

En arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist. Fråga om uppsägningen i själva verket berott på förhållanden som varit hänförliga till arbetstagaren personligen, s.k. fingerad arbetsbrist, samt om det funnits ett samband med arbetstagarens funktionsnedsättningar och om uppsägningen därför varit diskriminerande. Även fråga om arbetstagaren därutöver blivit utsatt för direkt diskriminering, trakasserier, repressalier och om arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagens utredningsskyldighet.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15
kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-09-30
StockholmDom nr 57/15
Mål nr B 145/13**KLAGANDE**

D.P. i Uppsala

Ombud: advokaten Ulf Öberg och EU-advokaten David Loveday,
Advokatfirman Öberg & Associés AB, Box 2098, 103 13 Stockholm**MOTPART**

Quintiles AB, 556244-8802, Strandbogatan 1, 753 23 Uppsala

Ombud: advokaterna Fredrik Dahl och Åsa Gotthardsson, Advokatfirman
Vinge KB, Box 1703, 111 87 Stockholm**SAKEN**

diskriminering och ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

ÖVERKLAGAD DOMUppsala tingsrätts dom den 14 november 2013 i mål nr T 5627-12 och
T 451-13

Tingsrättens dom, se bilaga.

D.P. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska bifalla hans vid tingsrätten framställda yrkanden om att uppsägningen av honom ska förklaras ogiltig och om att Quintiles AB (bolaget) till honom ska betala dels allmänt skadestånd med 250 000 kr, dels diskrimineringsersättning med 3 000 000 kr. D.P. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att ersätta honom för hans rättegångskostnader vid tingsrätten samt att bolagets ombud advokaterna F.D. och Å.G. på grund av vårdslös processföring ska, enligt 18 kap. 7 § rättegångsbalken, förpliktas att jämte bolaget ersätta hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har bestritt ändring av tingsrättens dom. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget är skyldigt att utge diskrimineringsersättning eller allmänt skadestånd har bolaget yrkat att ersättningen ska sättas ned till i första hand noll. D.P. har bestritt att det föreligger jämkningsskäl.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

För det fall D.P. inte skulle vinna bifall till sin talan i Arbetsdomstolen har han yrkat att Arbetsdomstolen, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, ska förordna att vardera parten ska stå sin kostnad.

Bolaget har, oavsett utgången i målet, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta D.P. att, enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken, ersätta bolaget för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen som bolaget vållats på grund av D.P:s processföring i Arbetsdomstolen. Bolaget har vidare yrkat att D.P:s ombud,

advokaten U.Ö. och EU-advokaten D.L., på grund av vårdslös processföring ska, enligt 18 kap. 7 § rättegångsbalken, förpliktas att jämte D.P. ersätta denna kostnad. Slutligen har bolaget, för det fall D.P. skulle vinna bifall till sin talan i Arbetsdomstolen, yrkat att Arbetsdomstolen, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, ska förordna att vardera parten ska stå sin kostnad.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp, med undantag för förhöret med A.K. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen har parterna i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom med de förtydliganden som framgår av domskälen. D.P. har i Arbetsdomstolen fråntallit de vid tingsrätten i övrigt framställda fastställelseyrkandena och gör här inte längre gällande att uppsägningen i vart fall varit i strid med anställningsskyddslagens turordningsregler och inte heller att bolaget brutit mot omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Domskäl

Twisten

D.P. sades upp den 21 augusti 2012 från sin tillsvidareanställning hos bolaget som Strategic Site Relationships Manager (SSRM). Bolaget angav arbetsbrist som skäl för uppsägningen.

D.P. har gjort gällande att det inte förelegat arbetsbrist och att bolaget sagt upp honom av skäl hänförliga till honom personligen, nämligen hans funktionsnedsättningar, och att uppsägningen varit i strid med såväl 7 § anställningsskyddslagen som förbudet mot direkt diskriminering i 1 kap. 4 § 1 och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen. Han har bestritt att det förelåg saklig grund för uppsägning av personliga skäl på grund av bristande arbetsprestationer. D.P. har vidare gjort gällande att han under perioden mars–juni 2012 och vid ett senare tillfälle blivit direkt diskriminerad samt att han före uppsägningen utsatts för trakasserier och repressalier i strid med diskrimineringslagen. Därtill har han gjort gällande att bolaget brutit mot utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § diskrimineringslagen.

Bolaget har invänt att uppsägningen varit sakligt grundad då det förelegat arbetsbrist och att det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl på grund av bristande arbetsprestationer samt att uppsägningen inte haft något samband med någon funktionsnedsättning hos D.P. och därmed inte varit i strid med vare sig anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen. Bolaget har bestritt samtliga D.P:s övriga påståenden om att han skulle ha utsatts för diskriminering, trakasserier och repressalier samt att bolaget skulle ha brutit mot utredningsskyldigheten i diskrimineringslagen.

Mellan parterna är alltså tvistigt

- om uppsägningen varit sakligt grundad,
- om uppsägningen varit diskriminerande,
- om bolaget under våren 2012 och en gång efter uppsägningen utsatt D.P. för direkt diskriminering samt trakasserier som haft samband med någon funktionsnedsättning,
- om bolaget utsatt D.P. för repressalier i strid med diskrimineringslagen, och
- om bolaget brutit mot utredningsskyldigheten enligt diskrimineringslagen.

Händelseförloppet

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen om D.P:s anställning och om händelseförloppet.

Bolaget ingår i en internationell koncern och har en matrisorganisation. D.P. anställdes som Proposal Developer hos bolaget i juli 2008. I februari 2010 fick han en anställning som SSRM hos bolaget. Samma år anställdes även P.A. hos bolaget. SSRM-befattningen är en chefsroll och har till syfte att fördjupa samarbetet och bygga relationer med de kliniker som bolaget arbetar med, s.k. Partner Sites. I och med den nya befattningen kom D.P. att organisatoriskt tillhöra en koncernövergripande enhet för Partner Sites där P.B., som var stationerad i Storbritannien, var linjechef. Hans chef hos bolaget under aktuell tid var P.A. A-K.P. var från och med år 2009 personalchef hos bolaget med ansvar för Norden, men hade också en global HR-befattning. Den 1 februari 2012 gick hon över till den globala befattningen på heltid och efterträddes då av Å.S. A-K.P. slutade hos koncernen i september 2012.

D.P. har återkommande med A-K.P. bl.a. diskuterat sin arbetssituation och problemet med att ha två chefer och för stor arbetsbörda. Han har också till henne framfört önskemål om att få en särskild dator samt en s.k. smartphone. Han har i samband därmed uppgett att han inte ville att hans ”disability” skulle avslöjas. Sommaren 2011 fick D.P. en son och arbetade delvis på distans från Tyskland. Hösten 2011 blev hans syster i Australien allvarligt sjuk. I slutet av det året åkte han till Australien ca tre veckor för att stötta sin familj. Enligt D.P. kunde han nu inte arbeta lika mycket som han hade gjort tidigare.

I mars 2012 skulle ett sedan tidigare planerat möte hållas med Västra Götalandsregionen, en av bolagets samarbetspartner. D.P. hade till uppgift att som SSRM planera och genomföra mötet. Det var också sedan en tid tillbaka planerat att P.B. skulle delta i mötet och tillsammans med D.P. även besöka andra Partner Sites. Dessförinnan, i februari, hade P.A. samtal med D.P. om, som P.A. ansåg, de bristande förberedelserna inför mötet.

Av ett mejl av den 6 mars 2012 framgår att det varit ett möte den 5 mars 2012. I mejlet, skickat till sex personer varav en är D.P., tackar P.A. för ett bra möte. D.P. svarar på mejlet och framför arbetsrelaterade synpunkter. I slutet av mejlet finns rubriken ”Disability/ies” varunder han anger följande. ”I

am following up the HR and would like to keep this confidential until I have received some advice and support from local HR-”. Omkring den 9 mars föreslog P.A. att D.P. borde få kontakt med företagshälsovården redan påföljande vecka. Något möte hos företagshälsovården kom inte till stånd då det inte var möjligt att få tid med så kort varsel. Med anledning av P.A:s förslag mejlade D.P. till A-K.P. den 12 mars 2012 och önskade ett möte och anförde att han önskade att alla uppgifter om honom skulle fortsätta att var konfidentiella.

På söndagen den 11 mars 2012 hade D.P. ett telefonsamtal med P.B. I början av veckan därpå, troligen den 13 mars, kom P.B. till Sverige. D.P. mötte henne på Arlanda flygplats och de hade där ett flera timmar långt samtal om arbetet och hans arbetssituation, varvid han bl.a. berättade att han har dyslexi. Samma dag berättade P.B. för P.A. att D.P. hade kontaktat henne under helgen samt att de diskuterat hans arbetssituation. P.A. träffade även D.P. samma dag. På kvällen åt P.B. och P.A. middag tillsammans. P.B. återvände till Storbritannien i slutet av veckan.

Den 26 mars 2012 hölls ett möte mellan P.B., Å.S. och D.P. P.B. presenterade ett förslag till överenskommelse om att D.P. skulle lämna sin anställning hos bolaget och kompenseras ekonomiskt för detta. P.B. uppgav att det fanns brister i hans arbete och påpekade att de hade diskuterat detta redan för två år sedan. Hon uttalade vidare att SSRM-rollen inte var rätt för honom och att han därför inte skulle fortsätta i den befattningen. Hon bad honom att lämna över arbetsuppgifter till kollegor samt ställa in sina inbokade möten. D.P. förklarade att han ville ha kvar sin anställning hos bolaget och att han inte var intresserad av att träffa någon överenskommelse. Senare samma dag träffades D.P. och Å.S.

Den 27 mars 2012 hölls en telefonkonferens mellan D.P., P.B. och Å.S. D.P. meddelade då att han avsåg att söka juridisk rådgivning. Den 29 mars 2012 talade D.P. och Å.S. i telefon med varandra och han meddelade att han nu hade gått med i Unionen.

Någon gång mellan den 27 och den 29 mars 2012 ringde D.P. till Quintiles Ethics Hotline. Av en nedteckning av samtalet framgår följande. D.P. uppger att han hade blivit uppmanad att lämna sin anställning och att han tror att det finns ett samband med detta och att han för sina chefer berättat att han har en funktionsnedsättning. Enligt hans åsikt påverkade hans funktionsnedsättning inte hans förmåga att utföra sitt arbete. Den 30 mars 2012 mejlade M.H., Sr Director Business Ethics, Enterprise Compliance Office, till D.P. med anledning av hans anmälan till Quintiles Ethics Hotline. Hon skrev att hjälplinjen inte kunde hantera hans anmälan om diskriminering med hänsyn till europeisk dataskyddslagstiftning och att han var tvungen att ta upp frågan lokalt, t.ex. med personalavdelningen.

Den 30 mars 2012 hölls en telefonkonferens mellan D.P., P.B. och Å.S. D.P. meddelade att Unionen hade gett honom rådet att inte acceptera bolagets förslag till överenskommelse. P.B. uppgav att bolaget drar tillbaka sitt förslag och i stället kommer att ta fram en åtgärdsplan.

Den 2 april 2012 träffades D.P. och A-K.P. Vid mötet berättade D.P. att han hade skrivit till P.A. att han har ”a disability” och att denne då ville att han skulle träffa en arbetsterapeut, att han har en ”disability that is related to my sleeping” och tar starka mediciner samt att han hade berättat för P.B. att han har dyslexi.

Den 3 april 2012 talade D.P. med P.B. i telefon. Efter telefonsamtalet fick D.P. ett mejl från P.B. med en åtgärdsplan, Performance Plan. Av åtgärdsplanen framgår bl.a. följande. P.B. anser att D.P. inte är rätt person för rollen som SSRM i Sverige och P.A. anser att han inte passar i hans team eftersom han inte levererar det som förväntas, inte levererar i tid och inte rapporterar förseningar och inte följer bolaget riktlinjer. Dagen efter, den 4 april, träffades D.P. och P.A. De diskuterade D.P:s arbete framöver samt upplägget för den Country Capability Presentation som D.P. skulle sätta samman. Därefter mejlade P.A. till bolagets ledningsgrupp och informerade om D.P:s kommande arbetsuppgifter under april och om att D.P. skulle vara föräldraledig i maj. Samma dag, den 4 april 2012, mejlade D.P. till R.P., en tidigare chef, och skrev bl.a. att han hade tackat nej till bolagets förslag till överenskommelse och att en mobbningsmentalitet blivit allt tydligare.

D.P. var sjukskriven under senare delen av april 2012.

Den 30 april 2012 träffades D.P. och P.A. P.A. uppgav att bolaget ville att de skulle gå skilda vägar och att detta skulle bli resultatet i slutändan, att bolaget inte hade något förtroende för honom då han inte levererat det han borde, att syftet var att hitta en lösning där D.P. gick med på att avsluta sin anställning hos bolaget, att andra alternativ skulle vara ”less comfortable” samt att D.P. inte skulle ha rollen som SSRM om han valde att komma tillbaka efter sin föräldraledighet.

D.P. var föräldraledig i maj 2012.

Den 16 maj 2012 talade D.P. med P.A. i telefon. D.P. meddelade att han avsåg att komma tillbaka till sin SSRM-befattning efter föräldraledigheten. P.A. uppgav att D.P. inte skulle ha samma ansvarsområden som tidigare. P.A. uppgav även att det pågick organisationsförändringar i bolaget, vilket skulle kunna leda till uppsägningar, och påpekade att D.P. borde ha detta i åtanke när han övervägde bolagets förslag till överenskommelse.

Den 5 juni 2012 hölls ett möte mellan å ena sidan D.P. och hans ombud advokaten C.E. och å andra sidan P.A. och advokaten F.D. Bolaget lämnade ett nytt förslag till överenskommelse med innebörden att D.P. skulle avsluta sin anställning hos bolaget och kompenseras ekonomiskt för detta. D.P. tackade nej till förslaget.

Den 7 juni 2012 hölls ett möte mellan D.P., P.A. och Å.S. Senare samma dag fick D.P. ett mejl från P.A. med en uppdaterad åtgärdsplan. Av mejlet framgår bl.a. att åtgärdsplanen skulle utvecklas vidare framöver, att D.P., P.A. och P.B. skulle ha möten varje vecka och att D.P. inte skulle ha något

personalansvar eller några kundkontakter. D.P. fick också i uppdrag att sammanställa en Country Capability Presentation.

Bolaget, och övriga bolag i koncernen, hade under våren 2012 fått i uppdrag av regionledningen att se över sin organisation och sina kostnader i syfte att öka lönsamheten. Den 8 juni 2012 lämnade P.A. ett förslag till regionledningen med innebörden att SSRM-befattningen hos bolaget skulle tas bort.

Den 11 juni 2012 hölls ett möte mellan D.P., P.A. och P.B. Den 18 juni hade de en telefonkonferens.

Den 25 juni 2012 godkände regionledningen bolagets förslag om att ta bort SSRM-befattningen. I slutet av juni 2012 lämnade bolaget besked till D.P. om att han skulle komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. Den 4 juli 2012 påkallade bolaget förhandling med Unionen enligt 13 § medbestämmandelagen.

Den 10 juli 2012 hölls ett möte mellan D.P. och Å.S. Senare samma dag talade D.P. med P.B. i telefon.

Förhandlingar mellan bolaget och Unionen ägde rum den 3 och 16 augusti 2012 om arbetsbrist. Den 21 augusti 2012 sades D.P. upp från sin anställning hos bolaget. Den 18 september 2012 ansökte D.P. om stämning mot bolaget. Han gjorde gällande att uppsägningen inte varit sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen. Han uppgav vidare att han hade dyslexi och att han hade utsatts för diskriminering som han skulle komma att begära skadestånd för. Unionen påkallade förhandling och gjorde gällande att D.P. utsatts för diskriminering. Förhandling hölls den 22 oktober 2012. Den 24 januari 2013 ansökte D.P. om stämning mot bolaget och gjorde gällande att bolaget utsatt honom för diskriminering som haft samband med hans diagnoser ADD, narkolepsi och dyslexi.

D.P. spelade in samtalen och mötena den 26 mars, 27 mars, 29 mars, 30 mars, 2 april, 3 april, 4 april, 30 april, 16 maj, 5 juni, 7 juni, 11 juni, 18 juni, 10 juli och den 22 oktober.

Sammanfattning av grunderna för talan

Parterna har i Arbetsdomstolen sammanfattat sina grunder för talan enligt följande.

D.P.

D.P. har funktionsnedsättningar i form av dyslexi, AD(H)D och narkolepsi, vilka omfattas av diskrimineringslagen. Bolaget har känt till eller borde ha känt till hans funktionsnedsättningar.

