

Fråga om det funnits saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av bristande prestationer och samarbetsproblem som är kopplade till en funktionsnedsättning i form av autism.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2020-11-18  
Stockholm

Dom nr 58/20  
Mål nr B 6/20

KLAGANDE

T.H.

Ombud: jur.kand. Henric Einarsson och Johan Norin, RiVe Juridiska  
Byrå AB, Box 338, 781 24 Borlänge

MOTPART

Staten genom Domstolsverket, 511 81 Jönköping  
Ombud: arbetsrättsjuristerna Linnéa Littorin, Domstolsverket,  
511 81 Jönköping, och Carl Durling, Arbetsgivarverket, Box 3267,  
103 65 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Uppsala tingsrätts dom den 3 januari 2020 i mål nr T 5351-19

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Bakgrund**

T.H. anställdes hos Uppsala tingsrätt i augusti 2015 och arbetade som domstolshandläggare. Domstolsverkets personalansvarsnämnd beslutade den 12 juli 2019 att säga upp henne.

T.H. väckte talan vid Uppsala tingsrätt. Målet handlades av en domare från en annan tingsrätt.

T.H. yrkade vid tingsrätten att uppsägningen av henne skulle ogiltigförklaras och att staten skulle förpliktas att betala allmänt skadestånd till henne. Staten bestred yrkandena.

Tingsrätten ogillade käromålet.

**Yrkanden m.m.**

T.H. har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla hennes vid tingsrätten förda talan och förplikta staten att ersätta hennes rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp.

Staten har bestritt ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen i allt väsentligt anfört detsamma som vid tingsrätten. De har åberopat samma bevisning som vid tingsrätten. Tilläggsförhör har hållits med alla förhörspersoner utom F.H..

### **Domskäl**

#### *Frågorna i Arbetsdomstolen*

Arbetsdomstolen prövar först om staten haft saklig grund för att säga upp T.H.. Därefter prövar Arbetsdomstolen om staten är skyldig att betala skadestånd till T.H. för att ha brutit mot överläggningskyldigheten enligt 30 § anställningsskyddslagen.

*Har det funnits saklig grund för uppsägningen?*

#### Tvisten

Staten har gjort gällande att det funnits saklig grund för uppsägningen och i korthet anfört att T.H:s arbetsprestationer under lång tid varit lägre än som kan accepteras, att det funnits allvarliga samarbetsproblem samt att arbetsgivaren vidtagit skäligen stöd- och anpassningsåtgärder.

T.H. har bestritt att så varit fallet.

#### Rättsliga utgångspunkter

I en arbetstagares åligganden mot sin arbetsgivare ingår att utföra arbetsuppgifterna med den noggrannhet som uppgifterna kräver och i sådan takt att ett rimligt arbetsmått normalt hinns med varje arbetsdag (se t.ex. AD 1980 nr 10). Utgångspunkten är att arbetsgivaren får bestämma hur arbetet ska utföras, men att detta ska ske inom de ramar som sätts av lag och kollektivavtal. Till exempel är arbetsgivaren enligt 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen skyldig att anpassa arbetsförhållandena till enskilda arbetstagares olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

En arbetstagare som av ovilja inte fullgör sina arbetsuppgifter kan sägas upp. Även oförmåga att klara av arbetet kan utgöra saklig grund för uppsägning, om arbetstagarens prestationer väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med. Brister i förmågan att klara av arbetet som är av övergående natur, t.ex. oerfarenhet, utgör normalt inte saklig grund. Inte heller utgör det normalt saklig grund för uppsägning att en arbetstagare av och till utfört sitt arbete på sätt som kan medföra anmärkningar eller viss kritik. Se t.ex. AD 2011 nr 20 och AD 1990 nr 112. För att brister i förmågan att klara av arbetet ska utgöra saklig grund för uppsägning krävs normalt att arbetsgivaren

gjort klart för arbetstagaren att denna inte uppfyller de krav som ställs på arbetsprestationen och att dennes anställning är i fara (se t.ex. AD 2002 nr 44). Det krävs normalt även att arbetsgivaren i första hand på mindre ingripande sätt försöker komma till rätta med problem i arbetet, t.ex. genom anvisningar och råd eller omplacering till andra arbetsuppgifter och att arbetstagaren därigenom ges möjlighet att förbättra sina prestationer.

För att samarbetsproblem på en arbetsplats ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs till en början att de är av mycket allvarlig art. I detta ligger att samarbetsproblemen ska gå ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är inte tillräckligt att det finns irritation i förhållandet mellan olika personer på arbetsplatsen. Utgångspunkten är vidare att det även i fall av allvarliga samarbetsproblem måste krävas att arbetsgivaren i första hand kommer tillrätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning och att en uppsägning får tillgripas bara som en sista utväg. Normalt måste krävas att arbetsgivaren på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan en uppsägning vidtas. Det åligger även arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheten till omplacering. Se AD 2017 nr 14 med hänvisningar.

I den mån den bristande arbetsförmågan eller samarbetsproblemen beror på eller har ett nära samband med en funktionsnedsättning ställs särskilda krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder för att arbetstagaren ska kunna vara kvar i anställningen. Av 1 kap. 4 § och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen följer att arbetsgivaren är skyldig att vidta skäligen åtgärder för tillgänglighet för att en arbetstagare med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Det finns normalt inte saklig grund för uppsägning om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare med funktionsnedsättning, trots att arbetstagaren genom skäligen åtgärder för tillgänglighet skulle ha kunnat komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

#### Händelseförloppet m.m.

Av utredningen har i huvudsak följande framkommit.

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 arbetsituation 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 allvarliga 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. anfört 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 flexetid, 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 anfört 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 minska 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.

### Arbetsdomstolens bedömning

A.P. och G.A., som var T.H:s närmaste chefer, har berättat att T.H. under hela anställningstiden väsentligen presterade långt under det som domstolshandläggare normalt presterar. De uppskattar att hon presterade 30–50 procent av vad andra handläggare gör. A.P:s och G.A:s uppgifter om att T.H. presterat väsentligt mindre än domstolshandläggare normalt gör får stöd av övriga vittnesuppgifter och utredningen i övrigt. Av T.H:s egna uppgifter framgår att hon haft svårigheter att hinna med arbetsuppgifterna, även om hon bestrider att hon skulle ha presterat så lite som 30–50 procent av vad andra handläggare gjorde.

Att T.H:s arbetsprestationer var låga har lett till konflikter och samarbets svårigheter på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har, som beskrivits ovan, vidtagit en lång rad åtgärder i syfte att höja hennes arbetsresultat, bl.a. genom att hon inte skulle behöva växla mellan arbetsuppgifter i samma utsträckning som andra domstolshandläggare. T.H. har dock ställt sig avvisande till en stor del av de åtgärder som arbetsgivaren har vidtagit eller föreslagit, och synes ha uppfattat arbetsgivarens kritik som överdriven eller som en form av särbehandling eller bestraffning av henne. Hon har framfört sin uppfattning på ett ingående sätt bl.a. i mejl till lagmannen och i samtal i mars 2017 med sin närmaste chef. Utredningen visar också att T.H. emellanåt reagerat aggressivt på kritik. Flera av de hörda har omvittnat händelser där T.H. betett sig på ett sätt som de upplevt som oförsämligt och oacceptabelt. Särskilt konfliktfylld har relationen med hennes närmaste chefer varit.

Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens slutsats att T.H:s arbetsprestationer har varit väsentligt lägre än vad som kan krävas av en domstolshandläggare och att det funnits allvarliga samarbets svårigheter mellan T.H. och särskilt hennes närmaste chefer.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger det neuropsykiatriska utlåtandet stöd för att både T.H:s bristande prestationer och samarbetsproblemen är kopplade till hennes funktionsnedsättning i form av autism. Det gäller såväl hennes förmåga att systematiskt och i någorlunda acceptabelt tempo utföra de uppgifter som ankommer på en domstolshandläggare, som hennes förmåga att förstå och ta till sig arbetsgivarens synpunkter och förslag liksom att hon har svårt att hantera och reglera känslor i pressade situationer.

Som framgått stod det först genom det neuropsykiatriska utlåtandet klart att T.H. uppfyllde kriterierna för autism nivå 1:1. Utlåtandet är daterat den 5 juni 2019, dvs. efter att arbetsgivaren vänt sig till personalansvarsnämnden, men innan nämnden fattade sitt beslut.

Arbetsgivaren har på sätt som redan beskrivits, innan man fick kännedom om diagnosen, vidtagit en lång rad åtgärder för att anpassa arbetet till hennes arbetsförmåga, såsom arbetsgivarföreträdarna då uppfattade den. Enligt Arbetsdomstolens mening har de åtgärder som arbetsgivaren vidtagit i huvudsak varit ägnade att anpassa arbetet till T.H:s funktionsnedsättning och åtgärderna ligger relativt väl i linje med de anpassningar som förordas i det neuropsykiatriska

utlåtandet. Samtidigt finns det skäl att tro att det skulle ha funnits möjlighet att undvika de problem som uppkommit på arbetsplatsen om T.H., arbetsledningen och hennes arbetskamrater i ett tidigare skede fått kännedom om hennes diagnos och tagit till sig kunskap om diagnosens innebörd. Enligt Arbetsdomstolens mening kan arbetsgivaren inte lastas för att T.H:s diagnos inte blivit klarlagd tidigare.

Frågan är därför närmast om arbetsgivaren, efter att ha fått kännedom om T.H:s diagnos, genom skäligen åtgärder skulle ha kunnat komma till rätta med samarbetsproblemen och T.H:s bristande prestationer. Enligt Arbetsdomstolens mening är svaret på den frågan nekande. Domstolen har därvid beaktat att det vid denna tidpunkt uppkommit samarbetsproblem av så allvarlig art att det påverkade arbetsgivarens verksamhet menligt och att motsättningarna mellan T.H. och framför allt arbetsledningen är sådana att ett fortsatt samarbete mellan dem framstår som omöjligt, även om de kan förmås att ta till sig vad T.H:s funktionsnedsättning medför. Parterna är ense om att det inte funnits möjlighet att omplacera T.H. till annat arbete. Det har heller inte framkommit några konkreta förslag på vilka ytterligare anpassningsåtgärder, utöver de förhållandevis omfattande åtgärder som redan vidtagits, som borde ha prövats för att försöka förbättra T.H:s arbetsprestation. T.H. har i denna del endast anfört att arbetsgivaren borde ha genomfört ytterligare utredning i form av en behovsanalys som underlag för arbetsanpassningar. Därtill kommer att T.H. vid förhören vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen ännu uppvisar svårigheter att reflektera över hur funktionsnedsättningen påverkar henne och hennes svårigheter med socialt samspel och ömsesidig kommunikation.

