet, dvs. långt efter att uppsägningen hade ägt rum. Under angivna förhållanden är landstinget oförhindrat att nu åberopa omständigheterna till stöd för sin talan.

Enligt vad som är upplyst i målet ska de nu berörda tillfälliga arbetsinsatserna ha ägt rum under åren 2003 och 2004, dvs. i vart fall delvis under tid då A.J. enligt de av Vårdförbundet lämnade uppgifterna har varit sjukskriven på heltid. Några närmare tidsangivelser beträffande denna eller dessa anställningar har inte lämnats i målet. Även om det, som landstinget påstått, är sannolikt att A.J. uppburit sjuklön under tid som denne arbetat åt annat arbetsgivare har det inte förebringats någon utredning som styrker att så har skett. Genom att arbeta för annan arbetsgivare än landstinget under tid då han varit sjukledig har han emellertid brutit i den lojalitetsplikt som ingår i varje anställningsförhållande. I den mån han haft förmåga att återgå i arbete har det nämligen ålegat honom att låta detta komma i första hand landstinget till godo.

Det finns alltså anledning att rikta allvarlig kritik mot A.J:s agerande. Med hänsyn till att agerandet i förhållande till de nu aktuella uppsägningarna ligger så långt tillbaka i tiden som tre–fyra respektive fem–sex år får det emellertid anses sakna betydelse vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning förelåg eller inte (se AD 1986 nr 124 och AD 2009 nr 21, jfr AD 1999 nr 29).

Påståendena om samarbetsproblem i förhållande till övrig personal samt ovilja att följa arbetsgivarens instruktioner för arbetet

Arbetsdomstolen övergår härmed till vad som sammanfattningsvis kan betecknas som omständigheter innefattande allvarliga samarbetsproblem som bestått trots ett flertal omplaceringar och andra åtgärder för att komma till rätta med problemen.

Förutom placeringarna vid Spånga och Luna vårdcentraler, från vilka kan bortses i detta sammanhang eftersom det saknas närmare utredning om dem, har A.J. tjänstgjort vid sammanlagt åtta vårdcentraler under den i målet aktuella tidsperioden, nämligen åren 2001–2009. Av dessa placeringar är det endast Lisebergs vårdcentral och Sättra vårdcentral som ostridigt har fungerat bra, och det kan då noteras att tjänstgöringen i båda dessa fall bestod av arbetsträning som innebar att A.J. ingick som en extra resurs med ett mer begränsat ansvarsområde än vad som gällde för övriga distriktssköterskor. Beträffande placeringen vid Fittja vårdcentral, där A.J. också var en extraresurs, får det genom de uppgifter som A.B. lämnat i sitt vittnesmål anses visat att samarbetsproblem förekom. Såvitt avser placeringen vid Tullinge vårdcentral har det inte framkommit något om denna som är av betydelse för bedömningen i nu aktuella delar.

Beträffande de övriga arbetsplatserna – nämligen Boo, Liljeholmen, Tensta och Forum – är det utrett att det vid samtliga dessa vårdcentraler uppkom allvarliga samarbetsproblem mellan A.J. och dennes medarbetare. I vart fall beträffande Boo och Forum är det klarlagt att det var dessa problem som var huvudskälet till att respektive placering avbröts; i det senare fallet genom att A.J. avstängdes från arbetet. Det har vidare framkommit att problematiken vid Boo, Tensta och Forum även tog sig uttryck i att A.J. visade ovilja eller oförmåga att rätta sig efter instruktioner och tillsägelser från arbetsledningen.

Såvitt vidare avser problemens natur har det genom utredningen framträtt en tydlig bild av att A.J. genomgående har haft mycket svårt för att anpassa sig till och följa de krav och rutiner för arbetet som har uppställts vid de olika arbetsplatserna. Flera personer i arbetsledande ställning vid de berörda vårdcentralerna har skildrat hur A.J. har kommit in i verksamheten med bestämda egna krav på hur denna skulle bedrivas, varvid han reagerade mycket negativt om detta inte accepterades eller om det ställdes krav på honom som inte överensstämde med hans egna idéer. Det har framkommit att han rent allmänt ställde sig avog till att arbeta tillsammans med andra distriktssköterskor eller samarbeta ”över ansvarsgränserna”, något som verksamhetschefen vid Boo vårdcentral U.E. har framhållit som ett absolut krav för att verksamheten skulle fungera. En från flera håll återkommande uppgift är att A.J. inte har kunnat ta till sig synpunkter eller tillsägelser från vare sig kolleger eller arbetsledning, eftersom han har ansett sig vara den som kunde saker och ting bäst och därför borde vara den som bestämde. Ett belysande exempel är U.E:s skildring av hur flera försök att tala A.J. till rätta misslyckades, eftersom denne inte kunde se att det bristande samarbetet till någon del berodde på honom utan skyllde på att de andra i personalgruppen var dåliga distriktssköterskor. Denna inställning från A.J:s sida – nämligen att de samarbetsproblem som har förekommit inte till någon del har berott på honom själv – har för övrigt kunnat skönjas även i hans egen berättelse inför rätten.