D.P. har, under anställningen och vid ytterligare ett tillfälle, i strid med 2 kap. 1 § och 1 kap. 4 § 1 utsatts för direkt diskriminering som haft samband med hans funktionsnedsättningar,

1. då bolaget vid flera tillfällen – den 26 mars, 30 april, 15 maj och 5 juni 2012 – försökt förmå honom att frivilligt lämna sin anställning genom att bolagets företrädare och ombud uttalat sig förklenande och nedsättande om hans person och arbetsinsats samt hotat med att han annars skulle bli uppsagd eller få sämre arbetssituation och betydligt mindre kvalificerade arbetsuppgifter,
2. då bolaget vid möten den 26 mars, 3, 4 och 30 april samt 5, 7, 11 och 18 juni 2012 främtog eller hotade att främta honom hans arbetsuppgifter som SSRM,
3. då bolaget den 3 april 2012 upprättade en åtgärdsplan – Performance Improvement Plan – som i huvudsak sammanfaller med allmänt vedertagna diagnostiska kriterier för AD(H)D, och
4. då bolaget under förberedelsen vid tingsrätten den 29 april 2013 i andra hand gjorde gällande att det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl, utan att skriftligen ange skälen härför inom tiden för det stupstocksföreläggande som riktats mot D.P.

D.P. har därutöver, under anställningen, i strid med 2 kap. 1 § och 1 kap. 4 § 4 utsatts för trakasserier som haft samband med hans funktionsnedsättningar,

1. då P.A. omkring den 11 mars 2012 mot D.P:s vilja och utan att informera P.B. organiserade ett besök hos företagshälsovården,
2. då P.B. och P.A. under våren 2012 uttryckte misstro mot honom och gjorde gällande att ha var en risk för bolaget och dess kunder samt ifrågasatte om han var lämplig för sin befattning som SSRM,
3. då bolaget vid flera tillfällen – den 26 mars, 3 och 30 april, 15 maj samt 5 och 7 juni 2012 – försökt förmå honom att frivilligt lämna sin anställning, genom att bolagets företrädare och ombud uttalat sig förklenande och nedsättande om D.P:s person och arbetsinsats, och/eller hotat med att han annars skulle bli uppsagd eller få sämre arbetssituation och mindre kvalificerade arbetsuppgifter,
4. då han den 26 mars och 30 april 2012 oförberedd förväntades läsa och omedelbart ta ställning till och skriva under ett avtal om att hans anställning skulle avslutas,
5. då bolaget den 3 april 2012 upprättade en åtgärdsplan – Performance Improvement Plan – som i huvudsak överensstämmer med vedertagna diagnostiska kriterier för AD(H)D,
6. då bolaget vid möten den 26 mars, 3, 4 och 30 april samt den 7, 11 och 18 juni 2012 i princip främtog honom hans arbetsuppgifter som SSRM och i stället gav eller hotade att ge honom okvalificerade arbetsuppgifter att utföra under tidspress,
7. då bolaget den 7 och 8 juni 2012 gav D.P. i uppgift att under hård tidspress genomgå en prestationstestning – Country Capability Presentation –, och
8. då P.A. och P.B. fortlöpande under april–juni 2012 vid möten och samtal anlade en inställning och ett tonläge som var pressande, nedlåtande och kränkande.

D.P. har anmält att han ansett sig utsatt för diskriminering och trakasserier som har haft samband med hans funktionsnedsättningar dels till Ethics Hotline någon gång mellan den 27 och 29 mars 2012, dels till bolagets personalchef A-K.P. den 2 april 2012. Trakasseriåtgärderna angivna ovan hänförliga till tiden därefter utgör repressalieåtgärder vidtagna med anledning av dessa anmälningar. Bolaget har därmed brutit mot repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen.

Bolaget har slutligen underlåtit att utreda D.P:s anmälningar om att han ansett sig ha blivit utsatt för trakasserier som har haft samband med hans funktionsnedsättningar och underlåtit att vidta de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra framtida trakasserier. Bolaget har därmed brutit mot utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § diskrimineringslagen.

Bolaget är skyldigt att betala diskrimineringsersättning till D.P. med anledning av den direkta diskrimineringen, trakasserierna och repressalierna och då bolaget brutit mot diskrimineringslagens utredningsskyldighet.

D.P. sades upp den 21 augusti 2012. Han sades upp på grund av påstådd arbetsbrist, men uppsägningen var betingad av skäl som var att hänföra till honom personligen, nämligen hans funktionsnedsättningar, i vart fall delvis. Det fanns ett samband mellan att bolaget valde att dra in just SSRM-befattningen och hans funktionsnedsättningar. Det fanns alltså ett samband mellan uppsägningen av honom och hans funktionsnedsättningar. Det har inte förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl på sätt bolaget gjort gällande. Uppsägningen har därmed varit i strid med såväl 7 § anställningsskyddslagen som förbudet mot direkt diskriminering i 2 kap. 1 § och 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen. Uppsägningen ska därmed ogiltigförklaras och bolaget är skyldigt att betala både allmänt skadestånd och diskrimineringsersättning till D.P.

Bolaget

Bolaget vitsordar att D.P. har diagnoserna dyslexi, AD(H)D och narkolepsi men kan inte vitsorda att dessa diagnoser omfattas av begreppet funktionshinder eller funktionsnedsättning i diskrimineringslagen. Bolaget har före uppsägningen inte känt till eller kunnat känna till att D.P. har de aktuella diagnoserna och därmed att han har en eller flera funktionsnedsättningar. Oavsett om bolaget, eller någon hos bolaget, haft kännedom om någon eller samtliga av D.P:s diagnoser så har D.P. inte visat på omständigheter som gör det antagligt att diskriminering förelegat.

Det förelåg saklig grund för uppsägning av D.P. på grund av arbetsbrist. Det förelåg organisatoriska och ekonomiska skäl att dra in befattningen SSRM som D.P. hade. I vart fall förelåg det saklig grund för uppsägning av D.P. av personliga skäl hänförliga till hans bristande prestationer i arbetet. Uppsägningen hade inget samband med hans diagnoser. Bolaget har genom uppsägningen varken brutit mot anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen.

Bolaget har inte under anställningen eller under den muntliga förberedelsen vid tingsrätten diskriminerat eller trakasserat D.P. Bolagets agerande har inte haft samband med någon funktionsnedsättning hos D.P. D.P. har inte för bolaget och dess företrädare klagat att han ansett sig ha blivit utsatt för trakasserier som haft samband med någon funktionsnedsättning. D.P. har inte till bolaget anmält att han ansett sig diskriminerad eller trakasserad av företrädare för bolaget, varför åtgärderna i vart fall inte utgör repressalier.

Då D.P. inte till bolaget anmält att han ansett sig diskriminerad eller trakasserad av företrädare för bolaget har bolaget inte heller haft någon utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen. Om utredningsskyldighet skulle föreligga har bolaget utrett frågan om trakasserier och repressalier genom den utredning som bolaget vidtagit under rättsprocessen.

Rättsliga utgångspunkter i frågan om uppsägningen varit i strid med lag

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad. Det finns två uppsägningsgrunder, arbetsbrist eller personliga skäl.

Med uttrycket arbetsbrist avses inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Under begreppet arbetsbrist faller även sådant som att arbetsgivaren inte längre anser det befogat att visst arbete drivs vidare inom ramen för verksamheten eller att arbetsgivaren annars av t.ex. företagsekonomiska eller organisatoriska skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare (se t.ex. AD 2000 nr 35).

Arbetsbrist utgör normalt saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist ska anses föreligga. Detta innebär att en domstol normalt inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsökonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65).

Det kan föreligga en risk att arbetsbrist anförs som skäl för en uppsägning som i själva verket syftar till att bli av med en anställd som det inte funnits tillräckliga skäl för att säga upp av personliga skäl, s.k. fingerad arbetsbrist. Som Arbetsdomstolen i olika sammanhang närmare har utvecklat får den bevisprövning som ska ske när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår att annan grund i själva verket varit bestämmande för arbetsgivarens handlande, särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på enstaka arbetstagare. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den arbetsgivaren uppgett, desto starkare krav bör ställas på arbets-

givaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen dock ska gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar).

Arbetsdomstolen har i flera avgöranden uttalat att om arbetsbrist faktiskt föreligger, dvs. om arbetsgivaren av verksamhetsskäl har minskat antalet anställda, saknar det betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (se t.ex. AD 2000 nr 35 och där gjorda hänvisningar). Om de personliga skälen i en sådan situation innebär att uppsägningen även har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen innebär det dock att uppsägningen kan vara diskriminerande och därmed inte sakligt grundad. Enligt diskrimineringslagen räcker det nämligen med att diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande eller beslut.

I 1 kap. 4 § diskrimineringslagen anges vad som avses med diskriminering enligt lagen. Av punkten 1 framgår att direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med bl.a. funktionshinder. Det ska alltså vara fråga om ett missgynnande i en jämförbar situation. Det ska också finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och den diskrimineringsgrund som avses, t.ex. ett funktionshinder eller en funktionsnedsättning.

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild bevisbörderegler som har sin grund i EU-rätten. Av bestämmelsen framgår att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit. Bestämmelsen syftar till att ge den som anser sig ha blivit diskriminerad en bevislättning och har sin främsta betydelse just för prövningen av om det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden, se vidare AD 2014 nr 28.

I en situation där en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist men där arbetstagaren gör gällande att det är fråga om fingerad arbetsbrist och att uppsägningen haft samband med en funktionsnedsättning innebär vad som anförts ovan att arbetstagaren inledningsvis dels ska visa sannolika skäl för att arbetsbristen är fingerad, dels visa omständigheter som gör antagligt att det finns ett orsakssamband mellan uppsägningen och diskrimineringsgrunden.

Redovisningen ovan innebär att Arbetsdomstolen ska pröva uppsägningens giltighet i förhållande till regleringen i både anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen. En uppsägning kan förklaras ogiltig enligt både anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen, se 34 § första stycket anställningsskyddslagen och 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen. Om domstolen finner att uppsägningen varit i strid med anställningsskyddslagen och/eller diskrimineringslagen föreligger också rätt till allmänt skadestånd

och/eller diskrimineringsersättning enligt 38 § anställningsskyddslagen och 5 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Det är ostridigt att D.P. har diagnoserna AD(H)D, narkolepsi och dyslexi. Bolaget har emellertid förklarat sig inte kunna vitsorda att diagnoserna också utgör funktionshinder i enlighet med hur begreppet definieras i diskrimineringslagen. En inledande fråga att ta ställning är alltså om diskrimineringslagen över huvud taget är tillämplig.

Bolaget har också invänt att bolaget inte haft kännedom om D.P:s diagnoser eller att han haft några funktionshinder och att bolaget därmed inte kan ha utsatt D.P. för diskriminering i strid med diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolen behandlar först begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning och därefter frågorna om D.P:s diagnoser omfattas av diskrimineringslagen eller inte och om bolagets kännedom om D.P:s diagnoser eller funktionsnedsättningar.

Begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning.

Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009. Genom en lagändring, som trädde ikraft den 1 januari 2015, fick vissa bestämmelser i diskrimineringslagen en något ändrad lydelse. Av övergångsbestämmelserna framgår att lagens tidigare lydelse ska gälla i fråga om diskriminering som ägt rum före ikraftträdandet. Eftersom de händelser som målet behandlar ägt rum innan lagändringen trädde i kraft ska Arbetsdomstolen tillämpa den tidigare lydelsen.

Lagändringen innebar bl.a. att begreppet funktionshinder ersattes med begreppet funktionsnedsättning. I förarbetena (prop. 2013/14:198 s. 50) anges bl.a. följande. Sammanfattningsvis är det regeringens bedömning att uttrycket funktionshinder i diskrimineringslagen bör bytas ut mot funktionsnedsättning. Det är det uttryck som numera i huvudsak används av organisationer som företräder de människor som är närmast berörda och det är också det ord som används i den svenska översättningen av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, liksom i Socialstyrelsens termbank med rekommenderade begrepp och termer. Ändringen är rent språklig och innebär alltså ingen ändring i sak.

Begreppen funktionshinder och funktionsnedsättning definieras, i 1 kap. 5 § 4 diskrimineringslagen före och efter lagändringen, som varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Definitionen av termen funktionshinder och funktionsnedsättning är alltså densamma. Domstolen väljer att i domen i huvudsak använda termen funktionsnedsättning.

Omfattas D.P:s diagnoser av diskrimineringslagen?

Som redan anförts är det ostridigt att D.P. har diagnoserna AD(H)D, narkolepsi och dyslexi.

Med anledning av vad som framgår av utredningen, och då särskilt genom de uppgifter som leg. psykologen H.R.J. har lämnat i sitt förhör samt i de intyg hon upprättat, gör Arbetsdomstolen i likhet med tingsrätten bedömningen att D.P:s AD(H)D och dyslexi utgör funktionshinder i diskrimineringslagens mening.

Arbetsdomstolen kan, som tingsrätten, konstatera att det avseende diagnosen narkolepsi inte har presenterats någon utredning från D.P:s sida om på vilket sätt narkolepsin begränsar hans funktionsförmåga. Det har inte heller presenterats någon utredning om huruvida narkolepsi typiskt sett utgör en begränsning i en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom. Frågan är i vilken utsträckning sådan krävs för att en domstol ska kunna avgöra om en person har ett funktionshinder eller en funktionsnedsättning i överensstämmelse med diskrimineringslagens definition eller inte.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår även narkolepsi som en sådan diagnos som uppfyller lagens definition. Som framgår nedan har Arbetsdomstolen dock inte funnit utrett att bolaget haft kännedom om att D.P. har narkolepsi. Med beaktande av detta finner domstolen inte nödvändigt att ta ställning i frågan.

Har bolaget haft kännedom om D.P:s A(D)HD, narkolepsi och dyslexi?

Som anförts ovan föreligger direkt diskriminering om det finns ett samband mellan missgynnandet – bemötandet, handlingen eller underlåtenheten – och diskrimineringsgrunden. Om den som påstås ha diskriminerat saknar kunskap om diskrimineringsgrunden måste utgångspunkten vara att det redan av det skälet inte finns något orsakssamband. Om en person är omedveten om ett visst förhållande, kan det knappast sägas att det finns ett samband mellan detta förhållande och en viss handling. Det krävs alltså insikt om själva diskrimineringsgrunden, i detta fall funktionsnedsättningen. Domstolen vill i sammanhanget understryka att detta inte innebär att det krävs uppsåt att diskriminera för att diskriminering ska vara för handen.

Av definitionen framgår, som redan redovisats, att en funktionsnedsättning är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Den berörda personen ska alltså ha eller förväntas få en varaktig nedsättning av funktionsförmågan. Nedsättningen av funktionsförmågan ska också bero på sjukdom eller skada.

Vissa funktionsnedsättningar är uppenbara utan att den som har funktionsnedsättningen behöver berätta om den eller på annat sätt ge den till känna för att omgivningen ska förstå att personen har en funktionsnedsättning. Så kan vara fallet t.ex. när en person är gravt synskadad eller gravt hörselskadad. I andra fall kan det vara svårt att förstå att en person har en funktionsnedsättning eller att ett visst beteende har sin orsak i en funktionsnedsättning, på sätt en sådan definieras i diskrimineringslagen, om inte personen ger sin funktionsnedsättning eller diagnos tillkänna eller sådan kunskap erhålls på annat sätt.

D.P. har känt till sina funktionsnedsättningar och diagnoser. Med beaktande av vad som ovan anförts prövar Arbetsdomstolen om bolaget känt till att D.P. har dyslexi, AD(H)D och narkolepsi. De personer som är eller kan vara av betydelse för bedömningen är vd:n P.A., linjeföraren P.B. och personalcheferna A-K.P. och Å.S.

Bolagets kännedom om D.P:s dyslexi

Både P.A. och P.B. har berättat att de av D.P. fått uppgift om att han har dyslexi. P.A. har berättat att han och D.P. i februari 2012 deltog vid ett möte som hölls på svenska och att D.P. då sade att han hade svårt med språket och att det berodde på dyslexi. P.B. har uppgett att D.P. vid deras möte på Arlanda i mars 2012 för henne uppgav att han har dyslexi.

P.A. och P.B., och därmed bolaget, har alltså innan det händelseförlopp som enligt D.P. inneburit direkt diskriminering och trakasserier och före uppsägningen av honom haft kännedom om att han har dyslexi.

Frågan om A-K.P. och Å.S. också har haft kännedom om D.P:s dyslexi är mot denna bakgrund av mindre intresse.