Arbetsgivaren har både skriftligen och muntligen till T.H. vid upprepade tillfällen framfört att hon riskerade att bli uppsagd om hennes arbetsprestationer och beteende inte förbättrades.

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen kommit fram till att T.H:s arbetsprestationer har varit väsentligt lägre än vad som kan krävas av en domstolshandläggare, att det har funnits allvarliga samarbetssvårigheter samt att arbetsgivaren inte genom skäligen åtgärder hade kunnat komma till rätta med dessa problem. Arbetsdomstolen kommer därför fram till att det funnits saklig grund för uppsägning.

#### *Överläggningsskyldigheten*

I frågan om staten ska åläggas att betala skadestånd till T.H. för att ha brutit mot 30 § anställningsskyddslagen kommer Arbetsdomstolen inte till någon annan slutsats än tingsrätten.

#### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att tingsrättens domslut i huvudsaken ska fastställas och att T.H. är tappande part. Det finns inte skäl att kvitta rättegångskostnaderna. Hon ska därför ersätta staten för rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen. De yrkade beloppen är skäligen.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut punkt 1 och 3.
2. T.H. ska ersätta staten, genom Domstolsverket, för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 84 250 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Carina Gunnarsson, Helene Arango Magnusson, Ari Kirvesniemi, Daniela Eriksson, Susanne Östh och Paul Lidehäll. Enhälligt.

Rättssekreterare: Disa Buskhe

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Bo Lundborg)

**BAKGRUND**

T.H. provanställdes den 17 augusti 2015 av Uppsala tingsrätt som beredningssekreterare. Anställningstiteln byttes den 1 september 2015 till domstolshandläggare. Anställningen övergick den 17 december 2015 till en tillsvidareanställning.

Uppsala tingsrätt är en domstol, med ungefär 90 anställda varav drygt 25 domstolshandläggare på två avdelningar, med två enheter på varje, samt en enhet som är målkansli. På varje enhet arbetar fyra till sex domstolshandläggare.

Domstolshandläggarnas arbetsuppgifter är på varje enhet fördelad i fyra så kallade stationer:

1. Post - hantera inkommande post samt sköta bevakningslistan Delgivningar.
2. RIF/kalla - hantera alla handlingar och åtgärder som kommer in i RIF såsom häktningsframställningar, förlängd tid för åtal, tilläggsstämmingar, bereda och kalla nya mål, underrättelse om nedlagd förundersökning. I uppgifterna ingår även boka och kalla brottmål och tvistemål.
3. Coms - hantera all kommunikering i mål, ställa in förhandlingar, hantera förordnanden, samt bevakningslistan Yttranden.
4. Expediering - all expediering (slutliga samt under handläggning), alla överklaganden, sätta upp avskrivningsbeslut, samt bevakningslistan Laga kraft och händelser.

Varje station bemannas av en domstolshandläggare, utom stationen RIF/kalla som hanteras av två eftersom den är mer resurskrävande och oftare än de andra stationerna har ärenden av brådskande art. Bemanningen bygger på ett roterande schema där domstolshandläggarna byter station efter en veckas arbete.

Domstolsverkets personalansvarsnämnd beslutade den 12 juli 2019, på Uppsala tingsrätts begäran, att säga upp T.H. från anställningen och att T.H. skulle stängas av från arbetet från och med den 23 juli 2019 tills uppsägningstiden löpt ut eller en eventuell tvist slutligt avgjorts. Som skäl angavs att Personalansvarsnämnden i beslut den 27 juni 2019 hade gjort bedömningen att det förelåg saklig grund för uppsägningen och att inget därefter hade framkommit som ändrade den bedömningen samt att det förelåg saklig grund för uppsägning och att det fanns särskilda skäl att stänga av T.H. från arbetet i väntan på att ärendet var slutligt avgjort. Det angavs också att nämnden fann att skyldigheten att kalla till och hålla

överläggning var fullgjord. Det angavs vidare att anställningens sista dag var den 22 oktober 2019. Som bakgrund angavs bland annat att Personalansvarsnämnden den 14 juni 2019 hade hållit ett sammanträde i närvaro av T.H. med ombud samt företrädare för tingsrätten och att Personalansvarsnämnden därefter den 27 juni 2019 i ett beslut funnit att det i ärendet framkommit att T.H:s prestationsförmåga under en längre tid varit låg samt att hon brustit i skicklighet samt att nämnden fann det utrett att hon uppvisat allvarliga samarbetssvårigheter.

T.H. underrättade den 24 juli 2019 arbetsgivaren om att hon avsåg att yrka ogiltigförklaring av uppsägningen och kräva skadestånd. Hon har den 16 augusti 2019 inkommit med ansökan om stämning till tingsrätten.

### **YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

**T.H.** har yrkat att tingsrätten ska ogiltigförklara uppsägningen av henne.

**T.H.** har yrkat att tingsrätten ska förplikta staten genom Domstolsverket att utge allmänt skadestånd till henne med 95 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämningsansökan, den 26 augusti 2019, till dess betalning sker.

**Staten genom Domstolsverket** har bestritt T.H:s yrkanden. Staten har inte kunnat vitsorda något allmänt skadestånd som skäligt. Ränta enligt 6 § räntelagen från den 26 augusti 2019 har dock kunnat vitsordas.

**Staten genom Domstolsverket** har yrkat att tingsrätten med stöd av 34 § 3 st. lagen om anställningsskydd i samband med dom beslutar att anställningen upphör i avvaktan på att domen vinner laga kraft.

**T.H.** har bestritt Staten genom Domstolsverkets interimistiska yrkande.

**Parterna** har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

**T.H.** har, för det fall hon tappar målet, yrkat att vardera parten ska bära sina rättegångskostnader.

**Staten genom Domstolsverket** har bestritt yrkandet om att vardera parten ska bära sina rättegångskostnader om T.H. tappar målet.

### **GRUNDER, OMSTÄNDIGHETER M.M.**

**T.H.**

Staten har inte haft saklig grund för uppsägning (enligt 7 § LAS). Uppsägningen ska därför (enligt 34 § LAS) förklaras ogiltig och Staten (enligt 38 § LAS) förpliktas att utge allmänt skadestånd. Skäligt skadestånd uppgår till 80 000 kr.

Staten har inte fullgjort sin överläggningskyldighet (enligt 30 § LAS). Staten ska därför (enligt 38 § LAS) förpliktas att utge allmänt skadestånd. Skäligt skadestånd uppgår till 15 000 kr.

-----

Arbetsgivaren har grundat sitt beslut om uppsägning av T.H. på omständigheter som direkt kan härledas till hennes tidigare fastställda dyslexidiagnos och till diagnosen autism som var fastställd samt känd för arbetsgivaren innan tidpunkten för uppsägningsbeslutet. Därtill har arbetsgivaren inte uppfyllt något krav för att saklig grund ska kunna uppstå; inte endast vad gäller rekvisitet misskötsel, utan även i fråga om rekvisiten medvetenhet och skada samt vidtagande av åtgärder.

#### Misskötsamhet

Arbetsgivaren har inte konkretiserat vad misskötseln som arbetsgivaren lägger T.H. till last faktiskt består i; det vill säga varför hon just vid uppsägningstillfället inte längre ansågs som duglig för sin tjänst. Hon har innehaft samma tjänst sedan hon påbörjade sin anställning och hon har inte tidigare erhållit någon erinran som grundar sig i den misskötsel som arbetsgivaren har lagt henne till last enligt uppsägningsbeslutet.

Därtill är arbetsgivarens påståenden vad gäller de försämrade arbetsprestationerna mycket generellt hållna. Arbetsgivarens bedömning om arbetstagarens nuvarande arbetsförmåga är fastställd på högst godtyckliga grunder, baserat på rent tycke och inte på konkret dokumentation såsom medicinskt underlag eller annat underlag; till exempel en arbetsförmågeutredning.

T.H. har upplevt vissa svårigheter i sitt arbete till följd av sina diagnoser och sedan tidigare har arbetsgivaren vid några korta samtal påtalat att hennes arbetsprestationer måste förbättras, men det har inte vid något tillfälle framkommit någon närmare information om vad som specifikt måste förbättras. T.H. har även sedan tidigare utövat omfattande påtryckningar gentemot arbetsgivaren för att få till stånd adekvata stöd- och arbetsanpassningsåtgärder samt begärt att i skrift få klargjort vad som arbetsgivaren önskar att hon ska förbättra för att kunna anpassa sig efter arbetsgivarens önskemål; arbetsgivaren har dock underlåtit att besvara hennes begäran och underlåtit att utveckla saken närmare.

#### Medvetandegörande

Arbetsgivaren har inte medvetandegjort T.H. angående den påstådda misskötsamheten. Inte heller om dåliga arbetsprestationer eller att hennes anställning skulle vara i fara på grund av hennes agerande.

#### Vårdinsatser och anpassningsåtgärder

T.H. har enligt ett neuropsykiatriskt utlåtande behov av rehabilitering i form av vård som ska ske genom Landstinget i Uppsala. Arbetsgivaren borde främst ha möjliggjort för T.H. att inom ramen för sin anställning och i synnerhet för att kunna behålla denna låtit T.H. få ta del av de planerade vårdinsatserna.

Arbetsgivaren har agerat direkt i strid med råd och rekommendationer som givits av företagshälsovården. Arbetsgivaren har även avbrutit möjligheten för T.H. att inkomma med medicinska underlag som arbetsgivaren själv tidigare har efterfrågat. Detta eftersom arbetsgivaren, mitt under den pågående neuropsykiatriska utredningen och i väntan på besked från Habiliteringen i Uppsala, som skulle vara behjälplig med att utforma lämpliga stöd- och anpassningsåtgärder till följd av hennes dyslexidiagnos, initierade ett rättsligt förfarande genom att göra en anmälan till Personalansvarsnämnden. Arbetsgivaren har inte heller vid något tillfälle givit företagshälsovården i uppdrag att utreda vilka lämpliga stöd- och anpassningsåtgärder som arbetstagaren ifråga hade behov av till följd av diagnosen autism nivå 1:1, trots att detta tidigare hade starkt rekommenderat av ansvariga utredare på Inside Team AB.

Arbetsgivaren har brustit i sin skyldighet att utreda och vidta lämpliga stöd- och arbetsanpassningsåtgärder samt utreda och vidta adekvata rehabiliteringsinsatser. Arbetsgivaren har inte beaktat arbetstagarens dyslexi- och autismdiagnos. Eftersom arbetsgivaren inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och brustit i sin skyldighet att utreda vilka lämpliga stöd- och arbetsanpassningsåtgärder som behöver vidtas innan uppsägning kan aktualiseras föreligger inte saklig grund för uppsägning.

