

Grupparbete: Uppsägning personliga skäl

T.H. provanställdes den 17 augusti 2015 hos Uppsala tingsrätt. Hon blev den 17 december samma år tillsvidareanställd som domstolshandläggare.

Arbetet för domstolshandläggarna vid tingsrätten är fördelat på fyra stationer med olika arbetsuppgifter. T.H. förväntades efter en tid ingå i ett roterande schema där hon skulle bemanna en station per vecka.

Under 2016 uppmärksammade handläggarchefen A.P. att T.H:s arbetsprestation var låg och att hon hade svårt att arbeta självständigt. T.H. har själv berättat att hon inte kände sig rustad att ingå i den ordinarie rotationen, delvis för att hon ansåg sig inte ha fått tillräcklig handledning i arbetet vid två av stationerna.

A.P. beslutade att T.H. från den 22 september 2016 inte skulle rotera mellan stationerna, utan bara skulle arbeta med att boka och kalla till förhandlingar i tvistemål. Syftet med åtgärden var att T.H. skulle få tillfälle att lära sig detta moment grundligt och komma upp i tempo. T.H. upplevde dock beslutet som en "avstängning" från andra arbetsuppgifter och var rädd för att detta skulle leda till att hon skulle glömma de arbetsmoment som hon redan lärt sig.

Den 3 november 2016 hölls ett samtal mellan bl.a. lagmannen C.B. (som är chef för tingsrätten), A.P. och T.H. Arbetsgivarföreträdarna framförde vid mötet kritik bl.a. mot hur T.H. agerat mot andra anställda, att hon inte skötte uppgiften att svara i telefon och att hon inte rättat sig efter chefernas arbetsledningsbeslut. En kopia av minnesanteckningarna från mötet lämnades till T.H.

Vid lönesamtal i januari 2017 fick T.H. oförändrad lön och det upprättades därefter – den 14 februari 2017 – en åtgärdsplan för henne. I åtgärdsplanen anfördes i huvudsak att T.H. hade svårigheter att prioritera arbetet, inte sade till när hon behövde hjälp, tog för lång tid på sig att utföra sina arbetsuppgifter, inte svarade i telefon, argumenterade med chefer och kollegor, lade för mycket tid på att upprätta egna mallar och prata med kollegor samt var svår att samarbeta med. Både T.H. och A.P. har uppgett att T.H. redan innan åtgärdsplanen upprättades hade berättat för A.P. att hon hade dyslexi. A.P. hade dock uppfattat att dyslexin nämnades mer i förbifarten och hon uppfattade inte att T.H:s dyslexi medförde några påtagliga svårigheter i arbetet. Hon visste t.ex. att T.H. var mycket duktig på att skriva.

Arbetsdomstolen har tagit del av en inspelning av ett längre samtal mellan T.H. och A.P. som hölls den 14 mars 2017. Vid samtalet påtalade T.H. att hon upplevde att mycket av den kritik som riktats mot henne kunde kopplas till hennes dyslexi. Hon berättade ingående om de svårigheter hon upplevde i arbetet, bl.a. problem vid telefonsamtal, att ta till sig såväl muntliga som skriftliga instruktioner samt stresskänslighet och att hon hade stort behov av att skapa egna mallar. Bland annat mot bakgrund av detta samtal kom åtgärdsplanen att revideras. Av den reviderade åtgärdsplanen framgår att T.H. tilldelades en back-up person, att hon i viss mån tilläts stänga av sin telefon för att fokusera på en arbetsuppgift och att hon blev befriad från vissa arbetsuppgifter, t.ex. s.k. coms med långa åtgärdsinstruktioner. Hon skulle vidare enbart ansvara för sin arbetsstation på förmiddagarna och tilläts lägga viss tid på att göra egna mallar.

T.H. anmälde i maj 2017 arbetsgivaren till Diskrimineringsombudsmannen för trakasserier och kränkande särbehandling. Diskrimineringsombudsmannen beslutade att inte utreda anmälan och avslutade ärendet utan att ta ställning till T.H. hade blivit behandlad felaktigt.

Den 25 september 2017 ändrades åtgärdsplanen på nytt. Det angavs då bl.a. att T.H. bara skulle arbeta med egna mallar på fredagar kl. 14.30–16.27. Bakgrunden var att arbetsledningen uppfattade att T.H. ägnade så stor del av arbetstiden till att göra egna mallar att det gick ut över det dagliga arbetet.