Kännedom om AD(H)D och narkolepsi

Som redan anförts har D.P. känt till sina funktionsnedsättningar och diagnoser. H.R.J. har lämnat uppgifter om hur man ställer en ADHD-diagnos och om den omfattande utredning som därvid görs i samråd mellan läkare och neuropsykolog för att kunna fastställa att en person har just ADD eller AD(H)D. D.P. har inte gjort gällande att hans narkolepsi varit direkt synlig eller kommit till omedelbart uttryck eller påverkat hans sätt att arbeta. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det mot bakgrund av dessa omständigheter inte ställas krav på bolagets företrädare att de ska ha förstått att D.P. har AD(H)D eller narkolepsi eller förstått att de bristande prestationer som bolaget påstod förelåg hade sin grund i hans AD(H)D, om han inte berättat det för dem eller de fått sådan kännedom på annat sätt.

D.P. har uppgett att han inte berättat för P.B. om sin AD(H)D eller narkolepsi. P.B. har i förhöret med henne bekräftat den uppgiften och har uppgett att hon inte känt till D.P:s AD(H)D och narkolepsi. Det finns inget i utredningen som talar för att hon skulle ha fått kännedom om detta från någon annan. Arbetsdomstolen utgår därmed i den fortsatta bedömningen från att P.B. inte känt till att D.P. har AD(H)D och inte heller att han har narkolepsi.

Enligt D.P. har dock P.A. och A-K.P. och även Å.S. haft kännedom om att han har AD(H)D och narkolepsi, vilket bolaget bestritt.

P.A:s kännedom om D.P:s AD(H)D och narkolepsi

D.P. har berättat bl.a. följande. I månadsskiftet februari/mars 2012 undrade han varför P.A. hade kallat honom för en risk när det i själva verket var så att han hade fått i uppdrag att utföra en massa arbetsuppgifter som han egentligen inte skulle utföra och inte heller fått de hjälpmedel som han behövde från personalavdelningen. P.A. blev arg och sade att A-K.P. hade ordnat hjälpmedel till honom. Han förklarade varför han inte hade hämtat ut datorn som hade beställts och berättade också att han medicinerade mot narkolepsi och AD(H)D. Han trodde att han redan hade berättat detta för P.A., men denne blev chockad. Därefter, den 6 mars 2012, skrev han ”disability/ies” i ett mejl till P.A. och syftade på sin AD(H)D och narkolepsi. Någon dag efter att han hade skickat mejlet satt P.A. och A-K.P. och pratade. Han kunde inte se något annat skäl till deras möte än att P.A. hade kontaktat A-K.P. för att efterforska om hon hade information om hans funktionsnedsättningar. På fredagen samma vecka, den 9 mars, sade P.A. att han skulle få träffa en arbetsterapeut.

P.A. har berättat i huvudsak följande. Under år 2011 försökte han hjälpa D.P. att prioritera bland arbetsuppgifterna och de hade regelbundna möten. Vid flera tillfällen meddelade D.P. kort tid före inbokade möten att materialet till dessa inte var färdigställt. De hade samtal om att D.P. inte levererade i tid och diskussioner om avlastning. D.P. berättade inte att han hade någon funktionsnedsättning eller någon diagnos. – I februari 2012 uppgav D.P. vid ett möte att han hade dyslexi eller ett dyslektiskt problem. P.A. lade ingen

större vikt vid detta. I mars 2012 skulle ett årligt avstämningsmöte äga rum med forskningsledningen i Västra Götalandsregionen. I egenskap av SSRM skulle D.P. se till att det fanns en agenda för mötet samt se till att rätt personer bjöds in. P.B. skulle närvara vid mötet. När han i februari talade med D.P. om mötet fick han beskedet att någon agenda ännu inte förberetts och att det inte var klart vilka som skulle delta vid mötet. Veckan innan P.B. skulle komma till Sverige för att närvara vid avstämningsmötet var D.P. så stressad att han fredagen den 9 mars 2012 erbjöd D.P. en kontakt med företagshälsovården. Han talade med P.B. när hon kom till Stockholm och förstod då att D.P. inför P.B. sagt att det var kravbilden från Sverige och honom som var det problematiska samtidigt som D.P. till honom uppgett att det var kravbilden från P.B. som var problemet. Han blev upprörd med anledning av att D.P. försökt spela ut sina två chefer mot varandra och visade också detta vid ett tillfälle i samband därmed när D.P. kom in på hans rum. Det är det enda möte i februari/mars som han kan påminna sig där han reagerat och blivit upprörd inför D.P. Han kommer inte ihåg att han reagerade särskilt på mejlet av den 6 mars 2012 eller att han läste det särskilt noga och möjligen ansåg han att D.P. med ”disability” avsåg att denne hade svårigheter, vilket var korrekt. – A-K.P. har inte i detalj berättat om sina samtal med D.P. och de har inte pratat om att D.P. skulle ha någon funktionsnedsättning eller diagnos. Han minns inte om de hade något möte i mars 2012. A-K.P. och han träffades ofta. – Han har inte förrän i rättsprocessen fått kännedom om att D.P. vänt sig till Ethics Hotline och dit uppgett att han har funktionsnedsättningar. Först efter uppsägningen, troligen i oktober 2012, fick han kännedom om att D.P. har AD(H)D och narkolepsi.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

D.P. har alltså uppgett att han berättat för P.A. att han har AD(H)D och narkolepsi, i vart fall någon gång i månadsskiftet februari/mars 2012. P.A. har invänt häremot och berättat att han först efter uppsägningen fick kännedom om att D.P. har dessa diagnoser. Av vad P.A. uppgett drar Arbetsdomstolen slutsatsen att han inte minns något möte där han skulle ha blivit chockad på grund av att D.P. skulle ha berättat för honom om sin AD(H)D, narkolepsi eller starka medicinering. D.P. och P.A. har alltså lämnat motstridiga uppgifter. Arbetsdomstolen finner därmed inte utrett att D.P. för P.A. före uppsägningen berättat om sina diagnoser AD(H)D och narkolepsi.

D.P. har i mejl den 6 mars 2012 till P.A. under rubriken ”disability/ies” skrivit att han ville hålla saken konfidentiell tills han fått råd och stöd från personalavdelningen. Arbetsdomstolen har ovan konstaterat att P.A. fick kännedom om D.P:s dyslexi i februari 2012. Mot bakgrund härav delar Arbetsdomstolen tingsrättens bedömning att det inte av mejlets innehåll går att dra slutsatsen att P.A. hade kännedom om att D.P. hade ytterligare diagnoser.

I samtalsnedteckningen från D.P:s anmälan till Ethics Hotline i slutet av mars 2012 har noterats att D.P. uppgett att han nyligen berättat för P.A. att han har en funktionsnedsättning. Handlingen klargör inte vilken funktionsnedsättning

det skulle vara fråga om och ger således inte stöd för att P.A. skulle ha fått kännedom om att D.P. har AD(H)D och narkolepsi.

Det finns vittnesuppgifter om att andra personer i bolaget känt till att D.P. har AD(H)D och att även P.A. haft sådan kännedom.

J.M., som arbetade på bolagets IT-avdelning, har berättat att han och D.P. hade en bra kontakt och att D.P. berättade om sin AD(H)D och dyslexi för honom. R.P., som hade en chefsposition i bolaget fram till oktober 2010, har uppgett att D.P. berättade för honom om att denne har AD(H)D. Även N.S., som arbetade hos bolaget fram till december 2011, har berättat att hon relativt tidigt fick veta att D.P. har AD(H)D och att D.P. berättat för henne att P.A. kände till hans AD(H)D.

Av vittnesuppgifterna framgår att D.P. i förhållande till J.M., R.P. och N.S. varit öppen med att han har diagnosen AD(H)D. Det går emellertid inte att mot bakgrund härav dra slutsatsen att han även berättat för P.A. om sin AD(H)D. Inte heller av N.S:s uppgift om att D.P. berättat för henne att P.A. hade kännedom om hans AD(H)D går det att dra slutsatsen att så var fallet. N.S. har inte närmare beskrivit när uppgiften skulle ha lämnats till henne eller varför P.A. hade sådan kännedom. Inte heller D.P. har berättat om att han skulle ha nämnt för N.S. att P.A. kände till hans AD(H)D.

Utredningen ger inte heller stöd för att P.A. skulle ha fått kännedom om att D.P. har AD(H)D och narkolepsi från A-K.P. eller Å.S. Domstolen behandlar vad som är utrett om deras kännedom nedan.

Arbetsdomstolens bedömning är sammantaget att inte heller skriftlig bevisning och övrig muntlig bevisning visar att P.A. före uppsägningen haft kännedom om att D.P. även har AD(H)D och narkolepsi.

Slutsatsen av det anförda är att det inte är visat att P.A. före uppsägningen känt till att D.P., utöver dyslexi, även har AD(H)D och narkolepsi.

A-K.P:s kännedom

D.P. har alltså gjort gällande att A-K.P. hade kännedom om hans dyslexi, ADHD och narkolepsi och att han berättat om sina diagnoser för henne, vilket bolaget bestritt.

D.P. har berättat i huvudsak följande. Den 20 maj 2009 berättade han för A-K.P. att han har AD(H)D och skrivsvårigheter och hon berättade då att hon har en son med epilepsi. Han skickade samma dag ett mejl till A-K.P. där han tackade för dagens möte och skrev att en börda hade lyfts från hans axlar. Med skrivningen menade han att han hade berättat att han hade en funktionsnedsättning och att A-K.P. lyssnat på vad han berättat. Han bifogade även en länk till en hälsopsykolog som har arbetat mycket med beteendebaserad terapi vid epilepsi. – Han och A-K.P. var under år 2009 överens om att han skulle åka till Australien för att få behandling mot AD(H)D och sömnsvårigheter. När han kom tillbaka lämnade han läkarintyg

till henne så att hon kunde godkänna hans sjukfrånvaro för perioden. – Den 24 november 2010 skickade han ett mejl till A-K.P. med rubriken ”little frågor om hjälpmedel”. Med hjälpmedel avses något som stödjer en person med funktionsnedsättning. Han skrev också ”special gift” och avsåg sin funktionsnedsättning. Han skrev vidare ”I don’t want to disclose my disability outside of QUPP HR”. Med ”disability” menade han sin AD(H)D och dyslexi. Han skrev inte AD(H)D och dyslexi eftersom det är en känslig sak att skriva. Han trodde att A-K.P. skulle förstå vad han menade. Den 3 december 2010 mejlade han på nytt till A-K.P. angående hjälpmedlen. A-K.P. hade sagt att om han var beredd att tillkännage sin funktionsnedsättning utanför personalavdelningen, så skulle hon kunna få hans begäran om hjälpmedel godkänd. – Den 30 mars 2011 mejlade han till A-K.P. och skrev att han inte lättvindigt hade bett om att få en iPhone. Han ville inte att hans begäran skulle underställas P.B. och valde därför att återta den. Samtidigt ville han förklara för A-K.P. varför han hade begärt att få en iPhone. Han tänkte att hon kanske inte hade förstått varför någon med AD(H)D ville ha en smartphone. I mejlet bifogade han därför en länk till forskning om att smartphones kan hjälpa barn med ADHD eller autism.

A-K.P. har berättat i huvudsak följande. Under vissa perioder träffades hon och D.P. relativt frekvent, men det kunde också gå upp till ett halvår mellan deras möten. De pratade mest om D.P:s relation till sina chefer och om hur det var att arbeta i en matrisorganisation med en chef på distans. D.P., som är utbildad psykolog, förklarade generellt vad olika diagnoser bl.a. narkolepsi, ADD och ADHD innebar. – Vid deras möte den 20 maj 2009 berättade D.P. att diagnosen narkolepsi fanns i familjen och han sade att han funderade på om det kunde innebära att även han hade narkolepsi. – Hon fick inte de aktuella läkarintygen från D.P. år 2009. – Under år 2010 begärde D.P. en annan typ av mobiltelefon än den som var standard hos bolaget och en laptop. Telefonen och datorn skulle underlätta hans arbete och användas för översättning och planering. För att hon skulle kunna bifalla en sådan begäran krävdes att samtycke hade lämnats från den anställdes chef eller att det presenterades ett intyg som visade att den anställde var i behov av annan utrustning är den som var standard hos bolaget. – I ett mejl den 24 november 2010 skrev D.P. ”disability/ies” och hon tolkade detta som att D.P. ansåg att han hade en funktionsnedsättning. Hon bad honom att komma till ett möte, men kan inte komma ihåg det specifika mötet. Hon efterfrågade i samband härmed någon typ av intyg som kunde påvisa hans behov av hjälpmedel. Hon fick aldrig något intyg. På något sätt måste IT-avdelningen ha fått ett godkännande, hon vet inte hur, för en dator beställdes. Det kändes fel att den låg oanvänd, så den lämnades ut till D.P. – Vid ett möte den 30 mars 2011 pratade de inte om funktionsnedsättningar. D.P. klagade för henne att han inte ville att P.B. skulle få reda på att han hade efterfrågat vissa hjälpmedel. – D.P. berättade aldrig för henne att han har AD(H)D och narkolepsi. Hon förstod att han funderade över olika diagnoser. D.P. begärde vid flera tillfällen att deras samtal skulle hållas konfidentiella och hon har respekterat hans vilja.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av både D.P:s och A-K.P:s uppgifter framgår att A-K.P., i sin egenskap av personalchef, hade många samtal med D.P. där han tog upp olika frågor, ofta att han upplevde det problematiskt med två chefer och att hans arbetsbörda var för stor. Av A-K.P:s uppgifter framgår att han även pratat med henne flera gånger om de aktuella diagnoserna på olika sätt.

I mejlet som D.P. skickade till A-K.P. den 20 maj 2009 skrev han att en börda hade lyfts från hans axlar. Mejlets innehåll ger enligt Arbetsdomstolens mening inget tydligt stöd för D.P:s version av vad som skulle ha sagts vid mötet samma dag, utan är lika förenligt med de uppgifter som A-K.P. har lämnat.

D.P. har gjort gällande att han år 2009, vid sin hemkomst från Australien, lämnade två läkarintyg – i vilka det anges att D.P. har ”sleep disorder and ADD” – till A-K.P. för att hon skulle godkänna hans sjukfrånvaro. A-K.P. har förklarat sig vara säker på att hon inte mottagit dessa läkarintyg. Arbetsdomstolen delar tingsrättens bedömning att D.P. inte visat att hon fått del av läkarintygen.

Det mejl som D.P. skickade till A-K.P. den 24 november 2010 hade ärendemeningen ”little frågor om Hjälpmedel”. D.P. skriver bl.a. följande.

I am due for a new computer, so I wanted to request at particular model which Quintiles has. Even without my ‘special gift’ it would really help me to do my job better and improve my productivity by 25% which is important as I am supporting P. a lot in Sweden and have a lot of work to do J

Trish supports a new computer, but I want to see if can get this looked at in Sweden as I don't want to disclose my disability outside of QUPP HR...

D.P. har uppgett att han med begreppet ”my disability” avsåg AD(H)D och dyslexi. Mejlets innehåll klargör emellertid inte vilken typ av funktionsnedsättning det skulle vara fråga om. Enligt Arbetsdomstolens mening kan A-K.P. inte förväntas dra slutsatsen att det som avsågs i mejlet var AD(H)D, narkolepsi eller dyslexi. D.P. beskriver i mejlet inte vad det är för svårigheter som datorn i fråga skulle vara honom till hjälp med.

A-K.P. har dock berättat att hon, när hon fick mejlet av den 24 november 2010, förstod att D.P. ansåg sig ha någon form av funktionsnedsättning och att hon med anledning av mejlet dels bad D.P. komma till ett möte, dels efterfrågade ett intyg som kunde visa att han hade behov av datorn i fråga som hjälpmedel, vilket hon uppgett att hon aldrig fått.

Den 30 mars 2011 skickade D.P. ett mejl till A-K.P. där han förklarade att han inte längre begärde en smartphone samt bifogade en länk till forskning om att smartphones kan hjälpa barn med ADHD eller autism. D.P. har således i samband med att han återtog sin begäran om en smartphone hänvisat till forskning om smartphonens betydelse vid ADHD. Enligt Arbetsdomstolens

mening ligger det nära till hans att koppla D.P:s begäran om en smartphone till att han själv ansåg att han hade den diagnosen.

J.M., har uppgett att A-K.P. kände till att D.P. har AD(H)D. Han har berättat i huvudsak följande. Han och D.P. hade en bra kontakt. D.P. berättade om sin AD(H)D och dyslexi för honom. Inledningsvis berättade D.P. inte för honom om sitt handikapp eftersom han skämdes. D.P. ville inte att hans kollegor skulle känna till hans handikapp eftersom han inte ville bli särbehandlad. D.P. fick en iPhone och en mindre laptop för att underlätta vardagen. De hade en nära dialog med A-K.P. När de träffade A-K.P. för att prata stängde de dörren för att ingen annan skulle höra. A-K.P. och hans chef kände till D.P:s funktionsnedsättningar.