#### Åtgärder enligt arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen

Av 2 a § arbetsmiljölagen och 1-4 §§ diskrimineringslagen följer att en arbetsgivare som har fått kännedom om att en anställd har en funktionsnedsättning är skyldig att anpassa arbetsplatsen så att arbetstagaren bereds möjlighet att kunna upprätthålla anställningen och komma i en jämförbar situation med övriga anställda. Anpassningsåtgärderna ska utgå från arbetstagarens individuella behov och förutsättningar; dessa anpassningar kan vara såväl tekniska som organisatoriska. Arbetsgivaren har genom att underlåta att utreda vilka stöd- och anpassningsåtgärder som hade varit adekvata att vidta för T.H. i anställningen inte levt upp till sitt arbetsgivaransvar gentemot henne. Även av denna anledning föreligger inte saklig grund för uppsägning.

#### Överläggningsskyldighet

Arbetsgivaren har inte fullgjort sin överläggningsskyldighet enligt lagen om anställningsskydd. För att en arbetsgivare ska kunna befrias från sin förhandlingsskyldighet krävs att den fackliga organisationen eller arbetstagaren utan fog avvisar den förhandlingstidpunkt som arbetsgivaren erbjudit. Detta har inte skett i förevarande fall. Parterna har därtill inte varit överens om något annat än att överlägga vid ett sammanträde. De var aldrig



överens om tid och datum för ett sådant sammanträde. Av detta följer att det möte den 8 juli 2019 som arbetsgivaren kallade T.H. till inte har skett i samråd mellan parterna.

Att arbetsgivaren beordrat T.H. att inställa sig vid detta möte utan juridiskt biträde kan endast tolkas som ett kringgående av vad som följer av god sed på svensk arbetsmarknad. Det utgör god sed på arbetsmarknaden att två parter i samråd bokar in möten med varandra. Syftet med arbetsgivarens agerande har således varit att undanta arbetstagarens möjligheter att ha ett juridiskt biträde vid sin överläggning. Därigenom har T.H. varit tvungen att välja mellan att vägra delta vid överläggningen eller delta utan någon form av juridiskt stöd.

T.H. hade semester den 8 juli 2019 men befann sig på arbetsplatsen för att lämna tillbaka en bok som hon tidigare hade lånat. Det spelar inte heller någon roll om andra ombud från byrån fanns tillgängliga för överläggning den 8 juli 2019, när Henric Einarsson hade förhinder att närvara, eftersom sammanträdet ska ske i samråd mellan parterna. T.H. hade redan etablerat kontakt med sitt ombud Henric Einarsson, och hon önskade specifikt att han skulle företräda henne, vilket hon får anses ha rätt till. Det bestrids vidare att ombudet skulle ha vägrat att acceptera något annat datum än 12 augusti 2019. Ombudet har inte heller på något sätt agerat för att obstruera genomförandet av överläggningen.

Det bestrids att T.H. befann sig i Uppsala tingsrätt den 8 juli 2019 för att närvara vid en överläggning med arbetsgivaren. Ombudet Henric Einarsson befann sig vid den tidpunkten på semester, varför T.H. istället sökte ombudet Erik Hården, som var den enda juristen i tjänst på byrån vid den tidpunkten.

### Allmänt

Under våren 2016 anmärkte arbetsgivaren på T.H:s arbete. Flera av dessa synpunkter var direkt hänförliga till hennes funktionsnedsättning. Med anledning av detta samt i samband med att handledningen var avklarad och att T.H. skulle börja arbeta på ett roterande veckoschema informerade hon muntligen i februari 2016 och därefter skriftligen i mars samma år arbetsgivaren om sin dyslexidiagnos. Detta eftersom behovet av stöd- och anpassningsåtgärder blev mer påtagligt i och med att hon för första gången själv skulle ansvara för de olika arbetsstationerna. Det fördes inte någon vidare dialog mellan parterna i syfte att försöka utreda orsakerna bakom bristerna.

Vid en kortare avstämning i februari 2016, som hölls under ledning av handläggarcheferna, tillsammans med samtliga tre nyanställda, påtalade T.H. för arbetsgivaren att det fanns flera arbetsmoment som vid denna tidpunkt kvarstod att lära sig. Arbetsgivaren menade dock att detta inte var något problem, utan snarare vanligt att man under den korta period som handledningen varar inte brukar hinna gå igenom samtliga arbetsmoment och att T.H. därför inte behövde oroa sig över detta. Trots detta förväntade

arbetsgivaren sig att T.H. skulle klara av samtliga arbetsuppgifter utan anmärkning.

Handledaren i fråga förflyttades på våren 2016 till en annan enhet innan alla relevanta arbetsmoment hade hunnits gå igenom med T.H., vilket påverkade T.H:s möjligheter att kunna arbeta självständigt. Det bestrids därför att handledaren fortsättningsvis, efter handledningen, stöttade T.H. i omfattande utsträckning.

Trots att arbetsgivaren redan i februari 2016 fick kännedom om T.H:s dyslexidiagnos samt att arbetsgivaren vid samma tidpunkt hade upptäckt brister avseende arbetsprestationerna utreddes inte frågan huruvida T.H. var i behov av stöd- och arbetsanpassningar. Istället fattade arbetsgivaren det drastiska beslutet att från och med september 2016 placera T.H. att utföra endast en enda arbetsuppgift, nämligen att boka och kalla tvistemål. Detta innebar att T.H. fråntogs samtliga andra ordinarie arbetsuppgifter som normalt sett ingår i arbetet som domstolshandläggare och beslutet gällde på obestämd tid. Till följd av detta arbetsledningsbeslut kom T.H. inte enbart att hamna efter i inläringen av de återstående arbetsmomenten utan ställdes även utanför arbetsgruppens gemenskap. Konsekvensen av arbetsgivarens beslut är därför närmast att betrakta som en särplacering av T.H. Arbetsgivaren har uppgett att syftet med denna åtgärd var att T.H. skulle få möjlighet att i lugn och ro lära sig ett arbetsmoment i taget och har härigenom försökt framställa detta som en form av anpassning. I själva verket tvingades T.H. att utföra enbart en enda arbetsuppgift och fick därmed inte arbeta med några andra arbetsuppgifter förrän den 10 april 2017, i samband med att T.H. då återgick till att få arbeta på det roterande arbetsschemat igen. Således varade denna särplacering i mer än ett halvår; arbetsgivarens agerande uppfattades därför som en särbehandling snarare än en anpassning i detta avseende.

Detta på grund av att arbetsgivaren inte utredde hur T.H., med hjälp av stöd och anpassningsåtgärder, skulle ha kunnat få fortsätta arbeta kvar på det roterande arbetsschemat och därmed även få vara en del av arbetsgruppen. Till följd av att T.H. fann denna situation ohållbar hade hon den 14 mars 2017 ett samtal med sin närmaste chef, A.P., om arbetssituationen. Chefen uppgav uttryckligen att arbetsgivaren hade beslutat att särplacera T.H. på grund av att de inte visste vad de skulle göra med henne; någon plan eller strategi för återgång till ordinarie arbetsuppgifter tycks således inte ha funnits. Slutligen, efter T.H:s upprepade anmaningar, utformades ett antal arbetsanpassningar som började gälla den 10 april 2017, varför åtgärdsplanen kom att revideras med anledning av detta. I samband med att arbetsanpassningarna för första gången kom på plats fick T.H. återgå till att arbeta på det roterande arbetsschemat. På grund av att T.H. hade tvingats arbeta oerhört lång tid utan några stöd- och arbetsanpassningar gjorde T.H. i maj 2017 en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen på grund av diskriminering och trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen tog inte ställning i frågan om huruvida T.H. hade utsatts för diskriminering och

trakasserier utan hänvisade till att hon kunde få sin sak prövad på annan rättslig väg.

Eftersom arbetsanpassningarna enligt åtgärdsplanen därefter inte fungerade som tänkt tryckte T.H. på för en dialog, både via e-mail och genom samtal i augusti 2017 med en annan chef, C.L., i syfte att få arbetsgivaren att göra en översyn av arbetsanpassningarna. Arbetsgivaren ignorerade T.H:s förslag. I februari 2018 gjorde T.H. därför en anmälan om kränkande särbehandling och trakasserier då hon upplevde att arbetsgivarens agerande utgjorde ett hinder mot att kunna få adekvata stöd- och anpassningsåtgärder.

Domstolsverket uppmanade i maj 2018 arbetsgivaren att göra en fördjupad analys kring T.H:s behov i arbetet och vilka stöd- och anpassningsåtgärder som behövde sättas in. Till följd av detta gav arbetsgivaren först företagshälsovården i uppdrag att genomföra en helhetsbedömning av T.H:s situation innefattandes en övergripande samlad bedömning gjord av en sammansatt grupp av läkare, psykolog, fysioterapeut och ergonom. Arbetsgivaren valde dock att begränsa bedömningen till att enbart innefatta en behovsanalys som utfördes enbart av en specialistläkare. Denna kom dock enbart att fokusera på kommunikation och interaktion; de behov som T.H. haft till följd av sin dyslexidiagnos behandlades således inte inom ramen för denna analys. När analysen var färdig i augusti 2018 gick arbetsgivaren inte vidare till att vidga behovsanalysen till att även omfatta behoven som var hänförliga till dyslexidiagnosen och inte heller till nästa steg genom att utreda frågan om vilka stöd och arbetsanpassningar som behövde vidtas.

I samband med att behovsanalysen initierades remitterades T.H., vid efterföljande besök hos företagshälsovården, för vidare neuropsykiatrisk utredning med primär frågeställning autismspektrumtillstånd. Denna utredning resulterade i sin tur i att T.H. diagnosticerades med den neuropsykiatriska funktionsnedläggningen autism nivå 1:1 (tidigare benämnt Aspergers syndrom). Således pågick vid tiden för uppsägningstillfället två utredningar parallellt med varandra; en för att kartlägga vilka anpassningsåtgärder som behövde sättas in med anledning av arbetstagarens dyslexidiagnos, och en neuropsykiatrisk utredning med primär frågeställning autismspektrumtillstånd.

Ansvarig behandlande specialistläkare förklarade, efter två enskilda kliniska intervjuer med T.H. den 5 juni 2018 och den 4 juli 2018, för arbetsgivaren vid ett trepartssamtal den 22 augusti 2018 att T.H. kunde ha ytterligare en neuropsykiatrisk diagnos som skulle kunna förklara de svårigheter som T.H. hade uppvisat. Vidare klargjorde specialistläkaren för arbetsgivaren att förekomsten av eventuellt en neuropsykiatrisk diagnos i stor utsträckning påverkade frågan om vilka arbetsanpassningar som behövde vidtas, eftersom arbetstagaren då kunde behöva fler och möjligen också helt andra slags arbetsanpassningar än de som tidigare hade satts in. Specialistläkaren betonade dock att det innan en sådan utredning hade gjorts inte var möjligt att ge några mer konkreta svar i frågan om arbetsanpassningarnas exakta

utformning. Med anledning av att misstankegraden om förekomsten av ytterligare en diagnos bedömdes som stark från specialistläkarens sida samt att företagshälsovården inte hade den expertkompetens inom neuropsykiatri som krävdes för att kunna utföra denna typ av utredning gav arbetsgivaren sitt samtycke till att företagshälsovården skickade en remiss för närmare utredning. I avvaktan på att denna utredning skulle påbörjas där långa väntetider rådde gav specialistläkaren arbetsgivaren flertalet råd och rekommendationer kring hur arbetssituationen borde anpassas så att den kunde fungera bättre.