T.H. har berättat att hon upplevde åtgärdsplanen som otydlig och att den reviderade åtgärdsplanen enbart ställde kravet att hon ”i den mån hon kunde” skulle arbeta på förmågan att prioritera samt att det inte – till skillnad från i den ursprungliga åtgärdsplanen – längre ställdes något krav på att hon skulle arbeta effektivt. Hon anser inte att åtgärdsplanen utgick från hennes individuella behov.

Den 8 februari 2018 skrev T.H. ett drygt 30 sidor långt mejl till lagmannen C.B. Hon redogjorde där ingående för sin arbetssituation och framhöll att hon utsatts för trakasserier och kränkande särbehandling. Av mejlet framgår att T.H. ansåg att den kritik om hur hon utfört sitt arbete, som framför allt A.P. uttryckt, var ogrundad och utgjorde ett uttryck för ett överkritiskt och negativt förhållningssätt till henne. Det framgår även att hon uppfattat beslutet att hon bara skulle arbeta med att boka och kalla till förhandlingar i tvistemål som en ”särplacering” och närmast som en form av bestraffning.

Lagmannen C.B. kontaktade med anledning av mejlet Domstolsverket, som gjorde en utredning om kränkande särbehandling. I utredningen, som blev klar den 21 maj 2018, drog Domstolsverket slutsatsen att det inte förekommit någon kränkande särbehandling, men att det fanns så allvariga samarbetssvårigheter mellan T.H. och A.P. att det var lämpligt att T.H. förflyttades till en annan enhet. Domstolsverkets utredning föranledde arbetsgivaren dels att föreslå s.k. trepartssamtal med företagshälsovården, dels att omplacera T.H. till en annan enhet med en annan chef. T.H. var mycket kritisk till utredningen och utvecklade sin kritik i ett längre mejl till Domstolsverket den 14 juni 2018.

I juni och augusti 2018 genomfördes trepartssamtal. I dessa deltog T.H., C.L. (chefsadministratör vid tingsrätten) och en företagsläkare. C.L. framförde under dessa samtal önskemål om att det skulle utredas om det fanns något annat än dyslexin som påverkade T.H. i hennes arbete. Också företagsläkaren framförde att det var sannolikt att det även förelåg någon annan neuropsykiatrisk diagnos.

I oktober 2018 erbjöd arbetsgivaren T.H. möjligheten att gå till en så kallad karriärcoach. Arbetsgivarens syfte var att T.H. skulle utveckla sin kommunikativa förmåga. T.H. tackade dock nej till erbjudandet, eftersom hon uppfattade att syftet var ett annat. Hon har i efterhand berättat att hon, om hon förstått syftet med åtgärden, skulle ha ställt sig positiv till denna.

Bland annat mot bakgrund av Domstolsverkets utredning beslutade arbetsgivaren att T.H. skulle arbeta på en annan avdelning med G.A. som handläggarchef. Omplaceringen genomfördes den 1 oktober 2018, i samband med en omorganisation av tingsrätten. Enligt tingsrätten valdes tidpunkten för att inte särskilt utpeka T.H. I mejl från september 2018 uttryckte T.H. oro över bl.a. hur arbetsanpassningen skulle fungera vid den nya enheten. Hon angav att hon har behov av god framförhållning, god struktur och ordning i vardagen samt att ovisshet skapar betydande oro och stress för henne.

G.A. har berättat att T.H. när hon började på enheten fick en ny introduktion till alla arbetsstationer och att G.A. gick in till T.H. varannan timme för att hjälpa henne att prioritera bland arbetsuppgifterna. G.A. tog över de arbetsuppgifter som T.H. inte hann med, och utförde dem själv eller fördelade dem till andra handläggare.

Den 1 november 2018 hölls ett samtal mellan C.L., G.A. och T.H., där arbetsgivarföreträdarna framhöll att T.H:s arbetsnivå inte var tillräcklig samt att hon misskötte flextiden och uppgiften att svara i telefon. T.H. lämnade samtalet i upprört tillstånd. C.L. har gjort minnesanteckningar från samtalet.

Den 14 november 2018 skrev T.H. ett längre mejl till C.L. och G.A. med anledning av samtalet den 1 november. I mejlet redogör T.H. ingående för hur hon uppfattat sin arbetssituation från 2017 och framåt. Enligt henne framförde arbetsgivaren under samtalet den 1 november 2018 hård kritik mot henne för att hon inte presterade mer, i stället för att fokusera på vilka arbetsanpassningar som behövdes för att underlätta för henne. Hon underströk även att hennes fysiska och psykiska mående påverkades allvarligt av arbetssituationen och begärde att en arbetsförmågeutredning skulle genomföras.