J.M. har inte berättat närmare om vad han grundar uppgiften om att A-K.P. kände till D.P:s funktionsnedsättningar på. Han har berättat att de hade möten, men inte något närmare om vad som sades vid dessa eller varför A-K.P. skulle ha känt till att D.P. har AD(H)D och dyslexi. Det går därmed inte av hans uppgifter att dra slutsatsen att A-K.P. känt till att D.P. har dessa båda diagnoser.

Å.S. har berättat att A-K.P., när hon lämnade sin befattning som personalchef, berättade att hon och D.P. haft samtal och pratat om diagnoser, men att det inte var uppgifter med innebörden att D.P. skulle ha någon diagnos. Även P.A. har uppgett att A-K.P. inte sagt till honom att D.P. skulle ha någon diagnos.

Av utredningen så här långt framgår att D.P. med A-K.P. dels pratat om olika diagnoser, bl.a. AD(H)D, och att han framfört funderingar om han hade narkolepsi, dels i mejl gjort referenser till begreppet ”disability”. Det är ostridigt eller klarlagt att D.P. önskade en annan telefon och en annan dator än de gängse i bolaget och att det var fråga om att han önskade hjälpmedel för att klara sitt arbete bättre. Det är dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte genom den hittillsvarande utredningen visat att D.P. för A-K.P. berättat att han har diagnoserna AD(H)D, dyslexi och narkolepsi. Av A-K.P:s uppgifter framgår dock att D.P. till henne lämnat uppgifter av vilka hon drog slutsatsen att han ansåg sig ha någon form av funktionsnedsättning, men att hon inte fick klarhet i frågan om så var fallet och i så fall vilken funktionsnedsättning han hade eftersom han inte berättade detta för henne och inte heller gav in något intyg om detta, trots att hon efterfrågade det. Det är inte heller utrett att D.P. uppgett vilken form av svårigheter som det var han hade och som han ansåg att den efterfrågade telefonen och datorn skulle hjälpa honom med, mer än att han uppgett att de skulle underlätta hans arbete och användas för översättning och planering.

Av utredningen framgår därutöver att D.P. varit noga med att inte i skrift ange sina diagnoser, att han i ord och skrift beskrivit dem i allmänna ordalag som ”disability/disabilites” och att han tyckte att information om att han har AD(H)D och narkolepsi var ytterst känslig information som han inte önskade skulle spridas. Han uppgav inte ens dessa diagnoser i den första stämningsansökan, där han uppgav att han har dyslexi. Arbetsdomstolen gör

mot även den bakgrunden bedömningen att det inte finns anledning att ifrågasätta A-K.P. uppgifter om att D.P. inte för henne klargjort att han hade alla tre diagnoserna eller någon av dem. Mot bakgrund av att AD(H)D och narkolepsi kräver diagnosticering efter noggranna utredningar kan A-K.P. inte anses ha fått kännedom om att D.P. hade dessa diagnoser eller att han hade funktionsnedsättningar i diskrimineringslagens mening enbart genom vad som förevarit mellan dem under den tid hon var personalchef.

Efter att A-K.P. lämnat arbetet som personalchef i bolaget hade D.P. och A-K.P. ett möte den 2 april 2012. Av inspelningen från mötet framgår följande. D.P. berättar för A-K.P. att han skrivit till P.A. att han har ”a disability” och att denne då ville att han skulle träffa en arbetsterapeut, att han har en ”disability that is related to my sleeping” och att han tar starka mediciner samt att han berättat för P.B. om sin dyslexi. Enligt Arbetsdomstolens mening får A-K.P. härigenom kännedom om att han har diagnosen dyslexi. D.P:s uttalande om att han har en ”disability that is related to my sleeping” klargör emellertid inte att det är fråga om narkolepsi eller att det över huvud taget är fråga om en funktionsnedsättning och inte enbart sömnsvårigheter.

Sammanfattningsvis finner domstolen inte utrett att D.P. berättat eller givit tillkänna för A-K.P. att han har AD(H)D och narkolepsi eller att hon fått sådan kunskap på annat sätt, men väl att hon i april 2012 fått reda på att han för P.B. uppgett att han har dyslexi. Då D.P. vid den här tidpunkten, i april, redan berättat detta även för P.A. är den kunskap som A-K.P. då fick om hans dyslexi av mindre relevans.

Det finns inget i utredningen som talar för att A-K.P. för P.A. eller P.B. skulle ha uppgett att D.P. har någon funktionsnedsättning.

Å.S:s kännedom

D.P. har berättat i huvudsak följande. Vid ett möte mellan honom och Å.S. den 26 mars 2012 bad han henne att prata med A-K.P. Han sade att han redan hade berättat för A-K.P. och att han inte ville berätta för en ny person. Å.S. sade att det handlade om hans prestationer och inte hans privatliv eller funktionsnedsättningar. Någon måste således ha berättat för henne om hans funktionsnedsättningar. Han vet inte vilken av hans funktionsnedsättningar som hon fått kännedom om och frågade inte heller.

Å.S. har i denna del berättat i huvudsak följande. D.P. har inte berättat för henne om sina funktionsnedsättningar. – A-K.P. berättade för henne att D.P. hade pratat om sitt privatliv och lite olika diagnoser, bl.a. AD(H)D, och att D.P. hade begärt att deras samtal skulle förbli konfidentiella. Utifrån vad A-K.P. berättat för henne så hade samtalen mellan D.P. och A-K.P. varit sådana att det inte fanns anledning att tro att D.P. hade något funktionshinder. A-K.P. hade sagt till D.P. att för att få viss hjälp så måste man kunna styrka eventuella problem. Hennes uppfattning är att A-K.P. inte trodde att D.P. hade någon funktionsnedsättning.

Av inspelningen från mötet den 26 mars 2012 mellan D.P. och Å.S. framgår följande. D.P. säger att Å.S. inte har en fullständig bild av situationen och att hon behöver prata med A-K.P. Å.S. svarar att hon pratat med A-K.P. och att det handlade om hans prestationer och inte om hans privatliv eller om hans "disabilities".

Att Å.S. vid mötet använde uttrycket "your disabilities" talar enligt Arbetsdomstolens mening för att hon vid denna tidpunkt kände till att D.P. hade någon form av funktionsnedsättning. Samtidigt har Å.S. förklarat att vad hon avsåg med uttalandet var att förklara att A-K.P. hade berättat för henne att D.P. hade pratat om olika diagnoser. Hennes uppgifter i denna del får stöd av vad A-K.P. uppgett i förhöret med henne om att hon inte till Å.S. uppgett att D.P. skulle ha någon diagnos.

Å.S. har uppgett att hon inte med anledning av de problem som bolaget ansåg förelåg med hans arbetsprestationer gjorde någon koppling till att dessa kunde ha berott på AD(H)D.

Utredningen ger sammantaget inte stöd för att Å.S. under aktuell tidsperiod känt till att D.P. har AD(H)D eller narkolepsi.

Sammanfattande bedömning

Sammanfattningsvis har domstolen funnit utrett att D.P. i februari 2012 för P.A. berättat att han har dyslexi och i mitten av mars 2012 berättat om den diagnosen även för P.B. Däremot är inte visat att någon av bolagets nu aktuella företrädare före uppsägningen kände till att D.P. även har narkolepsi och AD(H)D.

Arbetsdomstolen har således funnit att bolaget haft kännedom om D.P:s dyslexi, men att bolaget inte känt till att han har AD(H)D och narkolepsi. Detta innebär att D.P:s dyslexi utgör den funktionsnedsättning och diskrimineringsgrund som prövningen enligt diskrimineringslagen ska göras mot.

Arbetsdomstolen övergår därmed till att pröva om uppsägningen varit i strid med anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen. Arbetsdomstolen inleder dessa överväganden med att pröva om D.P. visat sannolika skäl för att det varit fråga om en fingerad arbetsbrist och visat faktiska omständigheter som ger anledning att anta att han blivit diskriminerad genom uppsägningen.

Har D.P. visat sannolika skäl för att det varit fråga om fingerad arbetsbrist och gjort antagligt att diskriminering förekommit?

Följande är ostridigt eller framgår av utredningen. Den 26 mars 2012 presenterade bolaget ett förslag till överenskommelse för D.P., med innebörden att hans anställning hos bolaget skulle upphöra mot viss ekonomisk ersättning. Han fick även lämna ifrån sig en rad arbetsuppgifter. När D.P. tackade nej till förslaget upprättade bolaget en åtgärdsplan. Av åtgärdsplanen framgår bl.a. att P.B. inte ansåg att D.P. var rätt person för SSRM-befattningen och att P.A.

gjort bedömningen att D.P. inte klarade av sina arbetsuppgifter. Vid flera tillfällen under våren 2012 uttalade P.B. och P.A. att D.P. borde acceptera bolagets förslag till överenskommelse. Den 30 april 2012 uppgav P.A. att bolaget saknade förtroende för D.P. och därför ville hitta en lösning innebärande att D.P. skulle avsluta sin anställning hos bolaget, eftersom andra alternativ skulle vara mindre komfortabla. P.A. meddelade samtidigt att D.P. inte skulle ha kvar SSRM-rollen om han valde att komma tillbaka till bolaget efter sin föräldraledighet. Vid ett möte den 5 juni 2012 presenterade bolaget ett nytt förslag till överenskommelse med innebörden att D.P:s anställning skulle upphöra i utbyte mot en högre ekonomisk kompensation än i det tidigare lämnade förslaget. Någon överenskommelse kom inte till stånd. Några dagar senare, den 8 juni 2012, föreslog P.A. för regionledningen i Europa att SSRM-befattningen, som innehades av D.P., skulle utgå ut organisationen, vilket godkändes av regionledningen. I slutet av juni 2012 fick D.P. besked om att han skulle komma att sägas upp på grund av arbetsbrist.

Redan den omständigheten att bolaget gjort gällande att det i vart fall förelegat saklig grund för uppsägningen av D.P. på grund av bristande prestationer och att bolaget innan arbetsbristuppsägningen också fler gånger erbjudit D.P. att sluta och då uttalat att han inte passade för arbetet som SSRM talar onekligen för att uppsägningen på grund av arbetsbrist i själva verket företogs av personliga skäl (jfr AD 2000 nr 35). Även det förhållandet att D.P. var den enda arbetstagaren hos bolaget som sades upp vid det aktuella tillfället talar i samma riktning.

Arbetsdomstolen har därutöver funnit att bolaget, genom P.A. och P.B., fick kännedom om D.P:s dyslexi i februari/mars 2012. Av händelseförloppet beskrivet ovan framgår att bolaget, genom P.B., redan den 26 mars 2012 och bolaget, genom både P.B. och P.A., därefter vid flera tillfällen utan framgång försökt få till stånd en överenskommelse med innebörden att D.P:s anställning hos bolaget skulle upphöra och därefter i juni underrättade honom om att han skulle sägas upp på grund av arbetsbrist, vilket blev fallet i augusti 2012. Detta agerande från bolagets sida har ett sådant tidsmässigt samband med bolagets kännedom om D.P:s dyslexi att han därigenom får anses ha gjort antagligt att det fanns ett samband mellan uppsägningen och bolagets kännedomen om att han har dyslexi.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att D.P. dels visat sannolika skäl för att det varit fråga om fingerad arbetsbrist, dels visat faktiska omständigheter som ger anledning att anta att uppsägningen helt eller delvis berott på hans funktionsnedsättning i form av dyslexi. Arbetsdomstolen ska därmed mer ingående granska de argument bolaget anfört till stöd för att det förelegat saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Såvitt avser frågan om det förekommit diskriminering går bevisbördan över till bolaget som har att visa att det inte förelegat något orsakssamband mellan uppsägningen och D.P:s dyslexi.

Har det förelagat saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist och har det saknats samband med D.P:s dyslexi?

Bolaget har hävdatt att det förelåg en arbetsbristsituation som innebar att D.P. skulle ha blivit uppsagd oberoende av om bolaget också hade andra skäl att säga upp honom och att uppsägningen inte hade något samband med D.P:s dyslexi.

Bolaget har gjort gällande att det årligen görs omstruktureringar i Quintiles-koncernen för att öka lönsamheten samt att bolaget under den i målet aktuella perioden hade problem med lönsamheten och behövde utreda om det fanns möjlighet att vidta några besparingsåtgärder. Både P.A. och F.W., som vid tidpunkten var personalchef för Västeuropadelen av koncernen, har i förhören med dem bekräftat att bolagets ekonomiska resultat inte var tillfredställande.

P.A. har i denna del berättat i huvudsak följande. Åren 2009–2012 var omsättningen i bolaget i stort densamma, men med sjunkande lönsamhet. Under våren 2012 begärde regionledningen att bolaget skulle se över sin kostnadsbas i syfte att öka lönsamheten. Han fick i uppgift att göra en analys av bolaget på organisationsnivå och befattningsnivå samt föreslå lämpliga åtgärder. Han lämnade ett förslag med innebörden att SSRM-befattningen, som inte var intäktbringande, kunde tas bort med bibehållen kvalitet i verksamheten. Den 25 juni 2012 godkände regionledningen förslaget.

F.W. har berättat i huvudsak följande. Bolaget fick i uppdrag att undersöka om bolaget kunde vidta några besparingsåtgärder. Mer eller mindre alla bolag i koncernen ombeds från tid till annan att se över sin ekonomiska situation inom ramen för en global omstruktureringsplan. P.A:s förslag om att ta bort SSRM-befattningen diskuterades på regional nivå och det bestämdes att förslaget skulle genomföras.

P.B. har uppgett att hon inledningsvis inte var positiv till förslaget att ta bort SSRM-befattningen, men att hon och hennes chef kom fram till att de skulle godkänna förslaget om det var den bästa lösningen för bolaget. Hon har vidare uppgett att ett av skälen till att de godkände förslaget var att det var hon som hade etablerat de ursprungliga kontakterna med Partner Sites i Sverige och därför bedömde att hon fortsättningsvis kunde sköta dessa tillsammans med P.A.

Både P.A. och F.W. har lämnat uppgifter med innebörden att bolagets ekonomiska situation vid den aktuella tidpunkten var sådan att besparingsåtgärder behövde vidtas. Arbetsdomstolen konstaterar i likhet med tingsrätten att detta egentligen inte har ifrågasatts av D.P. D.P. har dock ifrågasatt åtgärden att dra in just SSRM-befattningen.

Frågan är således om bolaget vidtagit åtgärden att dra in SSRM-befattningen oberoende av om bolaget också hade andra skäl att vilja säga upp D.P. och om ett av skälen var hans dyslexi.

Som Arbetsdomstolen redovisat är det utrett att P.A. fick kännedom om D.P:s dyslexi i februari 2012 och att P.B. fick motsvarande kännedom i mars 2012. Både P.A. och P.B. har uppgett att de inte reagerade särskilt på uppgiften att D.P. har dyslexi. P.B. har berättat bl.a. följande. När hon kom till Sverige i mars 2012 satt hon och D.P. och pratade på flygplatsen. D.P. sade att han upplevde att hon och P.A. gav honom olika direktiv avseende vilka arbetsuppgifter han skulle utföra. I samband med detta berättade D.P. att han har dyslexi. Hon svarade att såvitt hon kunde bedöma hade det inte orsakat några svårigheter i hans arbete. D.P. har inte ifrågasatt att hon uttalade sig på det sättet eller gjort gällande att P.A. eller P.B. skulle ha reagerat negativt på uppgiften om dyslexi.

P.A. och P.B. har berättat att de redan under åren 2010 och 2011 gjorde bedömningen att det fanns brister i D.P:s arbete, bl.a. att han inte levererade förelagda arbetsuppgifter i tid och kom oförberedd till möten. P.A. har berättat att han under år 2011 försökte hjälpa D.P. att prioritera och att de därför hade regelbundna möten. Mot dessa uppgifter står de positiva omdömen som följer av de skriftliga utvärderingar som givits varje år. Trots de positiva omdömena i de skriftliga utvärderingarna finns det inte anledning att ifrågasätta att P.A. och P.B., innan de fick kännedom om D.P:s dyslexi, uttryckt att det förelåg vissa brister i hans sätt att utföra delar av arbetet.

Både P.B. och P.A. har givit uttryck för att situationen försämrades i början av år 2012. D.P. har inte invänt mot den sistnämnda uppgiften, men förklarat att detta berodde på att han hade en ohållbar arbetssituation eftersom P.B. och P.A. gav honom olika direktiv och att hans arbetsbelastning därför blev för stor. D.P. har inte gjort gällande att hans arbetsprestationer påverkades negativt av hans dyslexi.

I början av april 2012 upprättade bolaget en åtgärdsplan, i vilken redovisas de brister som bolaget ansåg fanns. I planen anges följande problem.