Under hösten 2018 gjorde T.H. åtskilliga försök att få arbetsgivaren att fortsätta med den utredning som hade påbörjats. På grund av att arbetsgivaren var mycket motvilligt inställd till detta kom T.H:s hälsotillstånd att påverkas nämnvärt i negativ riktning. Med anledning av detta var T.H:s far, B.H., i direkt kontakt med domstolschefen C.B.

Den 1 oktober 2018 verkställdes arbetsgivarens tidigare tagna beslut om att förflytta T.H. till den största enheten där arbetsbelastningen var som högst. I samband med förflyttningen beslutade arbetsgivaren att riva upp de anpassningar som tidigare utformats och gällt sedan april 2017. Detta beslut föregicks inte av någon dialog med T.H. eller nya adekvata anpassningar. Veckan innan förflyttningen till den nya enheten, den 27 september 2018, frågade T.H. sin blivande närmaste chef hur det gick med utformningen av de nya arbetsanpassningarna. Hon fick till svar att det på grund av den nya enhetens hårda arbetsbelastning i princip inte var möjligt att sätta in några arbetsanpassningar. Vidare innebar förflyttningen en hel del förändringar för T.H., såsom miljöombyte, delvis nya rutiner och nya relationer till både chef och kollegor som skulle hanteras simultant med alltfler arbetsuppgifter. Med hänsyn till T.H:s funktionsnedsättning autism medförde arbetsgivarens vidtagna åtgärder omvälvande förändringar. På grund av denna särskilda utmaning hade T.H. till följd av sin funktionsnedsättning behövt extra stöd och omsorg för att underlätta övergången ifråga, något som arbetsgivaren inte tog någon hänsyn till överhuvudtaget. Sammantaget kom arbetsgivaren att ställa avsevärt högre krav på T.H. efter förflyttningen.

Utredningen återupptogs den 24 januari 2019, efter att T.H. blivit förelagd att inkomma med ett medicinskt underlag avseende vilka behov dyslexidiagnosen medförde. Närmare ett år efter att behovsanalysen hade initierats beslutade arbetsgivaren att gå vidare med att göra ett Krav- och Funktionsschema (KOF) vilket ägde rum den 15 mars 2019. Syftet med en sådan åtgärd är endast att, på ett övergripande plan, ge arbetsgivaren en fingervisning om inom vilka områden det råder balans och obalans mellan funktion och anställningens krav. Detta för att arbetsgivaren redan inledningsvis i sin utredning, på ett generellt plan, ska få en uppfattning om vilka områden som stöd- och anpassningsåtgärder behöver inriktas mot. KOF:en bygger enbart på ett frågeformulär som besvaras genom att låta arbetstagaren och arbetsgivaren själva få uppskatta vilken funktion arbetstagaren har, respektive vilka krav som ställs i anställningen. KOF:en utförs enbart av en fysioterapeut och det är således inte fråga om någon

medicinsk bedömning av en arbetstagares arbetsförmåga. Både behovsanalysen och KOF:en är tänkta att fungera som analytiska underlag i arbetsgivarens fortsatta arbete med utformningen av stöd- och anpassningsåtgärder och anger således inte i sig vilka insatser som är adekvata att vidta i förhållande till en arbetstagares behov.

Arbetsgivaren har under anställningens gång gjort flera uttalanden och ställt sig olika frågor kring hur T.H:s faktiska arbetsförmåga ser ut. T.H. föreslog i anledning av detta, i ett mejl daterat den 14 november 2018, att arbetsgivaren skulle göra en ordentlig arbetsförmågeutredning. Arbetsgivaren har i mejl daterat den 22 november 2018 uppgivit att arbetsgivaren, för att få en uppfattning om T.H:s arbetsförmåga, låtit henne få "prova på" olika arbetsmoment. Det var dock exakt samma arbetsuppgifter som T.H. alltid hade arbetat med. Detta är inte en adekvat metod för att söka svar på de frågor som både T.H. och arbetsgivaren hade ställt sig.

Istället för att slutföra den påbörjade utredningen valde arbetsgivaren att initiera ett rättsligt förfarande. Att arbetsgivaren vid denna tidpunkt ansåg att det förelåg uppsägningsgrund framstår som en högst oseriös bedömning då bedömningen av en individs arbetsförmåga kräver såväl särskild kompetens som erfarenhet och även viss utrustning. Arbetsgivaren har haft möjligheten att göra en helhetsbedömning, en kausalsambandsutredning eller en arbetsförmågeutredning. Istället har arbetsgivaren valt att vidta anpassningar som det har saknats medicinskt stöd för och arbetsgivaren har inte heller följt de råd och rekommendationer som lämnats av företagshälsovården samt avbrutit en pågående utredning. Arbetsgivarens sätt att resonera kring T.H:s arbetsförmåga samt vidtagna arbetsanpassningar kan starkt ifrågasättas och det går inte att utesluta att T.H:s arbetsprestationer hade kunnat förbättrats om hon hade haft möjlighet till adekvata stöd- och anpassningsåtgärder. Att arbetsgivaren inte slutfört en arbetsförmågeutredning visar att arbetsgivaren varit oförmögen att vidta adekvata arbetsanpassningar eftersom arbetstagaren inte tagit reda på vilket problem man har haft att lösa. Detta har resulterat i att T.H:s psykiska hälsa har försämrats till följd av arbetsgivarens agerande och i takt med dennes tilltagande kritik samt ytterligare försvårade för henne att kompensera för sin funktionsnedsättning.

Att arbetsgivaren har underlåtit att föra en konstruktiv dialog med T.H. och inte heller utrett orsakerna bakom hennes bristande arbetsförmåga, med hjälp av de professionella verktyg som arbetsgivaren har haft till sitt förfogande, har lett till att T.H. har fråntagits rätten till att få adekvata stöd- och anpassningsåtgärder och därigenom fråntagits chansen att kunna upprätthålla anställningen trots sina funktionsnedsättningar. Det faktum att arbetsgivaren inte heller inväntade de två pågående utredningarna, som tidigare efterfrågats, har inte bara påverkat T.H:s möjligheter att få adekvata stöd- och anpassningar, utan får även betraktas som ett illojalt agerande från arbetsgivarens sida.

### Påståenden om att T.H. har motarbetat arbetsledningen

Arbetsgivaren har anfört att T.H. har motarbetat arbetsledningen utan att ha preciserat vad som läggs arbetstagaren till last. T.H. tolkar dock arbetsgivarens uppgifter som att arbetsgivaren gör gällande att hennes kritik av arbetsgivarens inställning till hennes behov av anpassningsåtgärder i kombination med en ovilja att utreda åtgärder kringsskär arbetsgivarens möjligheter att leda och fördela arbetet. Att arbetsgivaren slutligen inte har utrett vilka åtgärder som faktiskt kunnat vidtas för att undanröja grunden för kritiken kan inte under några omständigheter anses vara en misskötsel vars ansvar T.H. ska lastas för.

### Påståendet om att T.H. har underlåtit att utföra vissa arbetsuppgifter

Arbetsgivarens påståenden om att T.H. har underlåtit att utföra arbetsuppgifter är vaga och generellt hållna. De kan därför inte bemötas. Detta gäller bland annat påståenden om att T.H. inte har velat lära sig nya arbetsuppgifter och att T.H. inte har svarat i telefon. Det bestrids även, som har påståtts av arbetsgivaren, att T.H. höll på en vecka med att författa ett protokoll; hon fick endast ett par timmar på sig för en relativt omfattande sammanställning. Arbetsgivaren hade här, med stöd av sin arbetsledningsrätt, kunnat delegera denna arbetsuppgift till en annan medarbetare. Arbetsgivaren hade även vid denna tidpunkt kännedom om arbetstagarens dyslexidiagnos och hade vetskap om att T.H. därtill inte hade tillgång till några anpassningar, varför hon i vart fall har haft giltiga skäl i den mån hennes arbetstakt skulle ha varit något långsammare i jämförelse med en kollega utan hennes diagnos.

I övrigt har T.H. rättat sig efter kritik från arbetsgivaren gällande arbetsuppgifter kopplade till telefonpassning och att hon pratat med två kollegor, vilket ytterligare bidragit till att hon kommit längre utanför arbetsgemenskapen. Hon har också utförligt förklarat för arbetsgivaren varför hon agerat som hon gjort innan hon rättat sig. Det har berott på den oerhört ansträngda och påfrestande arbetssituation som förelåg på grund av arbetsgivarens underlåtenhet att inrätta adekvata arbetsanpassningar. Att T.H. i ljuset av detta har vänt sig till två kollegor för att hämta stöd utgör enbart ett djupt mänskligt beteende och kan inte i något hänseende betraktas som grund för att skilja henne från anställningen.

### Påståenden om att T.H. har uppvisat ett olämpligt beteende

Arbetsgivaren har inte konkret redovisat vad som läggs T.H. till last. Arbetsgivaren har påstått att T.H. i samband med trepartssamtal skulle ha kastat en penna mot sin chef. Det har hon inte. I minnesanteckningarna från trepartssamtalen 2018 anges inte någonting om att T.H. skulle ha kastat en penna mot sin chef, vilket vore en högst relevant omständighet att ange i anteckningarna om detta faktiskt hade hänt.

T.H. har inte, som arbetsgivaren har påstått, skrikit och härmat sin chef den 28 oktober 2016.

Det bestrids att kollegor, som arbetsgivaren har påstått, redan på våren 2016 skulle ha haft synpunkter på T.H:s arbetsprestationer och att hon ägnat sig åt privata göromål på arbetstid.

T.H. har inte, som arbetsgivaren har påstått, ägnat sin arbetstid åt att gå runt och störa andra kollegor. I anmälan till Personalansvarsnämnden daterad den 24 april 2019 har arbetsgivaren uppgett att T.H. brukar vända sig till endast en kollega i arbetsrelaterade frågor och inte att hon i största allmänhet stör flera kollegor på arbetsplatsen. I kompletteringen till anmälan från den 3 juni 2019 påstod arbetsgivaren motsägelsefullt att arbetstagaren oftast står inne på sitt arbetsrum och tittar på datorskärmen och ut genom fönstret. T.H. ställer sig fundersam till arbetsgivarens motsägelsefulla och inkonsekventa inställning och bestrider samtliga påståenden.