Lagmannen C.B. bemötte i ett mejl den 22 november 2018 det som T.H. anförde i sitt mejl. C.B. framhöll även att T.H. i olika sammanhang hade agerat aggressivt och olämpligt mot chefer på tingsrätten. Hon angav att agerandet var helt oacceptabelt och att T.H. riskerade att förlora sin anställning om hon inte ändrade sitt beteende.

Den 24 januari 2019 hölls ett möte mellan C.L., G.A. och T.H. Vid mötet framhöll arbetsgivaren att T.H. fick anpassningar i form av att hon var befriad från vissa arbetsuppgifter och fick hjälp och stöd, men att hon trots anpassningarna presterade alldeles för lite. Det angavs även att T.H. misskötte sin flexitid, att hon gick runt och pratade med kollegor i alltför hög grad, att hon endast sporadiskt svarade i telefon m.m. T.H. upplystes om att arbetsgivaren ansåg att situationen var ohållbar och övervägde att begära hos personalansvarsnämnden att hon skulle sägas upp på grund av personliga skäl, om inte en påtaglig förbättring skedde. Arbetsgivaren tog även upp frågan om T.H. var intresserad av att träffa en överenskommelse om att sluta sin anställning.

Den 27 februari 2019 hölls ett nytt trepartssamtal mellan C.L., T.H. och företagsläkaren. Vid samtalet upprepade C.L. det som arbetsgivaren anförde vid mötet den 24 januari. T.H. förklarade att hon inte ville bli "utköpt" utan ha en anpassad befattning och bl.a. att G.A. mobbade henne och att G.A. gjort henne så mycket ont så att T.H. inte visste vad hon skulle göra. Företagsläkaren gav uttryck för att konflikten nått en sådan nivå att det inte framstod som meningsfullt att genomföra t.ex. ett s.k. Krav och Funktionsschema (KOF) i syfte att få underlag till att ta ställning till om anpassning av arbetet var möjlig och vilka åtgärder som i så fall kunde vara lämpliga.

I mars 2019 gjorde emellertid företagshälsovården en KOF. Av denna framgår bl.a. att arbetsgivaren och T.H. var ense om att T.H. hade svårigheter att prestera i samma utsträckning som andra domstolshandläggare och att det fanns en konflikt som försvårade samarbetet. Vidare framgår att arbetsgivaren ansåg att det hade skett arbetsanpassningar i form av att T.H. fått en extra handläggare som stöd, att arbetsuppgifter som T.H. inte hann med togs bort från henne, att telefonpassning kopplades bort vid hög belastning, och att ytterligare anpassningar inte var möjliga. T.H. önskade att arbetets innehåll skulle ses över, att arbetsmängden skulle minskas och att man skulle undersöka vilka hjälpmedel som fanns utifrån hennes funktionsnedsättning.

I april 2019 begärde tingsrätten att personalansvarsnämnden skulle säga upp T.H. Den 14 juni höll nämnden ett sammanträde där T.H. och företrädare för tingsrätten deltog. Personalansvarsnämnden beslutade den 12 juli 2019 att säga upp T.H.

T.H:s diagnos

Efter remiss från företagshälsovården genomfördes en neuropsykiatrisk bedömning av en legitimerad psykolog. I ett utlåtande daterat den 5 juni 2019 bedömdes T.H. uppfylla kriterierna för autism nivå 1:1 (299.00 enligt DSM-5) respektive Aspergers syndrom (F 84.5 enligt ICD-10).

I målet har inte presenterats någon utredning om vad dessa diagnoser närmare innebär. Med ledning av utlåtandet och de hänvisningar som görs i detta kan dock följande sägas.

I utlåtandet hänvisas till två internationellt erkända diagnosmanualer. ICD-10 (International Classification of Diseases) ges ut av Världshälsoorganisationen och används i Sverige vid statistisk klassifikation av diagnoser. DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of mental Disorders) ges ut av det amerikanska psykiatrisällskapet och innehåller när det gäller psykiatriska diagnoser mer utvecklade beskrivningar. DSM-5, som antogs 2013, finns i svensk översättning och används allmänt inom svensk hälso- och sjukvård.

I den svenska översättningen av DSM-5 används uttrycket autism. En annan vanlig beteckning är autismspektrumtillstånd. I den amerikanska utgåvan talas om Autism Spectrum Disorder. Autism är en funktionsnedsättning som innebär svårigheter med socialt samspel och ömsesidig kommunikation, tillsammans med en benägenhet att göra saker på ett upprepat, oflexibelt och ibland lite udda sätt. Funktionsnedsättningen anses ha en neurobiologisk grund och påverkar hjärnans sätt att bearbeta information.

Funktionsnedsättningen är varaktig. De negativa verkningarna av funktionsnedsättningen kan motverkas av att den berörda personen och omgivningen får ökad kunskap om hur tillståndet påverkar personen och därigenom kan hitta lösningar som underlättar socialt samspel och kommunikation. Det kan t.ex. handla om att den berörda personen utvecklar strategier för att kompensera sina svårigheter, att förändra de förväntningar och krav som personen själv och omgivningen ställer eller att genomföra stöd- och anpassningsåtgärder.

Frågan om en person uppfyller kriterierna för diagnosen autism och svårighetsgraderingen (nivån) av denna görs väsentligen utifrån en bedömning av i vilken grad personlighetsdragen orsakar problem i umgänget med andra och i vardagslivet. Autistiska drag anses vara relativt vanliga i befolkningen, och det är alltså först när de leder till mer påtagliga besvär som en person uppfyller diagnoskriterierna.

I DSM-5 delas diagnosen in i tre nivåer i fråga om förmåga till social kommunikation respektive begränsande och repetitiva beteenden. Nivå 3 beskrivs som begränsningar som kräver mycket omfattande stöd. Som ett bland många kriterier nämns för nivå 3 att personen i stor utsträckning saknar begripligt tal. Nivå 2 avser begränsningar som kräver omfattande stöd, och som ett bland många kriterier nämns att personen talar i enkla meningar. För nivå 1 anges att begränsningarna kräver stöd. I fråga om social kommunikation anges följande utmärka nivå 1.

Utan särskilt stöd orsakar de socialt kommunikativa färdighetsbristerna märkbara funktionssvårigheter. Svårigheter att initiera sociala interaktioner och tydliga exempel på avvikande eller misslyckade gensvar på sociala kontaktförsök från andra. Kan förefalla ha begränsat intresse av socialt samspel. T ex en person som har förmågan att tala i kompletta meningar och som engagerar sig i kommunikation, men där ömsesidigheten i samtalen uteblir, och vars försök att skaffa sig vänner ter sig udda och vanligtvis misslyckas.

I fråga om begränsande, repetitiva mönster anges följande utmärka nivå 1.

Oflexibelt beteende medför signifikant störd funktionsförmåga i ett eller flera sammanhang. Svårigheter att växla mellan aktiviteter. Svårigheter med planering och organisation hämmar självständigheten.

T.H. uppfyller kriterierna för autism nivå 1:1, dvs. hennes funktionsnedsättning kräver stöd både i fråga om social kommunikation och i fråga om sådant som att växla mellan aktiviteter, planering och organisation av t.ex. arbete. I det neuropsykiatriska utlåtandet lämnas vissa rekommendationer för att motverka de svårigheter som T.H:s funktionsnedsättningar medför. Rekommendationerna går väsentligen ut på att öka förståelsen hos såväl T.H. som omgivningen om autism och hur det tillståndet påverkar hennes sätt att fungera på arbetet. I utlåtandet uttalades följande.

T. har ett stort behov av förutsägbarhet och god framförhållning, att veta vad som förväntas av henne och att få mycket tydliga ramar för vad hon förväntas göra.

Det är svårt för T. att förstå sådant som inte sägs rakt ut varför mycket tydliga och uttalade instruktioner är nödvändigt, helst skriftliga sådana.

Om förändringar kommer att ske behöver T. känna till detta i god tid i förväg.

T. behöver också god tid på sig för att genomföra sina uppgifter då det finns en långsam motorisk hastighet och bristande automatisering.

Det föreligger en stresskänslighet som inte bara har att göra med tidsmässig press utan även andra situationer där T. känner sig pressad, varför det är viktigt att ta upp sådant som nya direktiv, frågor hon förväntas svara på eller liknande på ett väl förberett sätt och i en lugn miljö.

T. blir lätt distraherad av yttre stimuli och behöver ges möjlighet att sitta avskilt och utan distraktioner för bästa förutsättningar att klara av sitt arbete.

Baserat på de svårigheter som autismdiagnosen medför kan man heller inte ställa för höga krav på T. när det kommer till mer informellt samspel med kollegor, såsom socialt småprat, deltagande i sociala aktiviteter och så vidare.