- Does not always follow up and/or deliver what was promised
- Poor closing, fails to agree subsequent actions
- Can lack clarity causing confusion to colleagues
- Fails to provide leadership for partner sites and partner program
- Not always compliant with process
- Poor timekeeping
- Poor planning
- Gets distracted and flustered

D.P. har gjort gällande att bristerna överensstämmer med de diagnostiska kriterierna för AD(H)D. Han har således inte gjort gällande att någon av bristerna skulle ha ett samband med hans dyslexi.

Av utredningen framgår alltså att P.A. och P.B. inte reagerat negativt på uppgiften att han har dyslexi, att varken P.B. eller D.P. själv ansåg att dyslexin påverkade D.P:s arbetsprestationer och att D.P. inte ens gjort gällande att de brister som bolaget ansåg förelåg hade samband med hans dyslexi. Även om det var så att bolaget önskade avsluta anställningen även av skäl som var hänförliga till D.P. personligen visar utredningen, enligt Arbetsdomstolens mening, att dessa personliga skäl inte hade samband med

hans dyslexi och inte heller att bolaget inte önskade ha honom fortsatt anställd med anledning av att bolaget fått kännedom om hans dyslexi.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att den omstruktureringsplan och konsekvensanalys som återopats av bolaget ger stöd för att det fanns ekonomiska skäl att välja att ta bort SSRM-befattningen. Arbetsdomstolen finner, mot bakgrund av vad som är upplyst i målet om SSRM-befattningen, inte anledning att ifrågasätta bolagets uppgifter om att SSRM-befattningen inte var intäktsbringande och att kostnaden för befattningen belastade bolagets ekonomi. I en sådan situation föreligger typiskt sett, i enlighet med vad som inledningsvis anförts, arbetsbrist som utgör saklig grund för uppsägning. Bolaget har dock ansett att det även fanns saklig grund för uppsägning av personliga skäl i form av bristande arbetsprestationer, vilket D.P. bestritt. Av utredningen framgår att de arbetsuppgifter som ingick i SSRM-befattningen kunde fördelas mellan andra anställda och att SSRM-befattningen inte tillsattes på nytt i nära anslutning till uppsägningen. P.B. har också uppgett att hon inledningsvis inte var positiv till förslaget att ta bort SSRM-befattningen. Det har sammantaget inte framkommit något som talar för att bolaget skulle ha haft något bättre eller annat alternativ än att dra in just SSRM-befattningen för att nå för bolaget önskat ekonomiskt resultat. Arbetsdomstolen gör därför bedömningen att man bör kunna utgå från att bolaget skulle ha sagt upp D.P. även om bolaget inte ansett att han presterade dåligt.

Arbetsdomstolen kommer vid en samlad bedömning till slutsatsen att bolaget visat att det fanns saklig grund för att säga upp D.P. med hänvisning till arbetsbrist och att bolaget visat att uppsägningen av honom helt saknat samband med hans dyslexi eller kännedomen om hans dyslexi. Domstolens bedömning innebär att uppsägningen inte varit i strid med vare sig anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen.

Har D.P. på annat sätt blivit utsatt för direkt diskriminering?

D.P. har gjort gällande att han utsatts för direkt diskriminering genom vissa åtgärder som bolaget vidtagit under perioden mars–juni 2012. D.P:s talan ska även i denna del prövas mot diskrimineringsgrunden dyslexi.

D.P. har gjort gällande att bolaget diskriminerat honom dels när bolaget vid flera tillfällen – den 26 mars, 30 april, 15 maj och 5 juni 2012 –försökt förmå honom att frivilligt lämna sin anställning genom att bolagets företrädare och ombud uttalats sig förklenande och nedsättande om hans person och arbetsinsats och/eller hotat med att han annars skulle bli uppsagd eller få sämre arbetssituation och betydligt mindre kvalificerade arbetsuppgifter, dels när bolaget vid möten under perioden mars–juni 2012 fråntog eller hotade att frånta honom hans arbetsuppgifter som SSRM.

Av inspelningar från möten och telefonsamtal framgår att P.B. och P.A. inte var nöjda med D.P:s sätt att utföra sitt arbete. Arbetsdomstolen gör dock bedömningen att bolagets företrädare och ombud därvid inte kan anses ha uttalat sig förklenande och nedsättande om hans person och arbetsinsats. Det är däremot ostridigt att bolaget ville träffa en överenskommelse med D.P. om

att han skulle lämna sin anställning samt att han redan i samband härmed fråntogs en rad arbetsuppgifter. Det är vidare utrett att P.A. vid ett möte sagt till D.P. att en kommande omorganisation skulle kunna medföra uppsägningar och bett D.P. att ha detta i åtanke när han övervägde bolagets förslag. Arbetsdomstolen finner dock, av samma skäl som i uppsägningsfrågan, att det är visat att det inte förelåg något samband mellan bolagets agerande och D.P:s dyslexi.

D.P. har vidare gjort gällande att han diskriminerats genom den åtgärdsplan som bolaget upprättade den 3 april 2012 som i huvudsak sammanfaller med allmänt vedertagna diagnostiska kriterier för AD(H)D. D.P. har inte ens påstått att åtgärdsplanens utformning skulle ha något samband med hans dyslexi. Redan med hänsyn härtill finner Arbetsdomstolen att D.P. inte visat faktiska omständigheter som ger anledning att anta att han härigenom blivit diskriminerad med anledning av hans dyslexi.

Slutligen har D.P. gjort gällande att bolaget utsatt honom för direkt diskriminering genom att under förberedelsen vid tingsrätten den 29 april 2013 i andra hand göra gällande att det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl, utan att skriftligen ange skälen härför inom tiden för det stupstocks föreläggande som riktats mot D.P. Arbetsdomstolen konstaterar att bolaget vidtagit en processhandling inom ramen för målet och finner inte att den haft något samband med hans diagnoser och redan därför inte kan ha utgjort diskriminering i strid med diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolens ovanstående bedömningar innebär att domstolen kommer till slutsatsen att D.P. inte utsatts för direkt diskriminering i de avseenden D.P. här påstått.

Har D.P. utsatts för trakasserier i strid med diskrimineringslagen?

Med trakasserier avses enligt 1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen (i dess lydelse före den 1 januari 2015) ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med bl.a. funktionshinder. Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår att med trakasserier avses handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och ha ett orsaks-samband med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier (prop. 2007/08:95 s. 492 f).

D.P:s dyslexi utgör diskrimineringsgrund vid bedömningen av om det förekommit trakasserier i strid med diskrimineringslagen.

D.P. har gjort gällande att han utsatts för åtta fall av diskriminerande trakasserier och har formulerat sina påståenden i enlighet med vad som redovisas nedan.

1. Omkring den 11 mars 2012 organiserade P.A. mot D.P:s vilja och utan att informera P.B. ett besök hos företagshälsovården.

Det är ostridigt att P.A. ville att D.P. skulle besöka företagshälsovården vid aktuell tidpunkt. P.A. har berättat att skälet till hans agerande var att D.P. framstätt som pressad och stressad inför P.B:s besök och det dåligt förberedda mötet med Partner Sites. D.P. har inte utvecklat på vilket sätt P.A:s agerande utgjort en trakasserade åtgärd som skulle ha haft samband med hans dyslexi. Arbetsdomstolen gör bedömningen att D.P. genom åtgärden inte utsatts för diskriminerande trakasserier.

2. Under våren 2012 uttryckte P.B. och P.A. misstro mot D.P. och gjorde gällande att han var en risk för bolaget och dess kunder samt ifrågasatte om han var lämplig för sin befattning som SSRM.

Utredningen ger inte stöd för att P.B. skulle ha uttryckt att D.P. var en risk. D.P. har för egen del uppgett att P.B., när han berättade för henne att P.A. sagt att han var en risk, ställde sig frågande till påståendet. D.P. har uppgett att när P.A. uttryckte att han var en risk så trodde han att denne syftade på att han var trött och arbetade mycket. D.P. har således inte ens själv gjort gällande att uttalandet skulle ha något samband med hans dyslexi.

Det är klarlagt att både P.B. och P.A. vid den aktuella tidpunkten var av inställningen att D.P. inte utförde sitt arbete i enlighet med bolagets förväntningar och att de påtalat detta för honom. Av utredningen framgår också att både P.A. och P.B. ifrågasatte hans lämplighet för befattningen som SSRM. Att bolagets företrädare påtalat att det fanns brister i hans arbete samt uttryckt att han inte passade i rollen som SSRM har emellertid, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utgjort trakasserier som haft samband med hans dyslexi.

3. Bolaget har vid flera tillfällen – den 26 mars, 3 och 30 april, 15 maj samt 5 och 7 juni 2012 – försökt förmå D.P. att frivilligt lämna sin anställning, genom att bolagets företrädare och ombud uttalat sig förklenande och nedsättande om hans person och arbetsinsats, och/eller hotat med att han annars skulle bli uppsagd eller få sämre arbetsituation och mindre kvalificerade arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen har redan bedömt detta agerande och funnit att det inte inneburit direkt diskriminering. Enligt Arbetsdomstolens mening är det visat att det inte heller varit fråga om trakasserier som haft samband med D.P:s dyslexi.

4. Den 26 mars och 30 april 2012 förväntades D.P. oförberedd läsa och omedelbart ta ställning till och skriva under ett avtal om att hans anställning skulle avslutas.

Arbetsdomstolen finner inte utrett att bolaget vid mötet den 30 april 2012 mellan D.P. och P.A. lämnat något förslag till överenskommelse. Det är däremot ostridigt att bolaget, genom P.B., den 26 mars 2012 lämnade ett skriftligt förslag till överenskommelse med innebörden att D.P:s anställning skulle avslutas. R.P. har berättat att det är vanligt med sådana

överenskommelser i bolagets verksamhet samt att det inte är ovanligt att arbetstagaren inte får del av förslaget före mötet. Den omständigheten att bolaget vid mötet lämnat ett förslag med nämnd innebörd kan enligt Arbetsdomstolens mening inte utgöra trakasserier. Utredningen ger heller inte stöd för D.P:s påstående om att han omedelbart förväntades ta ställning till förslaget och skriva under detta. Av utredningen framgår att han vid mötet uttryckte att han ville få möjlighet att rådgöra med en jurist, vilket accepterades. Sammantaget kan vad som ägt rum vid det aktuella mötet inte anses utgöra trakasserier.

5. Den 3 april 2012 upprättade bolaget en åtgärdsplan som i huvudsak överensstämmer med vedertagna diagnostiska kriterier för AD(H)D.

Som Arbetsdomstolen konstaterat ovan har D.P. inte ens påstått att åtgärdsplanens utformning skulle ha något samband med hans dyslexi. D.P. har inte visat omständigheter som ger anledning att anta att han utsatts för trakasserier som har samband med hans dyslexi.

6. I princip fråntog bolaget vid möten den 26 mars, 3, 4 och 30 april samt den 7, 11 och 18 juni 2012 honom hans arbetsuppgifter som SSRM och gav eller hotade att i stället ge honom okvalificerade arbetsuppgifter att utföra under tidspress.

Det är ostridigt att bolaget upprättade en första åtgärdsplan den 3 april 2012 med ett antal uppgifter som D.P. skulle utföra. Den 7 juni 2012 fick D.P. ett mejl från P.A. med en uppräknning av de arbetsuppgifter som han hade att utföra framöver, bl.a. organisera sin inkorg, sammanställa och leverera ”landscape assessments” samt färdigställa Country Capability Presentation. Av en handling daterad den 8 juni 2012 framgår vad som skulle ingå i Country Capability Presentation samt vilka färdigheter han förväntades uppvisa genom att utföra uppgiften. Bolaget har anfört att en Country Capability Presentation utgör en analys av landets förutsättningar för medicinska studier och att sådant arbete regelmässigt utförs av SSRM. Detta påstående har bekräftats av P.A. Enligt Arbetsdomstolens mening har D.P. inte visat att det varit fråga om okvalificerade arbetsuppgifter.

I åtgärdsplanen och i mejlet av den 7 juni 2012 har angivits datum för när respektive uppgift ska vara färdig. I handlingen om Country Capability Presentation har under rubriken ”Time” angivits 32 timmar. Vid telefonkonferensen den 18 juni 2012 uppgav P.A. att den angivna tiden var en uppskattning från bolagets sida och att tidsåtgången bestäms av hur komplicerat det är att samla ihop och sammanställa information. Arbetsdomstolen kan svårigen bedöma hur lång tid det tar att utföra en viss arbetsuppgift och i brist på utredning i denna del kan D.P. inte anses ha visat att arbetsuppgifterna skulle utföras under tidspress.

Det som återstår av D.P:s påstående om att han trakasserats när han fråntagits arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen gör även i denna del bedömningen att utredningen inte ger stöd för att detta haft ett samband med hans dyslexi, utan i stället berott på att bolaget ansåg att det förelåg bristande arbetsprestationer.

Bolagets agerande har därmed inte utgjort trakasserier som har haft samband med hans dyslexi.

7. Den 7 och 8 juni 2012 gav bolaget D.P. i uppgift att under hård tidspress genomgå en prestationstestning – Country Capability Presentation.

Arbetsdomstolen har under föregående punkt gjort bedömningen att D.P. inte visat att han skulle färdigställa presentationen under tidspress. Av handlingen med riktlinjer för Country Capability Presentation framgår att syftet med denna även var att bedöma vissa färdigheter, så till viss del har presentationen möjligen även utgjort ett test. De förmågor som skulle testas kan emellertid svårligen kopplas till D.P:s dyslexi. Arbetsdomstolen gör därför bedömningen att den omständigheten att han fick i uppgift att utföra Country Capability Presentation inte haft något samband med hans dyslexi. Bolagets agerande har därmed inte utgjort trakasserier som har haft samband med hans dyslexi.

8. P.A. och P.B. anlade fortlöpande under april–juni 2012 vid möten och samtal en inställning och ett tonläge som var pressande, nedlåtande och kränkande.

Arbetsdomstolen har ovan konstaterat att det av utredningen framgår att bolagets företrädare gärna såg att D.P. avslutade sin anställning, vilket också framgår av inspelade möten och telefonsamtal. Enligt Arbetsdomstolen ger dock utredningen inte stöd för att de haft ett nedlåtande och kränkande tonläge mot D.P. Bolagets agerande har därmed inte utgjort trakasserier.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens ovan gjorda bedömningar innebär att domstolen kommer till slutsatsen att D.P. inte utsatts för trakasserier i strid med diskrimineringslagen.

Har bolaget gjort sig skyldigt till brott mot utredningsskyldigheten?

Enligt 2 kap. 3 § första stycket diskrimineringslagen har en arbetsgivare, som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av någon som utför arbete hos arbetsgivaren, en skyldighet att utreda de uppgivna trakasserier och vidta erforderliga åtgärder.

D.P. har gjort gällande att bolaget underlåtit att utreda hans anmälningar om att han blivit utsatt för trakasserier med anledning av hans funktionsnedsättningar och därtill underlåtit att vidta de åtgärder som skäligen kunde krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

En förutsättning för att en utredningsskyldighet ska ha ålegat bolaget är att det fått kännedom om att D.P. ansett sig utsatt för trakasserier. D.P. har gjort gällande att han till bolaget anmält att han utsatts för trakasserier, dels genom telefonsamtal till Quintiles Ethics hotline i slutet av mars 2012, dels till A-K.P. den 2 april 2012.

Av utredningen framgår att D.P. kontaktade Quintiles Ethics hotline i slutet av mars 2012. Den 30 mars 2012 fick han ett mejl från M.H., Sr Director Business Ethics, Enterprise Compliance Office, med anledning av den anmälan han gjort till Quintiles Ethics hotline. M.H. skrev att hjälplinjen inte kunde hantera hans anmälan om diskriminering med hänsyn till den europeiska dataskyddslagstiftningen och informerade honom om att han var tvungen att ta upp frågan om diskriminering på lokal nivå, t.ex. med personalavdelningen.

Genom mejlets innehåll är det enligt Arbetsdomstolen tydligt att D.P:s anmälan till Quintiles Ethics hotline inte skulle komma att vidarebefordras till bolaget. P.A. har uppgett att han inte fått del av anmälan. Arbetsdomstolens bedömning är att det inte är visat att bolaget genom anmälan fått kännedom om att D.P. ansåg sig vara utsatt för trakasserier.

Av inspelningen från mötet den 2 april 2012 mellan D.P. och A-K.P. framgår att D.P. inte säger någonting om att han utsatts för trakasserier. Arbetsdomstolen delar därför tingsrättens bedömning att vad D.P. sagt till A-K.P. vid mötet inte kan uppfattas som en anmälan om att han utsatts för trakasserier.