T.H. har inte uppträtt aggressivt eller konfrontativt på sätt som anges i minnesanteckningarna från mötena som hölls den 1 november 2018 och den 27 februari 2019.

#### Avseende medvetenhetsrekvisitet

Arbetsgivaren meddelade endast T.H. en gång, genom skrivelsen 2016, skriftligen att arbetsgivaren inte varit nöjd med arbetsresultatet. Samtliga påståenden som arbetsgivaren anfört avseende arbetsprestationerna från den 1 oktober 2018 och framåt har således inte medvetandegjorts överhuvudtaget, med undantag för ett tillfälle i 2019 då arbetsgivaren kallade till korrigerande samtal och i samband med detta överlämnade skriftlig information. Den kritik som däremot återfinns i anmälan från 24 april 2019 och i svaromålet gällande misskötsamhet har arbetsgivaren inte påtalat genom att ha korrigerande samtal eller överlämnat skriftlig information om tidigare överhuvudtaget. Arbetsgivaren har här kringgått sin skyldighet att otvetydigt medvetandegöra arbetstagaren om misskötseln samt vilka konsekvenser arbetstagaren riskerar vid ett eventuellt fortsatt beteende.

Det bestrids att korrigerande samtal ägde rum vid andra tillfällen än den 1 november 2018 och den 24 januari 2019 samt i samband med att skrivelserna daterade år 2016 respektive år 2019 lämnades.

Det faktum att arbetsgivarens kritik inte varit klar och tydlig, att T.H. inte fått konkreta råd och anvisningar samt att arbetsgivaren i januari återupptog utredningen om stöd- och arbetsanpassningar efter att T.H. blev förelagd att inkomma med underlag, har gjort att T.H. inte på något sätt uppfattat situationen som att hennes anställning skulle ha varit i fara. Arbetsgivarens besked om att gå vidare rättsligt genom en att göra en anmälan till Personalansvarsnämnden kom därför som en överraskning för T.H.

#### Avseende arbetsanpassningar

Arbetsgivaren har inte, som arbetsgivaren har gjort gällande, satt in omfattande stödåtgärder vad gäller anpassning kring att få hjälp med att

prioritera och strukturera. Behovet av att få hjälp med framförallt omprioriteringar utgör reella hjälpbehov som dock inte har tillgodosetts genom någon adekvat anpassning. Att arbetsgivaren påstår att arbetsgivaren valt att sätta in mycket omfattande stödåtgärder långt utöver arbetstagarens faktiska behov påvisar klart att arbetsgivaren överhuvudtaget inte övervägt alternativ som skulle ha varit mer skäligen och lämpliga.

Även anpassningen kring stödmaterial utgör ett reellt hjälpbehov som inte har tillgodosetts genom en adekvat anpassning. Detta har fått konsekvensen att T.H. har tvingats befinna sig på arbetsplatsen under semestertid och helger för att arbeta med stödmaterial. Anpassningen som arbetsgivaren införde med stöd av åtgärdsplanen kom att sakna praktisk verkan på grund av att arbetsgivaren senare införde en begränsning av anpassningen som innebar att arbetet med eget stödmaterial endast skulle få ske en viss dag och tid. T.H. påtalade tidigare för arbetsgivaren behovet av att kunna få göra till exempel mallar och checklistor i anslutning till att hon lärde sig en ny arbetsuppgift eller hade en genomgång i ett nytt arbetsmoment, vilka naturligtvis inte sker enbart en viss dag och tid. Arbetsgivaren har i vart fall, i och med begränsningen, ställt sig likgiltig till T.H:s behov i detta avseende.

T.H. har inte, som arbetsgivaren har gjort gällande, fått en daglig stöttning i form av omfattande avlastning, prioriteringshjälp och hjälp med instruktioner från och med den 1 oktober 2018 då T.H. förflyttades till den nya enheten. Av den behovsanalys som gjorts framgår inte att T.H. hade något behov av sådan avlastning. Med hänsyn till att arbetsanpassningar ska utformas efter arbetstagarens individuella behov och förutsättningar hade det behövt utredas närmare hur detta behov mer specifikt såg ut. Arbetsgivaren beslutade att ta ifrån T.H. mål och ärenden utan att fråga henne om hon faktiskt hade något behov av avlastning vid dessa tidpunkter.

Anpassningen att T.H. ansvarade över sin arbetsstation endast under en halvdag har inte utgjort ett reellt hjälpbehov. T.H. hann oftast åtgärda även det som kom in under eftermiddagen. Arbetsgivaren hade inte heller bestämt vem som istället skulle ansvara för T.H:s arbetsstation.

Vad gäller anpassningen som innebär att T.H. skulle ha varit undantagen vissa "tyngre arbetsuppgifter", har arbetsgivaren inte klargjort varken för T.H. eller för andra kollegor på enheten vilka arbetsuppgifter som faktiskt har undantagits från T.H. Coms med långa åtgärdsinstruktioner omnämns som ett exempel, men då detta inte förekommer i praktiken, har denna anpassning varit verkningslös. T.H. har inte heller haft något behov av att koppla ifrån telefonen i någon större utsträckning än andra kollegor.

#### Bestridanden m.m. i anledning av uppgifter från Staten genom Domstolsverket

Det bestrids att T.H., om hon hade blivit erbjuden samtalsstöd, inte skulle ha varit intresserad av att få sådant stöd. I själva verket erbjöds T.H. endast ett



karriärsamtal vilket var långt ifrån det behov av vård och rehabilitering som hon var i behov av.

Det bestrids att T.H. inte skulle ha varit intresserad av att få möjlighet att använda sig av arbetshjälpmedel. T.H. har tvärtom framfört att hon önskar använda sig av arbetshjälpmedel.

Det bestrids att närmaste chef och andra kollegor stöttade och hjälpte till med att prioritera och att strukturera så tidigt som år 2016.

Det bestrids att arbetsgivaren vidtog en lång rad anpassade åtgärder under våren 2019.

Det bestrids att arbetsgivaren vidtog åtgärder i syfte att få T.H. att närma sig gruppen, förutom vid ett tillfälle i oktober 2018 då arbetsgivaren frågade T.H. om hon ville fika med gruppen.

Det bestrids att T.H. ansvarade för maximalt halva posthanteringen under sommaren 2017. Hon ansvarade under den tiden för hela den arbetsstationen. Vidare hade T.H. under sommaren 2016 ansvarat för två arbetsstationer, posthantering samt RIF och Kalla där flertalet brådskande arbetsuppgifter ingick.

Under sommaren 2018 ansvarade T.H. också då för arbetsstationerna RIF och Kalla samt var behjälplig på arbetsstationen Coms.

Det bestrids att arbetsgivaren anställde två personer på grund av T.H:s arbetsprestationer. Fyra personer anställdes under år 2018 och ytterligare personer anställdes under våren 2019, framförallt på grund av den höga arbetsbelastningen som länge varit rådande på domstolens samtliga enheter. Om arbetsgivaren gör gällande att arbetsgivaren var tvungen att anställa extra personal på grund av T.H., ska detta ses mot bakgrund av att arbetsgivaren själv har underlåtit att utreda frågan om adekvata stöd och anpassningsåtgärder för T.H.

Det bestrids att arbetsgivarens återberättelse av trepartssamtalen har återgivits på korrekt sätt på en rad avgörande punkter kring vad som har diskuterats under mötet. Det bestrids att T.H. vid något tillfälle blivit omplacerad på grund av samarbetssvårigheter och att hon riktat hård kritik mot sin närmaste chef.

-----

Det bestrids att T.H. inte velat låta sig arbetsledas. Det bestrids också att T.H. ett flertal gånger skulle ha medvetandegjorts på det sätt som arbetsgivaren påstår. T.H. medger i och för sig att hon har blivit informerad av arbetsgivaren om att hennes arbetsresultat behövde förbättras. Hon har dock inte medvetandegjorts om att hennes anställning skulle varit i fara på grund av hennes arbetsresultat.

Det bestrids att åtgärdsplanen enbart syftade till att hjälpa T.H. att lyckas bättre i sitt arbete och att den skulle ha omfattat beslutet om att hon enbart skulle utföra en arbetsuppgift under ett halvår. Beslutet om att särplacera T.H. till att enbart arbeta med en arbetsuppgift under ett halvår fattades innan åtgärdsplanen framarbetades, varför det är högst osannolikt att denna arbetsledning skulle ha omfattats av åtgärdsplanen i fråga. T.H. har därutöver enbart upplevt att åtgärdsplanen utgjort en målsättning då denna saknade konkretion och råd om hur hon faktiskt skulle kunna förbättra sina arbetsprestationer. Av åtgärdsplanen framgår att arbetsgivaren vid samtliga samtal framhållit att T.H. utfört ett bra arbete när hon arbetar med en icke brådskande arbetsuppgift.

Det bestrids att T.H. efterfrågade någon slags kravfri tjänst, såsom arbetsgivaren påstått. Att T.H:s ombud diskuterat en eventuell lönebidragsanställning tillsammans med arbetsgivaren är därutöver ovidkommande i sak. Detta diskuterades med anledning av att ombudet upplevde att arbetsgivaren inte önskade att T.H. skulle få ha kvar sin ordinarie anställning och vidare utreda T.H:s behov av adekvata stöd- och anpassningsåtgärder. För tydlighetens skull görs det inte gällande att alla arbetsanpassningar togs bort efter omplaceringen den 1 oktober 2018, såsom arbetsgivaren gjort gällande att T.H. anfört. Det vitsordas att några anpassningar fanns kvar enligt dokumentet "Normer på avdelningen". Dessa kom dock, såsom T.H. tidigare gjort gällande, att sedermera kraftigt begränsas. Även detta påvisar att T.H. inte har haft tillgång till adekvata stöd- och arbetsanpassningar under sin anställningstid.

Det bestrids att T.H. var negativt inställd till att träffa en eventuell karriärcoach, såsom arbetsgivaren gjort gällande. Att syftet med coachningen skulle vara att T.H. skulle få utvecklas i sitt medarbetarskap, kommunicerades vidare inte med T.H.

Det bestrids att T.H. har agerat olämpligt enligt det förfarande som C.L. beskrev i en offertförfrågan till Antenn.

Det bestrids att T.H. har ifrågasatt handläggarchefens mandat i sig i enlighet med vad T.H. har gjort gällande. T.H. har enbart utövat sin kritikrätt i samband med diskussioner som enbart rört henne själv, och inte kritiserat handläggarchefens mandat i spörsmål som rört andra kollegor eller ens på ett generellt plan. Arbetsgivaren påstår även att T.H. skulle ha underlåtit att närvara vid flertal möten, medan detta i verkliga fallet enbart gällt ett möte.

Arbetsgivarens påstående att T.H. har "markerat sitt avståndstagande med sitt kroppsspråk" går inte att bemöta då det inte finns förutsättning att bemöta detta påstående, eftersom det är en alltför vag och opreciserad formulering.