Arbetsgivaren har vid två tillfällen, nämligen inför placeringarna vid Sätra respektive Forums vårdcentraler, skriftligen för A.J. påtalat bl.a. de nu berörda bristerna. I den första av dessa skrifter upplystes han även om att en underlåtenhet att rätta till bristerna skulle komma att medföra att han skildes från sin anställning.

Genom vad som har utretts i det föregående finner Arbetsdomstolen att A.J. har visat sådan ovilja eller oförmåga att samarbeta med övrig personal samt följa arbetsgivarens instruktioner som omöjliga kan accepteras i ett anställningsförhållande.

Sammanfattande bedömning i uppsägningsfrågan

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att det inte visats i målet att A.J. har företett sådana brister i sitt förhållningssätt gentemot patienterna att detta kan läggas honom till last som skäl för uppsägning. Inte heller bör det enligt domstolens mening vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger tas hänsyn till att han under åren 2003 och 2004 arbetade åt annan arbetsgivare under sjukledighet eftersom dessa förhållanden ligger så långt tillbaka i tiden och därför får anses ha förlorat i tyngd vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger.

Vad gäller frågan om samarbetssvårigheter har Arbetsdomstolen däremot funnit att det förekommit sådana brister som omöjliga kan accepteras i ett anställningsförhållande.

Vårdförbundet har emellertid velat knyta de samarbetsvårigheter som kan ha förekommit till bristfälliga introduktioner vid de berörda arbetsplatserna samt har hävdade att landstinget inte har gjort tillräckliga insatser med att försöka hitta en fungerande placering med beaktande av A.J:s speciella behov av stabila förhållanden och god handledning i introduktionsskedet. Med beaktande av den mängd omplaceringar som har gjorts, samt av att det har framkommit att A.J. vid Tensta och Forums vårdcentraler närmast har ställt sig avvisande till handledning och introduktion, finner Arbetsdomstolen att dessa invändningar inte har fog för sig. Det ska i detta sammanhang framhållas att landstinget obestritt har uppgett att A.J. har varit tydlig med att anställning som annat än distriktssköterska inte har varit aktuell för hans del.

Vårdförbundet har vidare hävdade att A.J:s problem har haft samband med hans sjukdomsbild, som har beskrivits i termer av stressreaktion, utmattningsdepression, koncentrationssvårigheter och stresskänslighet. Oavsett om och i vad mån dessa besvär har inverkat på A.J:s förmåga att hantera sitt arbete, måste emellertid landstinget genom de omplaceringar och rehabiliteringsinsatser som har genomförts – enligt uppgift har det bl.a. varit fråga om femtio psykologkontakter, fyrtioen läkarkontakter och två kontakter med en sköterska vid företagshälsovården enbart under perioden 2002–2006 – anses ha med god marginal gjort vad som skäligen kunnat krävas för att försöka få A.J. att återgå i arbete. I ljuset av vad som har förevarit finns det inget som tyder på att vidare insatser av detta eller liknande slag skulle vara verkningsfulla.

Arbetsdomstolen finner sålunda att landstinget med hänsyn till A.J:s samarbetsproblem samt ovilja eller oförmåga att följa arbetsgivarens instruktioner har haft saklig grund för de i målet aktuella uppsägningarna den 12 november 2007 respektive den 23 april 2009.

Har det funnits skäl för avstängningen av A.J.?

Med hänsyn till hur allvarligt A.J:s samarbetsproblem och ovilja eller oförmåga att följa arbetsgivarens instruktioner har inverkat på förutsättningarna att bedriva verksamheten vid de berörda vårdcentralerna finner Arbetsdomstolen att det såvitt avser tiden före den senaste uppsägningen har funnits vägande skäl enligt kollektivavtalet AB § 10 Mom. 2, och för tiden därefter särskilda skäl enligt 34 § anställningsskyddslagen, för avstängningen den 25 mars 2009.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Av det anförda följer att Vårdförbundets talan ska avslås.

Vid angiven utgång ska Vårdförbundet förpliktas att ersätta landstingets rättegångskostnader. Det yrkade beloppet har vitsordats.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Vårdförbundets talan.
2. Vårdförbundet förpliktas att ersätta Stockholms läns landsting för rättegångskostnader med etthundrafemtiofemtusenettundra (155 100) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Peter Syrén, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Inger Mattsson Kasserud, Lilian Hindersson och Ing-Marie Nilsson.
Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner