**AD 2009 nr 41**

Fråga om en kommun har haft saklig grund för att säga upp en biståndshandläggare som påstås ha haft samarbetsproblem samt ha handlagt biståndsärenden felaktigt.

Parter:

*Fackförbundet SKTF; Norrköpings kommun*

*Nr 41*

*Fackförbundet SKTF*

*mot*

Norrköpings kommun.

Mellan Norrköpings kommun (kommunen) och Fackförbundet SKTF (förbundet) gäller kollektivavtal. B.J. är medlem i förbundet. Hon anställdes som biståndshandläggare vid kommunens södra kommundelsnämnd i juni 1999. I februari 2002 omplacerades hon till ett arbete som biståndshandläggare inom kommundelsnämnden 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](https://lagen.nu/1975:635#P6) 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 hemhjälpsinsatser, 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)](https://lagen.nu/2001:453), [förvaltningslagen (1986:223)](https://lagen.nu/1986:223) och [sekretesslagen (1980:100)](https://lagen.nu/1980:100). Enligt [socialtjänstlagens](https://lagen.nu/2001:453) portalparagraf utgör respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet utgångspunkten för all verksamhet inom socialtjänsten. Vidare anges i [socialtjänstlagen](https://lagen.nu/2001:453) 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](https://lagen.nu/2001:453#K4P1), 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](https://lagen.nu/1986:223) 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](https://lagen.nu/1980:100). Bestämmelser om dokumentation vid handläggning av bl.a. biståndsärenden finns även i Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning (SOFS 2006:5).

*Samarbetsproblem vid södra kommundelsnämnden*

B.J. anställdes i juni 1999 som biståndshandläggare inom arbetsgruppen för äldreomsorg på vård- och omsorgskontoret i Norrköpings södra kommundelsnämnd. I arbetsgruppen vid södra kommundelsnämnden 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 for 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 kommundelsnämnd. 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](https://lagen.nu/1962:700#K20P1). 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](https://lagen.nu/2001:453), [förvaltningslagen](https://lagen.nu/1986:223) och [sekretesslagen](https://lagen.nu/1980:100), 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](https://lagen.nu/1980:100) och kommunens instruktioner gjort intrång i en datajournal som hon inte haft behörighet att titta i. Hon har även vidareförmedlat 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 kommundelsnämnden hade såväl H-G.S. som B.J. tillrättavisande samtal med B.J. Dessutom anlitade 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 biståndshandläggarträffar. 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](https://lagen.nu/2001:453), [förvaltningslagen](https://lagen.nu/1986:223) och [sekretesslagen](https://lagen.nu/1980:100). 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 gruppbostäder 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.

*Arbetssituationen vid södra kommundelsnämnden*

På kontoret vid södra kommundelsnämnden 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 kommundelsnämnden 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.

*Arbetssituationen vid centrala vård- och omsorgskontoret*

Efter kontakter med A-B.L., som arbetade som koordinator och specialistresurs vid kommundelsnämnden City/Östra, blev B.J. erbjuden en ny placering som biståndshandläggare. Den 4 februari 2002 omplacerades hon till ett arbete som biståndshandläggare vid kommundelsnämnden 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 baktalat kolleger eller på annat sätt varit svår att samarbeta med. Det är tvärtom så att det är hon som har blivit utfryst 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 ärendehanteringen*

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 uppmärksammats 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 biståndshandläggarträffar 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 kommundelsnämnden 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 omplaceringsskyldighet*

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.