Det bestrids, som arbetsgivaren har påstått, att T.H:s far skulle ha uppgett att han inte talat med sin dotter på ett halvår.

T.H:s inställning är varken att hennes funktionsnedsättning inneburit att hon varit helt arbetsoduglig, såsom arbetsgivaren gjort gällande, eller motsatsvis att hon skulle ha varit fullt kapabel till att anmärkningsfritt utföra sitt arbete utan stöd- och anpassningsåtgärder. För T.H. har det varit av yttersta vikt att komma i en jämförbar ställning med övriga medarbetare på arbetsplatsen för att kunna bibehålla anställningen, varför hon påtalat sina behov för arbetsgivaren. T.H. befinner sig, som arbetstagare, i en särskilt sårbar och påfrestande situation vid utförandet av vissa arbetsuppgifter och under vissa förutsättningar till följd av sina funktionsnedsättningar. Att hon därmed behöver hjälp vid utförandet av vissa arbetsmoment, innebär dock inte att hon i övrigt är fullständigt inkapabel till att utföra andra arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

Det bestrids att T.H. skulle ha anfört att hon behöver omfattande anpassningar; det är arbetsgivarens ansvar att utreda i vilken omfattning som T.H. haft behov av anpassningar. Detta har arbetsgivaren underlåtit.

Arbetsgivaren uppger att arbetsgivaren ej haft kännedom om att stöd- och anpassningsåtgärder har diskuterats av den neuropsykiatriska utredningen vid Inside Team. Någon förfrågan om att få ta del av dessa har inte riktats till T.H. Det är arbetsgivarens ansvar att undersöka vilka adekvata åtgärder som behöver vidtas.

Arbetsgivarens medgivande av att arbetsgivaren ej haft kännedom om vilka insatser som saknats eller den diskussion som föregåtts av vården kan enbart tolkas såsom att arbetsgivaren uppenbarligen inte har utrett vilka adekvata stöd- och anpassningsåtgärder som T.H. haft behov av.

### **Staten genom Domstolsverket**

Det föreligger saklig grund för uppsägning. T.H. har, trots omfattande stödjande åtgärder och anpassningar av arbetet, under en lång tid haft en låg prestationsförmåga och har brustit i sin skicklighet. T.H. har även misskött sig i anställningen och uppvisat grava samarbetssvårigheter. Trots arbetsgivarens omfattande anpassningsåtgärder, inklusive omplacering, och medvetandegöranden har dessa problem fortsatt.

Arbetsgivarens åtgärder och försök att stötta T.H. har gått långt utöver vad man kan kräva av en arbetsgivare. Trots dessa har hon inte förmått prestera i närheten av en acceptabel nivå. Det finns inga ytterligare åtgärder att vidta som kan få T.H. att fungera som domstolshandläggare med en arbetsprestation på en acceptabel nivå. Det hon själv anfört om sina behov går inte att tillgodose inom ramen för en domstolshandläggareanställning och det har inte funnits något annat arbete att erbjuda T.H. som hon hade kunnat klara av bättre.

Arbetsgivaren har fullföljt överläggningskyldigheten enligt 30 § LAS. För det fall tingsrätten skulle finna att skyldigheten inte fullföljts gör staten gällande att skyldigheten förfallit genom att T.H:s ombud obstruerat

genomförandet. För det fall tingsrätten skulle finna att T.H. är berättigad till allmänt skadestånd ska beloppet eller beloppen jämkas avsevärt. Detta med hänsyn till att T.H. i allra högsta grad medverkat till de uppkomna situationerna.

#### Den inledande perioden av anställningen

Redan från början efter att T.H. hade påbörjat sin anställning i augusti 2015 hade hon en del svårigheter i arbetet. Eftersom arbetet som domstolshandläggare är ganska komplext var det dock ingen som tyckte att det var något anmärkningsvärt att hon inte var helt självständig.

Efter fyra månader fick T.H. en tillsvidareanställning och då förväntades hon hantera vissa inlärd moment på egen hand. Under anställningens inledning fick hon sedvanlig introduktion. Hon fick dessutom handledning av en mycket erfaren kollega, G.F.

Efter att T.H. hade blivit tillsvidareanställd blev det dock snabbt uppenbart för hennes dåvarande handläggarchef, A.P., att T.H:s arbetsprestation var låg och att hon inte kunde arbeta självständigt. T.H. tryckte också bort samtal till den gemensamma slingan eller stängde av sin telefon vilket innebar en ökad arbetsbelastning för kollegorna. Hon behövde mycket hjälp, vilket påverkade de andra kollegornas arbetstakt.

Efter mer än ett år, den 22 september 2016, beslutade A.P. att T.H. inte längre skulle ingå i det roterande schema som domstolshandläggarna normalt arbetade i utan endast skulle boka och kalla i tvistemål. Vidare beslutade A.P. att hon själv skulle gå in och stötta när det behövdes hjälp. Syftet var att T.H. skulle få möjlighet att lära sig varje arbetsmoment grundligt och få upp tempot i dessa moment innan nya arbetsuppgifter tillfördes. T.H. motsatte sig ändringarna och tyckte att det inte skulle hjälpa henne.

I november 2016 påtalades för första gången för T.H. av ledningen att hennes arbetsprestations- och samarbetsförmåga var så dålig att hon riskerade sin anställning. Då kände arbetsgivaren inte till något funktionshinder mer än att T.H. i februari 2016 i förbigående hade nämnt till A.P. att hon hade dyslexi och denna information var inte något som A.P. hade gjort något med. Dels nämndes den i förbigående, dels tyckte inte A.P. att det verkade som att T.H. hade särskilt svårt att läsa eller skriva.

Trots åtgärden att T.H. bara fick en arbetsuppgift var prestationen fortsatt låg och vid ett lönesamtal i januari 2017 fick T.H. besked om att hennes lön skulle vara oförändrad. Arbetsledningen, som bestod av handläggarchefen A.P., administrativa chefen C.L. och lagmannen C.B., upplevde att T.H. inte tog till sig av kritik, utan i stället argumenterade emot. I enlighet med gällande rutiner för anställda som inte får någon löneförhöjning togs dock en åtgärdsplan fram för att försöka hjälpa T.H. att åstadkomma en positiv förändring. T.H. hade själv också efterfrågat en tydlig kommunikation av

vilka förbättringar som behövdes. I åtgärdsplanen angavs följande utvecklingsområden:

- T.H. ska i den mån hon kan arbeta på att förbättra sin förmåga att prioritera arbetet för att undvika att bli stressad när arbetsmängden ökar eller vid hanterande av flera arbetsuppgifter
- T.H. ska vända sig till sin ”back-up”-person eller till sin chef när hon behöver hjälp
- T.H. ska i den mån hon kan vara tillgänglig för att svara på telefonsamtal men när behov uppstår får hon stänga av sin telefon för att fokusera på en specifik arbetsuppgift
- T.H. ska vara öppen för att ta emot konstruktiv feedback
- T.H. ska inte ifrågasätta sin chefs arbetsledande beslut eller dennes rätt att fatta sådana beslut
- T.H. ska upphöra med att gå runt och prata med kollegor om sådant som inte är arbetsrelaterat, vilket hindrar kollegorna från att arbeta
- T.H. ska använda en god ton i kommunikationen med chef och kollegor

Under 2017 berättade T.H. mer ingående om sin dyslexi. Så småningom ingav hon också ett intyg. Arbetsgivaren vidtog redan från våren 2017, när arbetsgivaren fick denna ordentliga kunskap, en rad åtgärder i syfte att minska funktionsnedsättningens inverkan på arbetsprestationen. Hon fick då en back-up- person för prioritering, fördelning och avlastning. Hon ansvarade vidare för sin arbetsstation endast under en halv dag i stället för en heldag och fick lämna från sig de ärenden hon inte hann med till övriga arbetsgruppen. Hon var också befriad från vissa tyngre arbetsuppgifter som coms med långa åtgärdsinstruktioner. Hon fick även möjlighet att i större utsträckning än andra medarbetare stänga av sin telefon för att kunna arbeta ostört och hon fick tid avsatt att skapa eget stödmaterial under förutsättning att det inte skulle ta för mycket tid i anspråk. I februari 2017 hade T.H. övergått från att bara boka och kalla i tvistemål till att även expediera beslut i tvistemål. Från april 2017 fick hon på egen begäran åter ingå i de roterande åtgärderna, med dessa stödåtgärder.

När T.H. skulle vara på alla fyra stationerna hann hon inte med lika mycket som när hon bara skulle göra en arbetsuppgift och T.H. ägnade väldigt mycket tid åt att skapa egna mallar. Detta medförde att kollegorna irriterades över att deras arbetsbelastning ökade.

Under våren 2017 anmälde T.H. arbetsgivaren till Diskrimineringsombudsmannen. Hon påstod då att arbetsgivaren inte tog

tillräcklig hänsyn till hennes funktionsnedsättning och att hon var utsatt för trakasserier och mobbning. Diskrimineringsombudsmannen beslutade den 30 maj 2017 dock att inte vidta någon åtgärd i anledning av hennes anmälan.

Under sommarmånaderna 2017 hade T.H. endast stationen post, som är den minst avancerade stationen. Hennes arbetsprestation under denna period nådde som bäst upp till 30 procent av vad en normalpresterande domstolshandläggare gör och den andra handläggaren som var i tjänst fick då utföra resten av allt arbete, det vill säga tre stationer.

Hösten 2017 reviderades den åtgärdsplan som hade tagits fram i februari. T.H. fick då i huvudsak samma anpassningar som tidigare, men arbetet med egna mallar skulle begränsas till fredagar efter kl. 14.30. Hon skulle också försöka att vara mer aktiv i att informera sina kollegor om hon hade tid över. Resten av 2017, i princip året ut, arbetade T.H. sedan på det roterande schemat.

Under våren 2018 var T.H:s arbetsprestation alltför låg. Nu började även samarbetsproblemen att eskalera. Den 8 februari 2018 skrev till exempel T.H. ett 33 sidor långt e-mail till lagmannen där hon redogjorde för hur hon kände sig trakasserad och utsatt för kränkande särbehandling. Detta ledde till att lagmannen begärde hjälp från Domstolsverket att göra en utredning om trakasserier och mobbning. I Domstolsverkets utredning framkom bland annat att det förelåg stora samarbetssvårigheter och att T.H. behövde stärkas i sitt medarbetarskap och sin kommunikationsförmåga.

På sommaren 2018 kopplades företagshälsovården in och så kallade trepartssamtal påbörjades i syfte att kartlägga vilka anpassningar T.H. behövde för att prestera optimalt på arbetet.