Arbetsdomstolens bedömning är således att det varken genom anmälan till Quintiles Ethics hotline eller samtalet med A-K.P. har kommit till bolagets kännedom att D.P. ansett sig utsatt för trakasserier. Under dessa förhållanden har någon utredningsskyldighet för bolaget inte förelegat. Den av Arbetsdomstolen gjorda bedömningen medför också att det inte förelegat någon skyldighet för bolaget att vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier. Bolaget har således inte brutit mot utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § diskrimineringslagen.

Har D.P. utsatts för repressalier?

Enligt 2 kap. 18 § diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren t.ex. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen.

D.P. har i denna del gjort gällande att han anmält till bolaget att han utsatts för diskriminering och trakasserier och att bolaget med anledning av dessa anmälningar utsatt honom för repressalier. Han har gjort gällande att de trakasseriåtgärder som han gjort gällande att bolaget vidtagit efter den 2 april 2012 även utgjort repressalier.

När det gäller frågan om D.P. anmält att han utsatts för trakasserier så är anmälningstillfällena desamma som redovisats under föregående rubrik, nämligen anmälan till Quintiles Ethics hotline i slutet av mars 2012 och mötet den 2 april 2012 med A-K.P. Arbetsdomstolen har ovan gjort bedömningen att D.P. inte har visat att han anmält till bolaget att han utsatts för trakasserier.

När det gäller frågan om D.P. har anmält att han ansett sig vara utsatt för någon annan diskriminering än trakasserier i strid med diskrimineringslagen gör Arbetsdomstolen följande bedömning. När det gäller hans anmälan till Quintiles Ethics hotline har Arbetsdomstolen gjort bedömningen att det inte är visat att denna kommit bolaget till del. Av inspelningen från mötet mellan D.P. och A-K.P. framgår att han uppgav bl.a. följande.

I don't like to bring up things like discrimination and, because it's a big word, and it's not a nice thing. But if all I get is, no reasons except for very general I get distracted, and no kind of process, then what do you do?

D.P. har således nämnt diskriminering vid mötet. Enligt Arbetsdomstolens mening är uttalandet emellertid inte tillräckligt konkretiserat för att kunna utgöra en anmälan om att han anser sig ha blivit utsatt för diskriminering.

D.P. har således inte visat att han till bolaget anmält att han anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller diskriminering och i likhet med tingsrätten kommer Arbetsdomstolen därför till slutsatsen att D.P. inte har utsatts för repressalier i strid med diskrimineringslagen.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolens bedömning i uppsägningsfrågan innebär, som redan anförts, att uppsägningen inte varit i strid med vare sig anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen. D.P:s yrkande om att uppsägningen ska ogiltigförklaras ska därför avslås liksom hans yrkande om allmänt skadestånd. Vidare innebär bedömningen att någon diskrimineringsersättning inte kan utgå i denna del.

Mot bakgrund av de gjorda bedömningar i övrigt ska D.P:s yrkande om diskrimineringsersättning avslås i sin helhet.

Dessa bedömningar innebär att tingsrättens dom ska fastställas.

Rättegångskostnader

Rättegångsbalkens bestämmelser om fördelning av rättegångskostnader i tvistemål gäller enligt 5 kap. 3 § arbetstvistlagen även i arbetstvister. I enlighet med huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska D.P. som tappande part förpliktas att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader.

D.P. har emellertid yrkat att vardera part ska svara för sin rättegångskostnad i Arbetsdomstolen enligt 5 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen, då han haft skälig anledning att få saken prövad. Bestämmelsen utgör ett undantag från ovan nämnda huvudregel och föreskriver att domstolen i arbetstvister kan förordna att vardera parten ska bära sin kostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att regeln tillämpas restriktivt och då huvudsakligen i tvister som rör kollektivavtalsstolkning. De rätts- och bevisfrågor som förevarit i målet utgör inte skäl att frånga huvudregeln om kostnadsansvar. D.P. ska alltså ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Bolaget har vid huvudförhandlingen yrkat ersättning för rättegångskostnader med 1 663 400 kr, varav 1 658 400 kr avser ombudsarvode. Därefter, efter att huvudförhandlingen har avslutats, har bolaget inkommit med en korrigerad kostnadsräkning och begärt ytterligare ersättning för ombudsarvode med 250 000 kr.

Enligt 18 kap. 14 § rättegångsbalken ska en part, som vill ha ersättning för rättegångskostnad, framställa sitt yrkande innan handläggningen avslutas. Bestämmelsen innebär att en part som inte framställt ett yrkande före denna tidpunkt saknar möjlighet att få ersättning för sin rättegångskostnad. I nu aktuellt fall avslutades handläggningen vid tidpunkten för huvudförhandlingens avslutande. Det innebär att bolagets yrkande om ytterligare ersättning för rättegångskostnader har framställts för sent och ska avvisas.

D.P. har överlämnat prövningen av skäligheten av bolagets kostnadsyrkande till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen finner med hänsyn till målets omfattning att yrkad ersättning får anses skälig. D.P. ska därför ersätta bolaget för dess rättegångskostnader med sammanlagt 1 663 400 kr.

Bolaget har även yrkat att D.P:s ombud, advokaten U.Ö. och EU-advokaten D.L. ska förpliktas att solidariskt med D.P. ersätta ett belopp om 760 000 kr av bolagets rättegångskostnader, på grund av vårdslös processföring. Av 18 kap. 7 § rättegångsbalken framgår att om part helt eller delvis ska ersätta motpartens rättegångskostnad och partens ombud genom vårdslöshet vållat sådan kostnad kan domstolen förplikta ombudet att jämte parten ersätta kostnaden. Bolaget har gjort gällande att D.P. framfört grundlösa påståenden om jäv, rättegångsfel och avvisning av ombud samt att han orsakat bolaget kostnader genom att i Arbetsdomstolen åberopa ny bevisning och nya omständigheter.

Arbetsdomstolen konstaterar att D.P. har åberopat såväl nya omständigheter som tilläggsförhör och ny skriftlig bevisning. Arbetsdomstolen har avvisat samtliga nya omständigheter och all ny bevisning. D.P:s talan i Arbetsdomstolen har till viss del varit ostrukturerad med omfattande inlagor innehållande resonemang i delar som inte haft någon direkt relevans för prövningen i sak. Därtill har en mängd handlingar som inte kommit att åberopas lämnats in. Sammantaget har D.P:s ombuds sätt att föra processen i Arbetsdomstolen föranlett merarbete för bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening har det emellertid inte varit fråga om sådan vårdslöshet som ska grunda ett kostnadsansvar för U.Ö. och D.L.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. D.P. ska ersätta Quintiles AB för dess rättegångskostnader med 1 663 400 kr, varav 1 658 400 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avvisar Quintiles AB:s yrkande om ytterligare ersättning för rättegångskostnader med 250 000 kr.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl, Lars-Erik Tour och Anders Hammarbäck. Enhälligt.

Rättssekreterare: Sandra Lundgren

Tingsrättens dom (ledamöter: Fredrik von Arnold, Carina Asplin och Markus Tengblad)

BAKGRUND

D.P. anställdes av Quintiles AB (Quintiles) i juli 2008. Han hade till en början befattningen Proposal Developer men fick i februari 2010 tjänsten som Strategic Site Relationships Manager (SSRM). Han sades upp den 21 augusti 2012. Som skäl för uppsägningen angav Quintiles arbetsbrist. D.P. har anfört att uppsägningen är hänförlig till honom personligen och yrkat att den ska ogiltigförklaras (mål nr T 5627-12). D.P. har också anfört att han utsatts för diskriminering på grund av funktionsnedsättning och begärt att tingsrätten ska fastställa att Quintiles ska betala diskrimineringsersättning (mål nr 451-13).

YRKANDEN M.M.

D.P.

Diskriminering

D.P. har i första hand yrkat att tingsrätten ska fastställa att Quintiles är skyldigt att utge diskrimineringsersättning till D.P. för de skador och det ideella lidande han alltsedan den 26 mars 2012 har orsakats, och fortlöpande orsakas, till följd av den fortlöpande diskriminering på grund av hans funktionshinder som han utsatts för av Quintiles.

I andra hand har D.P. yrkat att Quintiles ska förpliktas betala diskrimineringsersättning till honom med 3 000 000 kr.

Uppsägning

D.P. har i första hand yrkat att tingsrätten förklarar Quintiles uppsägning av hans anställning ogiltig och att tingsrätten förpliktar Quintiles att betala skadestånd till D.P. med 250 000 kr på grund av de brott mot lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) som skett i samband med anställningens avslutande.

I andra hand har D.P. yrkat att Quintiles ska förpliktas betala 75 000 kr i allmänt skadestånd till honom för uppsägning i strid med gällande turordningsregler och att tingsrätten ska fastställa att Quintiles är skyldigt att ersätta D.P. för den ekonomiska förlust han orsakas på grund av uppsägningen.

Rättegångskostnader

D.P. har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 2 341 946 kr, varav 1 774 356 kr för ombudsarvode. D.P. har yrkat att Quintiles samt advokaterna F.D. och Å.G. solidariskt ska ersätta D.P. för hans

rättegångskostnader på grund av försumlig processföring enligt 18 kap. 6 och 7 §§ rättegångsbalken.

För det fall hans talan ogillas har D.P. yrkat att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad med tillämpning av 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Quintiles

Quintiles har bestritt samtliga yrkanden.

Quintiles har yrkat att tingsrätten ska besluta att D.P:s anställning ska upphöra från och med dagen för tingsrättens dom utan hinder av att domen inte vunnit laga kraft.

Quintiles har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 1 997 700 kr, varav 1 950 000 kr för ombudsarvode.

För det fall D.P. vinner bifall helt eller delvis med sin talan har Quintiles yrkat att han enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken ska stå för sina egna rättegångskostnader och hälften av Quintiles rättegångskostnader, eller i vart fall det lägre belopp som tingsrätten finner skäligt. I annat fall ska vardera parten bära sin rättegångskostnad med tillämpning av 5 kap. 2 § första stycket LRA. För det fall tingsrätten skulle finna att Quintiles ska ersätta D.P:s rättegångskostnader ska sådan skyldighet för Quintiles i vart fall endast avse hälften av D.P:s rättegångskostnader med hänsyn till 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN

D.P.

Diskriminering

D.P. lider av funktionsnedsättningarna AD(H)D, narkolepsi och dyslexi. Quintiles har haft kännedom om D.P:s funktionsnedsättningar. På grund av D.P:s rädsla för repressalier om hans chefer skulle få kännedom om hans funktionsnedsättningar, har han bett Quintiles personalavdelning att hålla informationen om hans funktionsnedsättningar konfidentiellt, och inte utan hans medgivande informera hans linjeförman P.B. eller Quintiles VD/Country manager P.A. om dessa. När P.B. och P.A. faktiskt informerades av D.P. om hans funktionsnedsättningar, reagerade de kraftigt och ifrågasatte om D.P. var lämplig för sin befattning som SSRM. P.A. har bland annat den 11 mars 2012, efter det att D.P. per mejl informerat honom om sina funktionsnedsättningar, opåkallat insisterat på att D.P. skulle träffa en terapeut vid företagshälsovården. Det finns ett tidsmässigt samband mellan P.B:s och P.A:s kännedom om D.P:s funktionsnedsättningar och dyslexi, och Quintiles beslut att skilja D.P. från hans befattning och anställning. Inga eller endast ett fåtal av de skäl som framförts av P.B. och P.A. för att D.P. ska skiljas från sin befattning som SSRM i Sverige och från sin anställning,

återfinns i D.P:s Year End och Mid Year Performance Review för 2011. De omständigheter som Quintiles åberopat till stöd för att det finns personliga skäl för att säga upp D.P., P.B:s Performance Plan för D.P. av den 3 april 2012, samt P.A:s Country Capability Presentation av den 8 juni 2012 sammanfaller i huvudsak med allmänt vedertagna Diagnostiska kriterier för AD(H)D. D.P:s funktionsnedsättningar och dyslexi har utgjort några av flera omständigheter för Quintiles beslut att säga upp honom. Quintiles har inte, inom ramen för den åtgärdsplan bolaget påstår sig ha upprättat, vidtagit några anpassningsåtgärder för D.P. som är direkt hänförliga till hans funktionsnedsättningar. Quintiles har utsatt D.P. för upprepade trakasserier och repressalier i syfte att förmå honom att säga upp sig frivilligt. D.P. har vid samtal med Quintiles "Ethics hotline" den 12 mars 2012 och vid samtal med Quintiles personalavdelning uppmärksammat såväl Quintiles som dess moderbolag på de trakasserier och repressalier som han utsatts för på grund av hans funktionsnedsättningar. P.A. och P.B. utvecklade mellan april och juni 2012 en mobbningsmentalitet och utsatte D.P. för trakasserier, vilket är direkt hänförligt till hans funktionsnedsättningar. Dessa trakasserier och repressalier har genom ombuden advokaterna F.D:s och Å.G:s försumliga processföring fortsatt under rättegången vid tingsrätten. Quintiles har inte utrett D.P:s påståenden om överträdelser av företagets Anti-Harrassment Policy och har inte heller vidtagit några disciplinära åtgärder mot de i målet aktuella överträdelserna av företagets Anti-Harrassment Policy och/eller mot de aktuella överträdelserna mot diskrimineringslagen. Den ekonomiska och ideella skada som D.P. lidit är expanderande i tiden och innefattar även de trakasserier och repressalier som D.P. har utsatts för under målets förberedelse i tingsrätten, genom advokaterna F.D:s och Å.G:s försumliga processföring i målet. Eftersom skadan inte kan beräknas idag och även med hänsyn till det oklara rättsläget enligt svensk rätt om diskrimineringsersättningens preventiva funktion, är det nödvändigt att framställa ett yrkande om fastställelse av Quintiles skyldighet i och för sig att utge diskrimineringsersättning till D.P. De sanktionsbestämmelser, som har införts i svensk rätt för att införliva artikel 17 EU-direktivet 2000/78, ska bland annat säkerställa ett verksamt och effektivt rättsligt skydd av de rättigheter som följer av direktivet. Omfattningen av sanktionsåtgärderna ska vara anpassad efter hur allvarliga överträdelser som beivras, och det ska särskilt säkerställas att åtgärderna verkligen har en avskräckande verkan samtidigt som proportionalitetsprincipen iakttas. Den i målet alternativt yrkade diskrimineringsersättningen om 3 000 000 kr, som är beräknad på en procent av Quintiles årsomsättning, är anpassad efter hur allvarliga överträdelser som ska beivras, och säkerställer att åtgärderna verkligen har en avskräckande verkan samtidigt som proportionalitetsprincipen iakttas.

Uppsägning

Personliga skäl

Quintiles uppsägning av D.P. har varit betingad av skäl som är att hänföra till honom personligen. Quintiles har inte redogjort för vilka omständigheter som ligger till grund för att det skulle finnas personliga skäl att säga upp D.P. D.P. har vid upprepade tillfällen, inklusive vid tingsrättens

förberedelsesammanträde den 29 april 2013, begärt att Quintiles ska uppge och precisera de omständigheter som åberopas som grund för att han ska skiljas från sin anställning och/eller skiljas från sin befattning och att detta ska ske skriftligen. Quintiles har trots D.P:s upprepade begäran aldrig skriftligen uppgivit de omständigheter som åberopas som grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Quintiles har tvärtom uttryckligen vägrat att lämna besked om varför man har velat avbryta anställningen genom en överenskommelse med D.P. Vid ett möte mellan D.P. och P.A. den 30 april 2012 förklarade P.A. att han vid denna tidpunkt inte ville uppge skälet till varför D.P. ombads att sluta på Quintiles, att D.P. aldrig skulle få några skäl till varför han ombads att frivilligt säga upp sig, att oavsett hur D.P. ställde sig skulle slutresultatet ändå bli detsamma, nämligen att han skulle bli uppsagd, att D.P:s tjänst skulle dras in om han inte frivilligt sa upp sig och att D.P. skulle få erfara negativa konsekvenser inklusive ekonomiska förluster och dåliga referenser om han inte frivilligt sa upp sig. D.P. har inte inom två månader före den 26 mars 2012 fått någon saklig kritik för sitt sätt att sköta arbetet och det har aldrig utdelats någon formell varning med stöd av anställningsskyddslagen, vilket hade varit en förutsättning innan Quintiles hade kunnat säga upp honom av personliga skäl. D.P. har inte heller inom två månader före tingsrättens förberedelsesammanträde den 29 april 2013 fått någon saklig kritik för sitt sätt att sköta arbetet. Det som Quintiles har beskrivit som en åtgärdsplan gavs till D.P. först efter det att man förklarat sin vilja att skilja honom från anställningen och hans befattning. De skäl som Quintiles först den 27 september 2013 anförde för att säga upp D.P. av personliga skäl är oprecisa i såväl tid som sak, varför de inte går att bemöta utan att de preciseras närmare. I den mån skälen har preciseras är de diskriminerande, då de huvudsakligen alternativt även hänför sig till D.P:s funktionsnedsättning AD(H)D. D.P:s arbetssituation har från och med den 26 mars 2012 varit mycket svår, och han har inför och efter Quintiles uppsägning av honom, inklusive under den förevarande rättegången utsatts för mycket svår press, upprepade trakasserier samt repressalier i syfte att han ska lämna sin anställning. Förloppet har varit mycket utdraget.