Som en konsekvens av samarbetsproblemen, och inte minst slutsatserna av Domstolsverkets utredning, skedde en omplacering den 1 oktober 2018 så att T.H. fick en ny chef. De omfattande samarbetssvårigheterna som fanns mellan A.P. och T.H. gjorde att situationen var helt ohållbar. Arbetsgivaren hoppades också att arbetsprestationen kunde förbättras om konflikterna upphörde. Omplaceringen skedde dock i samband med en generell organisationsförändring. Det var ett sätt att göra det mindre dramatiskt och inte exponera T.H. så mycket för kollegorna.

#### Tiden efter omplaceringen den 1 oktober 2018

Vid avdelningsbytet fick T.H. stöd i arbetet som om hon vore nyanställd trots att hon hade varit anställd i över tre år. Hon ingick i det roterande schemat men bytte arbetsuppgifter efter två veckor i stället för som normalt en vecka och arbetet skedde med handläggarchefen G.A. som nära stöd. G.A. gick in till T.H. ungefär varannan timme och sorterade och prioriterade bland arbetsuppgifterna. Det T.H. inte hann med gjorde G.A. själv.

Den 1 november 2018 hade G.A. och C.L. ett samtal med T.H. där de redogjorde för att arbetsgivaren såg mycket allvarligt på hennes låga prestation. De klargjorde för T.H. att hennes anställning var i fara om inte prestationen och samarbetet förbättrades. G.A. gjorde vid denna tidpunkt bedömningen att efter fem veckor på avdelningen nådde T.H. som bäst upp till 30 procent av en normal prestation. Det framgår också av ett e-mail som lagmannen skrev till T.H. den 22 november 2018 i anledning av att T.H. hade framfört klagomål på G.A:s arbetsledning.

Tämligen omgående efter att T.H. hade bytt avdelning insåg arbetsgivaren att det behövdes förstärkning på enheten, så efter några veckor placerades en ny medarbetare på enheten. Medan den nya medarbetaren gick in roteringschemat fick en av de mest erfarna handläggarna hjälpa till där det behövdes, vilket i princip uteslutande var hos T.H.

De arbetsuppgifter som T.H. inte klarade av uppgick till mer än hälften av de ordinarie arbetsuppgifterna. En domstolshandläggare förväntas ha överblick över sin station och prioritera och lösa självständigt de uppgifter som behöver lösas. När man är klar med sin station kan man hjälpa andra. Detta brukar de andra handläggarna göra självmant. T.H. hjälpte dock inte de andra och brydde sig inte om ifall deras arbetsbelastning ökade när hon inte gjorde sin del av arbetet. Hennes prestation varierade mellan 25 och 45 procent som bäst och i genomsnitt gjorde hon ungefär en tredjedel av vad de andra presterade. Hon gjorde många fel och hon tog tid från de andra som var tvungna att rätta, kontrollera och hjälpa henne. När hon lämnade från sig en uppgift till någon annan hade hon inte antecknat vad som hade gjorts utan de andra var tvungna att lägga tid på att kontrollera och eventuellt göra om. Ibland dolde hon åtgärder som hon själv hade gjort för att de inte skulle synas.

Utöver den förstärkning som hade gjorts i form av en extra handläggare fortsatte handläggarchefen G.A. regelbundet att gå in till T.H. och stötta praktiskt. På arbetsstationen RIF/Kalla, som man brukar vara två på, kunde T.H. bara göra ett fåtal av arbetsuppgifterna av enklare art, till exempel kalla när det inte var så många parter och vittnen. Det innebar att den andra domstolshandläggaren fick en arbetsbelastning långt över vad som var rimligt.

T.H. vägrade också att ta hand om brådskande mål trots att handläggarchefen uppmanade henne att göra det. För att det skulle fungera att T.H. gjorde endast icke tidspressade arbetsuppgifter krävdes det ändå att handläggarchefen ställde upp en tydlig punktlista över vad som skulle göras, till exempel boka tolk, boka videolokal, kalla vittnen och kontakta häktet. T.H. tog inget ansvar för helheten på stationen och visste inte i vilken ordning saker skulle göras. I november 2018 beslutade arbetsgivaren därför att anställa ytterligare en person som kom den 18 mars 2019. Då fanns det sju handläggare i stället för det normala fem. Efter att T.H. hade slutat var det fem handläggare på enheten.

Under våren 2019 vidtog arbetsgivaren många åtgärder för att hjälpa T.H. Den 15 mars 2019 var G.A. och T.H. till exempel på Länshälsan för att göra ett så kallat krav- och funktionsschema, KOF. Det görs för att kartlägga balansen mellan de krav som arbetet ställer och den funktion som arbetstagaren bedömer att hon har och den funktion som arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren har. Det visade sig då att arbetsgivaren och T.H. var ganska överens om att det var många delar av arbetet som T.H. inte klarade. En del av uppgiften var dock att bedöma huruvida T.H. klarade av att arbeta självständigt och att växla mellan olika arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bedömde att T.H. inte klarade av det medan T.H. ansåg att hon gjorde det.

T.H:s arbetsprestation var under 2019 på en nivå som varierade kraftigt från dag till dag. Vissa dagar var den extremt låg och enstaka dagar, när hon presterade som bäst, en bit under hälften vad en normalpresterande handläggare presterar. Detta rent kvantitativt. Detta ska dock ses i ljuset av att hon fått omfattande stöd och hjälp. Kvalitativt råder det stor osäkerhet om hur T.H. har presterat. Det har oftast behövt kontrolleras att hon har utfört uppgifterna korrekt och att inget har blivit liggande. Hennes arbetsprestation har på så sätt varit en minuspost. Det som hon de facto presterade raderades ut av att andra var tvungna att stötta, arbetsleda och göra om. Det har inte funnits någon positiv prognos och ingen positiv förändring har kunnat skönjas.

I juni 2019, efter att anmälan hade gjorts till Personalansvarsnämnden, inkom T.H. med ett intyg att hon hade autism. Det var inte oväntat för arbetsgivaren som hela tiden hade misstänkt att dyslexin inte var det enda problemet. Därför hade arbetsgivaren tagit hänsyn till det när arbetet och stödet anpassades.

### Samarbetsproblem

Samarbetet med kollegorna fungerade inte på den första placeringen. Särskilt uttalat var samarbetsproblemen med A.P. T.H. blev arg och ifrågasättande när A.P. ville arbetsleda henne och tala om för henne vad hon skulle göra. A.P. sa också att kollegorna klagade på att T.H. inte gjorde tillräckligt. Då blev T.H. arg. Det blev sedan efter den 1 oktober 2018 på samma sätt även med den nya handläggarchefen G.A. T.H. ville helt enkelt inte göra det som hon blev tillsagd. Hon förväntade sig att kollegorna skulle utföra allt arbete och kollegorna upplevde det som väldigt svårt att kommunicera med henne om arbetsfördelning och andra frågor som krävs för att hantera det dagliga arbetet.

G.A. fortsatte att gå in och stötta, bland annat genom att gå in och prioritera och omplanera arbetsuppgifter. När T.H. inte klarade av det fick hon kritik av kollegor för att hon inte hjälpte till. Då blev T.H. aggressiv. Denna attityd fortsatte genom hela anställningen.

T.H. fick en skriftlig erinran om bemötande den 29 maj 2019. Eftersom T.H. hade så svårt att kommunicera och samarbeta föreslog Domstolsverket i sin



utredning om kränkande särbehandling att T.H. skulle stärkas i sitt medarbetarskap och kommunikationsförmåga för att bättre hålla sams med kollegor och chefer. Arbetsgivaren föreslog därför att T.H. skulle gå hos en coach för att få stöd. T.H. tackade dock nej till det.

I ett e-mail till konsulten skrev C.L. följande.

Tack för offerten som jag härmed accepterar.

Jag vill dock förtydliga att det vår medarbetare behöver få coachning i är hennes kommunikation och interaktion med chefer och övriga medarbetare. Insatsen ska vara framåtriktad och ge henne förutsättningar för en nystart i arbetssituationen. Hon ska inte älta gamla saker som varit utan ges stöd i det som nu händer och hur hon ska förhålla sig framåt. Exempel på det ni kan arbeta med är hur hon tar emot och tolkar en instruktion, hur hon gör när hon blir arg/irriterad, hur hon gör när hon inte förstår eller saknar information.

Ett exempel på situation är att inför en omflyttning som berörde många på kontoret gick en skriftlig instruktion ut där det bland annat framgick tydligt att ingen skulle flytta med dataskärmarna eftersom det finns i princip likadana i alla rum. Instruktionen upprepades även i ett s.k. veckobrev för handläggarna. Trots detta flyttar hon ändå med sig skärmarna och vid tillsägelse från mig börjar hon med att säga att hon behöver det på grund av att hon har en funktionsnedsättning. När jag säger att skärmarna i princip är likadana och att de inte ska flyttas runt blir hon i stället arg och börjar svära och skrika (höja rösten). Lite som att anfall är bästa försvar. Det finns fler sådana exempel på att kommunikationen går överstyr när hon inte får som hon vill eller när någon går i svaromål.

Hon behöver helt enkelt träna på att kommunicera och upptäcka vad som händer när hon bryter kommunikationsmönster.

Hur går vi nu vidare för att boka in de fem samtalstillfällena?

### Medvetandegörande

I november 2016 informerades T.H. om att hon riskerade sin anställning om hon inte förbättrade både sin arbetsprestation och sin samarbetsförmåga. Hon informerades även om detta två gånger under 2018 och flera gånger under 2019.

Den 1 november 2018 kallade C.L. och G.A. till ett möte där de förklarade att prestationerna och attityden var alldeles för dålig och att hon riskerade att förlora sin anställning.

Den 22 november 2018 informerade C.B. skriftligen T.H. om att hennes arbetsprestation inte var på en acceptabel nivå och att hon riskerade att förlora sin anställning.

Den 24 januari 2019 ägde ett möte rum mellan T.H., G.A. och C.L. G.A. och C.L. informerades då T.H. om att hennes arbetsprestation fortfarande var på en orimligt låg nivå och att misskötsamheten inte var acceptabel samt att de nu övervägde att gå till Personalansvarsnämnden.

Den 27 februari 2019 var T.H. och C.L. på ett möte på företagshälsovården. Då uppgav C.L. också att situationen var helt ohållbar samt att T.H. inte gjorde tillräckligt mycket och många fel.

Den 24 april 2019 lämnades anmälan in till Personalansvarsnämnden. Den 28 maj 2019 hölls ett korrigeringsamtal med avdelningschefen, rådmannen J.R., vid vilket framför allt samarbetsvårigheterna behandlades. J.R. skrev i anteckningarna från mötet att hon informerats om följande.

Det är t.ex. inte ett acceptabelt beteende att skrika eller tala högljutt och att med ord eller kroppsspråk härma en annan medarbetare på sätt som skedde den 22 maj i år när G.A. ville tala med henne.