Arbetsbrist

D.P:s befattning SSRM tillhörde en internationell enhet inom Quintiles moderbolag. Lönekostnaderna för D.P:s tjänst var inte resultatpåverkande för det svenska dotterbolaget Quintiles, utan vidarefakturerades inom koncernen. Någon arbetsbrist förelåg inte heller i Quintiles. Vid ett möte med P.A. den 30 april 2012 har denne för D.P. förklarat att oavsett hur D.P. ställde sig, skulle slutresultat ändå bli detsamma, nämligen att han skulle bli uppsagd, att D.P:s tjänst skulle dras in om han inte frivilligt sa upp sig och att D.P. skulle få erfara negativa konsekvenser inklusive ekonomiska förluster och dåliga referenser om han inte frivilligt sa upp sig. Det finns ett tidsmässigt samband mellan å ena sidan att Quintiles den 8 juni 2012 hemställde om att dra in den SSRM-befattning som D.P. innehaft och å andra sidan Quintiles och dess ombuds möte med D.P. den 6 juni 2012, vid vilket D.P. vägrade att säga upp sig frivilligt. Den turordningslista som presenterats i målet har inte varit komplett. Omplacerings-utredningen, i den mån det har vidtagits en sådan, har inte varit fullständig och har inte heller diskuterats mellan å ena sidan

Quintiles och å andra sidan fackförbundet Unionen och D.P. D.P. kunde ha omplacerats till andra tjänster, för vilka han hade tillräckliga kvalifikationer. Det fanns dessutom andra anställda med kortare uppsägningstid som skulle sagts upp före D.P. Quintiles har dessutom uppgivit att D.P. inte har tillräckliga kunskaper i svenska språket för att kunna omplaceras till andra tjänster. D.P. har vid ett möte i mars 2012, vid vilket bland annat P.A. närvarat, informerat Quintiles ledningsgrupp om sin dyslexi och svårigheter att tillägna sig främmande språk. D.P. har kunnat sköta sitt nuvarande arbete med de kunskaper i svenska han har. Han hade även kunnat sköta de övriga tjänster som han skulle ha kunnat omplaceras till. Det framgår heller inte av de i målet ingivna Job Descriptions att goda kunskaper i svenska skulle vara ett krav för befattningarna i fråga. P.A. har dessutom den 4 april 2012 vid ett ledningsgruppsmöte i Quintiles uttalat att ”vi inte vill ha någon som arbetar hos oss som inte bryr sig om att lära sig svenska, eftersom det är en risk att de inte kan hitta en ny anställning om det inte fungerar”. De skäl som Quintiles har uppgivit för att D.P. inte kunnat omplaceras till andra tjänster är således i sig diskriminerande, då de är hänförliga till hans utländska härkomst och hans språksvårigheter, som delvis kan tillskrivas D.P:s funktionsnedsättning. Den ekonomiska förlust som D.P. drabbas av är framtida och är därför beroende av vilka inkomster han får efter anställningens upphörande. Eftersom skadan inte kan beräknas idag, är det nödvändigt att framställa ett yrkande om fastställelse av Quintiles skyldighet att utge skadeståndet.

Quintiles

Allmänt om Quintiles

Quintiles är ett svenskt företag som ägs av ett engelskt företag. I Sverige finns ytterligare ett Quintiles-bolag som heter Quintiles Commercial AB. Bolagen är en del av samma globala koncern som bedriver klinisk forskning. Quintiles har funnits i Sverige sedan 1996, medan Quintiles som företag grundades 1982 i USA. Quintileskoncernen hjälper läkemedelsföretag att undersöka läkemedelseffekter och att utvärdera olika behandlingsmetoder. Dessa undersökningar och utvärderingar kallas kliniska prövningar. Den kliniska prövningen av läkemedel utförs i samarbete mellan läkemedelsföretaget och sjukvårdspersonal.

Vid en klinisk prövning undersöks hur kroppen tar hand om läkemedlet och vilka effekter det har, hur läkemedlet påverkas av andra mediciner som en person tar samtidigt, om läkemedlet fungerar olika hos yngre och äldre osv. Vidare testas effektiviteten av läkemedlet jämfört med andra läkemedel. Den kliniska prövningen är en förutsättning för att myndigheter ska godkänna ett nytt läkemedel eller en ny medicinteknisk produkt eller behandlingsmetod. Kliniska prövningar på människor görs i två steg. I det första steget genomförs prövningarna på få, frivilliga försökspersoner under kort tid. När man vet mer om läkemedlet utökas prövningarna till många fler patienter som behandlas under lång tid. Quintiles i Sverige upphörde med den verksamhet som är förknippad till det första steget (fas 1) och sa därmed upp en stor del av personalen under 2010 och 2011. Det var ungefär 100 personer

som då sades upp. Den kliniska prövningen sker enligt strikta regler som är liknande över hela världen. Prövningen är noggrant planerad och genomförs enligt ett bestämt protokoll som före varje ny prövning har granskats och godkänts av myndigheter och etiknämnder. För att säkerställa patientsäkerhet övervakas eventuella biverkningar enligt ett definierat och kontrollerat system. Kliniska prövningar måste vara utformade så att risken för den som deltar inte är större än nyttan och så välplanerade att de vetenskapliga frågorna verkligen kan besvaras. Kliniska prövningar utförs enligt god klinisk praktik (Good clinical practice). Quintiles är ett konsultbolag som hjälper läkemedelsföretag att hitta sjukhus och kliniker som kan utföra den kliniska prövningen. I detta arbete ingår att genomföra en analys och planering av vad prövningen ska omfatta, tidsplan för projektet och en inledande diskussion med kliniken om möjligheterna att genomföra prövningen hos dem.

Vidare ansvarar Quintiles ensamt eller tillsammans med läkemedelsföretag och läkare för att prövningarna följer den uppgjorda planen och att de insamlade uppgifterna överensstämmer med dem som finns i patientjournalen, att sjukvårdspersonal har den utbildning och kompetens som fordras, att kliniken har de resurser i form av tid, utrustning och patienter som krävs för prövningen och i övrigt är rustad för att korrekt och säkert genomföra prövningen, att all dokumentation om behandlingen sänds in till myndighet för värdering, att prövningsläkemedel under prövningen tillhandahålls och är rätt märkt, att biverkningar som uppträder under prövningen dokumenteras och rapporteras till myndigheten, att resultat efter avslutad prövning presenteras på ett vetenskapligt korrekt sätt och att alla uppgifter som samlats in under prövningen arkiveras på ett tillförlitligt sätt för att kunna kontrollera och rekonstruera prövningen i efterhand. Det som kännetecknar Quintileskoncernen är att den har ett väl inarbetat arbetssätt för att kostnadseffektivt hitta kliniker och rätt studier. Om fel kliniker tas med i en prövning, är det kostsamt för Quintiles att rätta till. Därför är det så viktigt med planeringsarbetet, det som kallas Feasibility.

Arbetet är uppdelat på planering, uppstart och monitorering. Några av de olika roller som finns inom Quintiles är tydligt uppdelade mellan de olika stegen i processen, medan andra följer hela kedjan. En av nyckelfunktionerna i Quintiles verksamhet är Clinical Research Associate (CRA). I denna funktion ingår genomförande av kliniska prövningar samt planering, uppstart, övervakning och rapportering av dessa. De tjänster som ryms inom CRA ställer olika krav men grunden för en tjänst inom CRA-området är en naturvetenskaplig eller medicinsk utbildning och två till fyra års erfarenhet av kliniska prövningar. Eftersom tyngdpunkten i befattningen är kliniska prövningar, är det inte tillräckligt att ha arbetat tillsammans med en CRA utan det krävs ett självständigt arbete med kliniska prövningar för att i en tjänst inom CRA-funktionen kunna utföra de olika momenten korrekt. Den utbildningsplan som D.P. har åberopat är sex år gammal. Quintiles tillämpar sedan några år tillbaka skärpta krav. De krav som således gällde vid tiden för omplaceringsutredningen avseende D.P. var de som framgår av det material Quintiles åberopat, alltså bland annat två till fyra års erfarenhet av kliniska prövningar, naturvetenskaplig utbildning och kunskaper i svenska. De

skärpta kraven på erfarenhet av kliniska prövningar och monitorering under de senaste åren är drivna av högre krav på lönsamhet. Precis som i mindre företag krävs det att anställda i Quintiles kan utföra flera av de olika arbetsmoment som förekommer och inte enbart har kompetens för ett begränsat arbetsområde. På så sätt kan Quintiles arbeta ännu mer kostnadseffektivt och är vidare beredd på ytterligare effektiviseringar i framtiden.

Arbetsbrist

Anledningen till att D.P. sades upp på grund av arbetsbrist var att Quintiles beslutade att ta bort tjänsten som SSRM. Omstruktureringar och nedskärningar sker i stort sett årligen inom Quintileskoncernen. Dessa kan antingen initieras av den lokalt ansvarige chefen eller vara ett regionalt såväl som globalt initiativ. Quintiles verkställande direktör P.A. driver sedan våren 2011 ett projekt (Project Puh) som syftar till att optimera vinsten och lönsamheten i Quintiles. Quintiles har haft en sämre lönsamhet än övriga bolag inom koncernen. Lönsamhetsprojektet pågår alltjämt då P.A. fortlöpande arbetar med att öka lönsamheten i Sverige. Projektet är inte drivet av att minska arbetsstyrkan. Det kan dock konstateras att Quintiles har vidtagit ytterligare uppsägningar efter det att D.P. sades upp. Det rör sig om tre stycken icke inkomstbärande tjänster (HR, IT och Business Development). Tidigt under 2012 initierades även ett globalt omstrukturingsprojekt på grund av vikande lönsamhet i koncernen. Globala projekt genomförs i flera steg, och av den anledningen var det inte förrän under våren 2012 som P.A. instruerades att se över potentiella kostnadsbesparande åtgärder utan att intäkter och kompetens skulle påverkas. Den 8 juni 2012 lämnade P.A. förslaget till projektledningen om att rollen som SSRM kunde tas bort utan större påverkan på intäkterna eller på den operationella verksamheten. P.A. visste vid denna tid inte om hans förslag skulle godkännas utifrån ett finansiellt, internationellt och organisatoriskt perspektiv.

Syftet med denna SSRM-befattning var att en person skulle vara dedikerad till att upprätthålla kontakter med de kliniker och sjukhus som Quintiles redan arbetade med (Partner Sites), samt knyta nya kontakter med andra sjukhus/kliniker. Rollen var således en strategisk roll som skulle stärka länken mellan Quintiles och partners (sjukhus och kliniker) för att Feasibility och Start-up arbetet skulle gå smidigare. I rollen som SSRM var D.P. inte en del av det operationella projektarbetet. Som SSRM hade D.P. kontakt med positioner på klinikerna som innehas av personal som behärskar engelska bra, varför krav på goda kunskaper i svenska inte fanns i denna roll. Vidare ingick i rollen som SSRM att identifiera och föreslå åtgärder som kunde utveckla och förbättra samarbetet med klinikerna samt säkerställa att det fanns förutsättningar och precisionsmål. I detta arbete ingick också att vid behov stötta vid enskilda akuta problem. D.P. har dock inte självständigt drivit frågor i det operativa arbetet. D.P. var i egenskap av linjechef engagerad i den initiala fasen av den kliniska forskningen, alltså Feasibilityprocessen, såväl gentemot Partner Sites som andra kliniker, men då som chef och inte som ansvarig handläggare. I tjänsten som SSRM har

D.P. således inte varit delaktig i anbudsarbetet och inte heller varit en del av testverksamheten. Tjänsten som SSRM var inte intäktsgenererande utan hade en relationsskapande karaktär. I motsats till de operativa befattningarna inom Clinical Research Operations i Quintiles, som är direkt intäktsgenererande och därmed lönsamma, och de andra administrativa tjänsterna, som ekonomi och personaladministration, som är nödvändiga för den fortsatta driften av verksamheten, var SSRM-tjänsten en satsning på extra service som bolaget inte kunde motivera när kostnadsbesparingar skulle göras. I slutet av våren 2012 hade Quintiles insett att det inte fanns något större behov av tjänsten som SSRM och att arbetet inom SSRM-rollen inte skulle leda till de önskade effekterna. Jobbet med att skapa goda relationer var redan gjort och förutsättningarna för att knyta nya kontakter fanns inte i ett så litet land som Sverige. Det upprättades en omstruktureringsplan. De arbetsuppgifter som fanns i tjänsten kunde enkelt fördelas till andra befattningar.

Processen vid globala neddragningar ser generellt sett ut på samma sätt som händelseförloppet som ledde till uppsägningen av D.P. Efter det att P.A. hade föreslagit att rollen som SSRM skulle tas bort förde F.W., som då var Vice President inom HR med ansvar för Västeuropa, en dialog med de chefer som berördes av beslutet, P.A. och P.B. Därefter testades och godkändes förslaget internt av P.B. och P.A:s chefer. F.W. som hade ansvaret för att säkerställa att den föreslagna förändringen ur ett internationellt perspektiv ledde till den önskade finansiella effekten, gjorde en ekonomisk beräkning av den föreslagna förändringen. Därefter gjordes en beräkning av kostnaderna hänförliga till den föreslagna åtgärden och en bedömning av om det fanns några risker baserade på lokal lagstiftning etc. som talade emot att vidta föreslagen åtgärd. Det senare gjordes av en person på den lokala personalavdelningen, i detta fall av A-K.P.

Omplacering och turordning

Efter det att den föreslagna åtgärden hade godkänts i slutet av juni 2012, skulle beslutet verkställas enligt nationell lagstiftning och praxis. I Sverige betydde det att P.A. tillsammans med lokal personalansvarig, Å.S., gick igenom möjligheterna att omplacera den person som hade rollen som SSRM till annan ledig befattning. Detta gjordes den 3 juli. Först då blev det intressant vem som hade den övertaliga rollen, eftersom dennes formella kvalifikationer för omplacering till eventuella lediga befattningar skulle bedömas. Det fanns endast en ledig befattning som ekonomiassistent. D.P. saknade tillräckliga kvalifikationer för denna tjänst, eftersom det krävs en kvalificerad yrkesutbildning om minst två år och minst tre års erfarenhet av bokföringsarbete för att klara denna tjänst. P.B. undersökte om det fanns några internationella befattningar lediga vid denna tid men det gjorde det inte. När det kunde konstateras att det inte fanns någon ledig befattning att erbjuda D.P. gjordes en genomgång av aktuell turordningslista där det framgick att det fanns ett antal anställda med kortare anställningstid än D.P. Det rörde sig dels om operativa roller inom alla tre huvudområden (planering, uppstart och monitorering), dels om andra administrativa befattningar som ekonomichef, personalansvarig och verksamhetsassistent. Det uppställs naturligtvis olika krav för de olika tjänsterna men gemensamt

för dessa är att de antingen ställer krav på utbildning (ekonomi och HR), erfarenhet av kliniska prövningar eller monitorering och/eller kunskaper i svenska som D.P. saknar.

Efter det att Quintiles gjort bedömningen att D.P. inte hade tillräckliga kvalifikationer för företräde till fortsatt arbete påkallade bolaget förhandling med Unionen den 4 juli 2012. Förhandlingar genomfördes vid två tillfällen. Vid det första tillfället diskuterades Quintiles organisation och vid det andra mötet fördes en diskussion om tillräckliga kvalifikationer såväl för de lediga som de kvarvarande befattningarna. Som framgår av protokollet från förhandlingarna gick Quintiles ingående igenom de krav som uppställdes och varför dessa krav var befogade. Vidare gick parterna igenom turordningslistan och analysen av eventuella arbetsmiljöeffekter av omfördelningen. Eftersom D.P. inte påstod att han hade dessa kvalifikationer utan bara hade en annan ståndpunkt i fråga om kvalifikationernas nödvändighet, avslutade Quintiles förhandlingarna.