### Uppsägning och överläggning

Den 27 juni 2019 fattade Personalansvarsnämnden beslut om att överväga att T.H. skulle sägas upp. Innan uppsägning kunde ske slutligt hade arbetstagaren rätt till överläggning enligt lagen om anställningsskydd. Efter att T.H. hade mottagit beslutet från Personalansvarsnämnden påkallade hennes ombud genast överläggning. Arbetsgivaren försökte därefter få till stånd överläggningar. T.H:s ombud, Henric Einarsson, obstruerade dock detta. Henric Einarsson erbjöds först att välja valfri tidpunkt under vecka 27 och vecka 28. Han erbjöds att medverka personligen på plats, per telefon, genom videokonferens på annan tingsrätt eller att sätta en annan befullmäktigad person i sitt ställe. Detta mot bakgrund av att förutom Henric Einarsson hade T.H. gett fullmakt till åtta andra personer på samma juristbyrå att företräda henne. Henric Einarsson vägrade dock att acceptera något annat datum än den 12 augusti 2019. Det skulle innebära mer än sex veckors väntan på överläggning, vilket arbetsgivaren tyckte var oacceptabelt och uppfattade som ett försök att förhala. Domstolsverket bestämde sig därför att kalla till överläggning dels den 5 juli 2019, dels den 8 juli 2019. T.H. med ombud fick därmed välja mellan dessa två dagar. Den 5 juli 2019 kom varken T.H. eller ombud. Den 8 juli 2019 kom T.H., men utan ombud. Arbetsgivaren gör därför i första hand gällande att skyldigheten att förhandla har fullgjorts genom det sammanträde som faktiskt ägde rum den 8 juli 2019. T.H. gavs då möjlighet att diskutera sitt ärende. T.H. försökte vid det tillfället även nå sitt ombud Erik Hådén men fick inget svar. I andra hand, om överläggningsskyldigheten inte anses ha uppfyllts genom detta sammanträde, har förhandlingskyldigheten ändå fullgjorts genom de försök som gjorts att få till stånd ett möte med T.H:s ombud och det kan inte läggas staten till last att det inte kom till stånd någon överläggning.

### **UTREDNINGEN**

På T.H:s begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med henne och vittnesförhör hållits med F.H. vid Länshälsan i Uppsala angående T.H:s uppträdande vid ett möte.

På Staten genom Domstolsverkets begäran har vittnesförhör hållits med lagmannen vid Uppsala tingsrätt C.B., tidigare administrativa chefen vid Uppsala tingsrätt C.L. samt T.H:s tidigare chefer vid Uppsala tingsrätt, handläggarcheferna G.A. och A.P.

T.H. har som bevisning åberopat två ljudupptagningar; ett samtal mellan henne och A.P. och ett samtal mellan henne och C.L.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

## **TINGSRÄTTENS BEDÖMNING**

### **Saklig grund för uppsägning**

T.H. har sagts upp dels på grund av bristande arbetsprestationer, dels på grund av samarbetssvårigheter.

T.H:s tidigare chefer, A.P. och G.A., har båda i förhören med dem redogjort för T.H:s bristande arbetsprestationer. De har båda uppgett att T.H., trots anpassningar, inte har klarat av och inte har hunnit med sitt arbete och att hon endast har utfört en liten del av det som förväntas utföras av en domstolshandläggare samt att det inte har skett några förbättringar. De har båda uppskattat att T.H. en bra dag har hunnit med mindre än hälften av vad en domstolshandläggare bör hinna med. A.P. och G.A. har båda framstått som trovärdiga och deras uppgifter som tillförlitliga. Deras uppgifter kan därför läggas till grund för tingsrättens dom.

A.P. och G.A. har båda också berättat om T.H:s samarbetssvårigheter. Även C.B. och C.L., som också har framstått som trovärdiga och deras uppgifter som tillförlitliga, har berättat om T.H:s samarbetssvårigheter.

Samarbetssvårigheterna framgår också klart av utredningen i övrigt, till exempel det mycket långa e-mail som T.H. den 8 februari 2018 skickade till C.B., det mycket långa e-mail som hon skickade till G.A. och C.L. den 14 november 2018 samt de ljudfiler med samtal mellan henne och A.P. respektive henne och C.L. som hon har åberopat i målet. Det framgår särskilt tydligt att T.H. lätt missförstår och förstorar upp saker och lätt blir aggressiv som en följd av missförstånden samt att hon har svårt att ta till sig att det inte alltid är hon som bestämmer. Samarbetssvårigheterna måste sammanfattningsvis anses vara av mycket allvarligt slag.

T.H. har gjort gällande att eventuella samarbetssvårigheter och brister i arbetsprestationer har sin grund i funktionsnedsättningar, att arbetsgivaren inte har vidtagit de åtgärder som krävs i anledning av funktionsnedsättningarna och att det av denna anledning inte finns saklig grund för uppsägning. Det kan i anledning härav konstateras att oavsett om T.H. har haft några funktionsnedsättningar får det anses uteslutet att ytterligare anpassningar skulle kunna leda till att hon skulle kunna sköta sina arbetsuppgifter på ett acceptabelt sätt och att hennes samarbetsförmåga skulle öka i sådan utsträckning att hennes samarbetsförmåga skulle kunna bli acceptabel. Arbetsgivaren har under en lång tid vidtagit en stor mängd åtgärder, som måste anses ha varit adekvata, utan att situationen har förbättrats. Därtill kommer att det, bland annat av förhöret med T.H., framgår att T.H. inte förstår vidden av de problem som finns och att hon som en följd därav synes omotiverad att medverka i sådan utsträckning att förändringar kan komma till stånd.

T.H. har också gjort gällande att hon inte innan uppsägningen gjordes medveten om att hon riskerade att förlora sin anställning. Det kan i anledning härav konstateras att en arbetsgivare som överväger att säga upp en arbetstagare på grund av bristande arbetsprestationer och samarbetsvårigheter i regel på ett otvetydigt sätt måste klargöra att anställningen är i fara och ge arbetstagaren möjlighet att rätta till bristerna innan uppsägning kan ske (se t.ex. AD 2005 nr 58 med hänvisning till AD 1986 nr 160 och AD 2002 nr 44). Av utredningen, inklusive T.H:s uppgifter under förhöret med henne där hon har bekräftat att hon har medvetandegjorts i enlighet med vad Staten genom Domstolsverket har gjort gällande, följer att arbetsgivaren vid ett stort antal tillfällen gjort T.H. medveten om de brister som arbetsgivaren ansåg föreligga och att hennes anställning var i fara samt att hon har fått möjlighet att ändra sitt beteende.

Mot ovanstående bakgrund har saklig grund för uppsägning av T.H. förelegat både i anledning av hennes bristande arbetsprestationer och hennes bristande samarbetsförmåga.

### **Interimistiskt beslut**

En arbetsgivares yrkande om ett interimistiskt beslut enligt 34 § 3 st. lagen om anställningsskydd ska bifallas om det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad (se t.ex. AD 2012 nr 56 med hänvisning till prop. 1973:129 s. 278). Mot bakgrund av vad som angetts ovan är det uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Staten genom Domstolsverkets interimistiska yrkande ska därför bifallas.

### **Överläggningsskyldighet**

Enligt 30 § lagen om anställningsskydd har arbetstagaren rätt till överläggning med arbetsgivaren om en åtgärd som arbetstagaren har underrättats om ifall överläggning begärs inom en vecka. Det är ostridigt att T.H. begärde överläggning inom tidsfristen. Överläggningsskyldighet har därför förelegat för staten.

Lagen om anställningsskydd innehåller inte några särskilda regler för överläggningarnas form och innehåll. I begreppet överläggning ligger dock att parterna ska verka för att den tilltänkta åtgärden blir föremål för en behandling i sak. Det åligger därvid normalt arbetsgivaren att ange grunden för den tilltänkta åtgärden och att lägga fram de närmare omständigheter som han eller hon åberopar. Det första steg som får anses åligga arbetsgivaren, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om annat, är att försöka få till stånd ett sammanträde som planeras in på ett sådant sätt att parterna kan förbereda sig inför sammanträdet.

T.H. har under förhöret med henne uppgett att Henric Einarsson för henne hade uppgett att överläggningen skulle ske den 12 augusti 2019 och att hon inte kände till att muntlig överläggning skulle äga rum den 5 eller 8 juli 2019. Av protokollet från sammanträdet framgår också att T.H. vid mötet uppgav att hon inte visste om att ett möte skulle hållas den aktuella dagen.

Det är inte uteslutet att Henric Einarsson har gett felaktig information till T.H. Hon kan också ha missförstått Henric Einarssons uppgifter. Arbetsgivaren kan därför inte anses ha fullgjort sin överläggningsskyldighet endast det genom det faktum att T.H. var närvarande vid ett sammanträde den 8 juli 2019.

Oavsett anledning till att T.H. inte kände till att sammanträdet skulle äga rum kan konstateras att det är ostridigt att T.H. hade gett Henric Einarsson fullmakt att företräda henne. Han har, i egenskap av ombud för henne, fått välja tidpunkt för sammanträde under vecka 27 och 28, det vill säga från och med den 1 juli 2019 till och med den 12 juli 2019. T.H. har bestritt att Henric Einarsson endast godtog att ett möte ägde rum den 12 augusti 2019. Det har dock inte påståtts eller på annat sätt framkommit att Henric Einarsson föreslog någon annan tidigare tidpunkt.

Det ligger i sakens natur att parterna ska verka för att överläggningarna genomförs så snart som möjligt och även om överläggning begärs under sommaren kan det inte anses acceptabelt att avvakta mer än sex veckor. Henric Einarssons agerande att inte föreslå någon tidigare tidpunkt för överläggning än den 12 augusti 2019 måste därför ses som ett uppgivande av möjligheten att påverka tidpunkten för överläggning. Arbetsgivaren får under dessa förutsättningar anses haft rätt att kalla till överläggning vid valfri tidpunkt. Som en följd härav får arbetsgivaren anses ha fullgjort vad som har ålegat arbetsgivaren när T.H. och hennes ombud sedan valde att inte medverka vid sammanträdet.

### **Rättegångskostnader**

Staten genom Domstolsverket har fått framgång med sin talan i alla delar och T.H. kan mot bakgrund av vad som framkommit inte anses ha haft skälig anledning att få tvisten prövad. T.H. ska därför ersätta Staten genom Domstolsverket för rättegångskostnader. Den av Staten genom Domstolsverket yrkade ersättningen är skälig.

---

### **DOMSLUT**

1. Käromålet ogillas.
2. Tingsrätten förordnar med omedelbar verkan, utan hinder av att domen inte har vunnit laga kraft, att T.H:s anställning vid Uppsala tingsrätt upphör vid utgången av dagen för denna dom.
3. T.H. ska ersätta Staten genom Domstolsverket för rättegångskostnader med 128 210 kr, varav 127 830 kr avser arbete och 380 kr utlägg, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.