D.P. anställdes på Quintiles i juli 2008 i tjänsten Proposal Developer och hade denna befattning i två år. Det är en administrativ tjänst där den anställde assisterar Feasibility-ansvariga och projektledning genom att paketera ett anbud utifrån kända faktorer. Det finns inget krav eller behov av att en Proposal Developer ska förstå vilka resurser den kliniska studien kommer att kräva i form av tid, sjukvårdspersonals kompetens, utrustning och patienter. En person som arbetat som Proposal Developer har inte därigenom erhållit de kvalifikationer som krävs för en tjänst som innebär planering av en studie eller den erfarenhet av kliniska prövningar som är nödvändig för tjänster inom det operativa arbetet. Inte heller i befattningen som SSRM har D.P. arbetat i den operativa verksamheten. Där kan man säga att han skulle arbeta för att skapa förutsättningar för att arbetet med att upprätta anbud och starta upp en prövning skulle gå lättare. D.P. saknar praktisk erfarenhet av såväl planering som uppstart och genomförande av kliniska prövningar. Vidare saknar D.P. tillräckliga kunskaper i svenska språket och ingående kännedom om svensk sjukvård. Det är inte tillräckligt att endast ha teoretisk kunskap om sjukvården och kliniska prövningar generellt.

D.P. har påstått att han skulle ha kunnat omplaceras till vissa tjänster och åberopat befattningsbeskrivningar för tre sådana tjänster. De krav som ställs upp där överensstämmer med Quintiles bild av kraven för tjänsterna. Eftersom befattningsbeskrivningarna är globala, görs vissa lokala anpassningar. När det exempelvis uppställs ett krav på "effective communication, organizational and interpersonal skills" har Quintiles uppfattningen att det är viktigt att tala god svenska. Kraven för dessa befattningar är befogade.

Site Start-Up Specialist och Associate Site Start-Up Specialist: Båda tjänsterna kräver minst ett års erfarenhet av kliniska prövningar. Site Start-Up Team Lead: Det finns ingen med denna befattning anställd efter D.P. och det krävs fem års erfarenhet av kliniska prövningar eller minst två års erfarenhet av projektledning inom Start-up. Associate Site Start-Up Team Lead: Det krävs två till tre års erfarenhet av kliniska prövningar och

erfarenhet från regulatoriska verksamheten. Regulatory and Start-Up Lead: Det krävs minst tre års erfarenhet av kliniska prövningar. Manager Regulatory and Start-Up Lead: Det krävs minst sju års erfarenhet av kliniska prövningar. Senior Feasibility Specialist (Feasibility and Site-ID): A.K. hade denna tjänst och sa upp sig under förhandlingsperioden. Det krävs minst ett års tidigare erfarenhet av monitorering såväl som av kliniska prövningar samt insikt i och kunskap om rutiner inom svensk sjukvård.

Sammanfattningsvis har D.P. en relevant utbildning men saknar erfarenhet från kliniska prövningar, tillräckligt goda kunskaper i svenska och tillräcklig erfarenhet av hur svensk sjukvård fungerar och är organiserad.

Driftsenhetsbegreppet har varit föremål för tvist mellan parterna, eftersom D.P. menade att han hade tillräckliga kvalifikationer för A.K:s tjänst som Senior Feasibility Specialist. Quintiles förklarade kvalifikationskraven och att D.P. inte uppfyllde dessa och gjorde samtidigt gällande att A.K. inte tillhörde samma driftsenhet som D.P. Hon arbetade hemifrån och utgjorde en egen driftsenhet. Quintiles har ett kontor som ligger i Uppsala. Dessutom är flera medarbetare utlokaliserade till olika delar av landet. Dessa består av regionalt uppdelade projektledare för att Quintiles så effektivt som möjligt ska kunna betjäna portföljen av projekt. En väsentlig del av projekten bedrivs inom de tre till fyra storstadsregionerna eller universitetssjukhusen (Stockholm/Uppsala, Malmö/Lund, Göteborg, Umeå och Linköping). En projektledare är aktiv i cirka 5-7 projekt samtidigt och en projektledare allokeras huvudsakligen till projekt utifrån geografiskt närhet till deltagande sjukhus. Anpassning sker från tid till annan driven av produktivitet hos den enskilde och lönsamhet i projekt. De berörda anställda har sina hem som den enda fasta utgångspunkten för sina arbeten. Att ha en lokalt placerad gruppprojektledare är ett krav för att Quintiles ska kunna serva platser som Norge och Sverige effektivt för Quintiles såväl som för kunden. Sedermera blev tjänsten ledig när A.K. sa upp sig, men D.P. hade fortfarande inte tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.

Personliga skäl

Quintiles är ett omsorgsfullt företag där personalen instrueras att vara hänsynsfulla mot varandra och ta hänsyn till varandras olikheter. Under de två år som P.A. och P.B. arbetade med D.P. har de i linje med Quintiles värderingar ägnat timmar åt samtal med D.P. Cheferna har varit frikostiga vid beviljande av ledighet och tillåtit D.P. att utföra arbetet på andra sätt än sedvanliga. D.P. upplevde många privata problem och svårigheter under 2011, vilka han erhöll kontinuerlig sympati och stöd för från såväl HR som från chefer och kolleger. P.A. och P.B. har gett D.P. både ett stort förtroende och en frihet. Quintiles har visat ett stort tålamod med D.P. och gett honom många chanser till att leva upp till de förväntningar som har ställts upp. D.P. har fått utbildning, coaching och regelbundna samtal, genom en-till-en samtal med linjeföraren veckovis och månatliga en-till-en samtal med lokala management. I början av 2012 stod det klart att D.P:s svaga prestation påverkade hans möjlighet att bidra till Quintiles verksamhet. De utvärderingar som gjordes 2010 och 2011 var baserade på en uppfattning om

att D.P. gjorde framsteg i SSRM-rollen. I efterhand har det konstaterats att resultaten berodde på de goda relationer som Quintiles hade med sina Partner Sites redan innan D.P. tillträdde befattningen SSRM, då den instiftades 2010.

I februari 2012 var P.B. i Sverige i en vecka för att tillsammans med D.P. besöka de Partner Sites som ansågs som viktigast. Under denna vecka chockerades P.B. av det undermåliga arbete som D.P. hade gjort inför mötena och hur dåligt förberedd han var vid dessa möten. P.B. förde mot denna bakgrund intensiva samtal med P.A. genom vilka det stod klart för dem båda att D.P. hade ursäktat sina brister genom att skylla på P.A. i förhållande till P.B. och vice versa. Quintiles var med anledning av detta tvunget att agera. När denna dialog fortsatte med inblandning från personalavdelningen framkom en bild av en person som knappast kunde trivas i sitt arbete. Den bedömning som gjordes av P.A., P.B. och Å.S. var att D.P. torde vara intresserad av att diskutera en överenskommelse om att anställningen skulle upphöra. Därför initierades mötet den 26 mars 2012 mellan D.P. och P.B. samt Å.S. Vid detta möte informerade P.B. att D.P.'s arbete i rollen inte levde upp till de förväntningar bolaget hade och att bolaget ville träffa en överenskommelse med D.P. som innebar att han skulle lämna sin anställning. Quintiles presenterade ett förslag till en överenskommelse. Mötet avslutades och D.P. fick beskedet att P.B. skulle återkomma efter det att D.P. hade fått ett par dagars betänketid. D.P. gjorde klart för Quintiles att han inte var intresserad av någon överenskommelse. P.B. återkom per telefon ett par dagar senare med beskedet att en förbättringsprocess skulle initieras och att han skulle avlastas vissa arbetsuppgifter. Quintiles ville med denna åtgärd understryka att man ansåg att D.P. inte klarade av sitt arbete. Den 3 april 2012 var det ett möte mellan D.P. och A-K.P. där D.P. ställde frågor om processen. A-K.P. berättade att hon ansåg att processen följde svensk lag och att det alltid går att träffa en överenskommelse om att en anställning ska upphöra. D.P. ställde sig frågade till detta. Quintiles övervägde en uppsägning av D.P. av personliga skäl. Mot bakgrund av D.P.'s reaktion och för att ge D.P. en chans att komma till rätta med problemen i arbetet, upprättades en åtgärdsplan. D.P. erhöll en av Quintiles upprättad Performance Plan daterad den 3 april 2012. Av den framgår i korta drag de brister som låg till grund för mötet den 26 mars 2012 och vilka arbetsuppgifter som Quintiles ville att D.P. skulle fokusera på. Ändringarna innebar att D.P. skulle överlämna arbetet kopplat till Feasibility och site-ID, inklusive kontakter med kliniker, och fokusera på analysen av vilken kapacitet som fanns i landet och var i landet denna kapacitet fanns för verksamhet rörande vissa sjukdoms- och behandlingsområden. Den 30 april 2012 hade P.A. ett möte med D.P. Under perioden mellan mötena i april var D.P. sjukskriven. P.A. hade inte själv haft något möte med D.P. och tog därför vid detta möte upp frågan om det fanns några möjligheter att träffa en överenskommelse. P.A. bekräftade att det fanns en förtroendebrist mellan Quintiles och D.P. samt att det kunde bli svårt för D.P. att långsiktigt fortsätta som SSRM. D.P. gick därefter på föräldraledighet och var därför inte på arbetet i maj 2012. Inför att D.P. skulle återkomma till arbetet ville han ha ett möte. Advokaterna F.D. och C.E. träffade P.A. och D.P. den 5 juni 2012. F.D. var där som representant för Quintiles och C.E. som ombud för D.P. Vid detta möte kunde det konstateras att situationen var oförändrad och

att en förbättringsprocess skulle inledas. Ett par dagar senare fick D.P. en uppdaterad åtgärdsplan. Den 7 juni 2013 erhöll D.P. ett mejl från P.A. där Quintiles tydliggjorde bolagets åtgärdsplan och vad bolaget ville att D.P. skulle arbeta med den närmsta tiden.

Diskriminering

Ingen av D.P:s chefer eller HR-personal har känt till att D.P. skulle ha någon funktionsnedsättning, vare sig under anställningen eller i samband med uppsägningen. D.P. har inte vid något av de möten som ägt rum under våren/sommaren 2012 eller vid förhandlingarna som föregick uppsägningen nämnt att han har någon funktionsnedsättning. Quintiles fick kännedom om att D.P. ansåg sig ha en funktionsnedsättning i den stämmningsansökan som är daterad den 18 september 2012 och att han ansåg sig ha blivit diskriminerad på grund av sin funktionsnedsättning när Unionen påkallade förhandling på grund av diskriminering i september 2012. De mejl som D.P. har gett in till domstolen bekräftar den bild Quintiles ger. När det gäller P.A., P.B. och Å.S. har D.P. flyktigt vid enstaka tillfällen nämnt dyslexi och ”disability”. Detta har enligt Quintiles uppfattning inte inneburit att de berörda personerna har fått kännedom eller ens kunnat få kännedom om någon funktionsnedsättning. Det har endast varit organisatoriska och ekonomiska skäl som har legat till grund för beslutet att ta bort tjänsten som SSRM. Quintiles förstod att D.P. inte skulle komma att acceptera bedömningen att rollen som SSRM var överflödig och att den erfarenhet som D.P. hade inte skulle kvalificera honom för en annan tjänst, men man kunde inte ta bort någon annan befattning utan att verksamheten hade drabbats negativt. Quintiles beskriver av de anställda som ett fantastiskt företag med ett aktivt hållbarhetsarbete, där det finns affärsetik och regler mot såväl diskriminering på arbetsplatsen som för ansvarsfulla affärsmetoder. Då Quintiles inte har känt till att D.P. har haft någon funktionsnedsättning har Quintiles inte kunnat vidta några stödåtgärder eller kunnat ta ställning till huruvida D.P. hade några särskilda behov. D.P. påstår att han har berättat för bl.a. A-K.P. att han hade en funktionsnedsättning. Den bilden delas inte av A-K.P. A-K.P. har inte erhållit något läkarintyg från D.P. angående någon funktionsnedsättning. Trots att A-K.P. inte har förstått varför och till vilken nytta som D.P. har velat ha vissa arbetsredskap, var det självklart för henne att hjälpa till i den mån hon kunde. Quintiles har inte brutit mot sin policy vid trakasserier men för det fall man anses ha brutit mot den innebär inte det någon diskriminering. De policydokument som D.P. har åberopat gäller inte i Sverige. Om Quintiles hade fått kännedom om att D.P. hade en funktionsnedsättning skulle bolaget mer aktivt ha medverkat till att han hade fått nödvändiga hjälpmedel. Quintiles har inte förnekat D.P. hjälpmedel som ett led i någon diskriminering av honom. Vid den omplaceringsutredning som gjordes har enbart D.P:s formella kompetens varit av betydelse för frågan om han hade tillräckliga kvalifikationer för någon ledig befattning och för frågan om företräde till en av de kvarvarande befattningarna. Då D.P. saknar relevant utbildning för vissa befattningar, nödvändig erfarenhet för andra befattningar och slutligen tillräckliga kunskaper i svenska språket, fanns inga möjligheter för Quintiles att erbjuda D.P. någon annan befattning i bolaget.

BEVISNING

D.P. och Quintiles har åberopat omfattande skriftlig bevisning. På D.P:s begäran har ljudfiler av inspelade möten och samtal spelats upp under huvudförhandlingen. Ett stort antal ljudfiler av inspelade möten och samtal har också på D.P:s begäran tagits upp genom hänvisning. Tingsrätten kan konstatera att transkriptionerna av ljudfilerna innehåller stora luckor och en del felaktigheter. I delar har inspelningarna haft så dålig ljudkvalité att det inte varit möjligt att höra vad som sagts vid samtalen.

Som muntlig bevisning har D.P. åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv och vittnesförhör med R.P., N.S., A.K., H.R.J., T.F. och J.M. Quintiles har åberopat förhör under sanningsförsäkran med P.A. samt vittnesförhör med P.B., A-K.P. och Å.S. På båda parternas begäran har vittnesförhör hållits med F.W. och H.A.

DOMSKÄL

Föremålet för tingsrättens prövning

Tingsrätten har först att pröva om uppsägningen av D.P. varit sakligt grundad. I den bedömningen ligger frågan om det förelegat någon verklig arbetsbrist. Kommer tingsrätten fram till att det inte förelegat någon arbetsbrist, ska tingsrätten pröva om uppsägningen varit sakligt grundad med hänsyn till omständigheter hänförliga till D.P. personligen.

Om uppsägningen kan vara sakligt grundad antingen på grund av arbetsbrist eller personliga skäl ska tingsrätten pröva om Quintiles fullgjort sin omplaceringskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen. Är omplaceringskyldigheten inte uppfylld, är uppsägningen inte sakligt grundad.

Om tingsrätten kommer fram till att uppsägningen varit sakligt grundad på grund av arbetsbrist, har tingsrätten att pröva om Quintiles brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

Slutligen ska tingsrätten pröva om D.P. har någon funktionsnedsättning och om han i så fall har diskriminerats på grund av detta.

Begreppet fingerad arbetsbrist

Uttrycket arbetsbrist omfattar, vid tillämpning av anställningsskyddslagen, inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Under begreppet arbetsbrist faller alltså även sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare (jfr t.ex. AD 1994 nr 140).

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är därvid ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist ska anses föreligga. Detta innebär att en domstol normalt inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning (se prop. 1973:129 s. 123 och prop. 1981/82:71 s. 65). Situationen är emellertid en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen, men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. Som Arbetsdomstolen har utvecklat (se bl.a. AD 1976 nr 26) får den bevisprövning som ska ske när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår fingerad arbetsbrist en särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på en enstaka arbetstagare. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den av arbetsgivaren uppgivna, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl, även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen ska gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist (jfr AD 1980 nr 133 och AD 1985 nr 79). Det ska också framhållas att det, om arbetsbrist faktiskt föreligger, saknar betydelse att arbetsgivaren även ansett att anställningen borde avslutas av skäl som är att hänföra till arbetstagaren personligen (jfr AD 1986 nr 158, 1987 nr 34, 1988 nr 32 och 1995 nr 149).

Har arbetsbristen varit fingerad?

Quintiles har gjort gällande att uppsägningen av D.P. vidtagits på grund av arbetsbrist men har också gjort gällande att saklig grund för uppsägning av personliga skäl förelegat. D.P:s chefer har under april 2012 förklarat för honom att bolaget saknade förtroende för honom och att han skulle bli tvungen att lämna bolaget. Av utredningen i målet står också klart att Quintiles så sent som den 5 juni 2012 förhandlat med D.P. om att hans anställning skulle upphöra och presenterat ett förslag för honom med innebörden att han frivilligt skulle avgå. I Quintiles är det endast D.P. som har sagts upp vid tillfället. Mot denna bakgrund måste det, för att uppsägningen ska anses ha skett på grund av arbetsbrist, ställas starka krav på arbetsgivarsidan när det gäller att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även om det inte också enligt Quintiles funnits personliga skäl för att skilja D.P. från anställningen (se AD 2000 nr 31).

P.A. har berättat att Quintiles mellan 2009 och 2012 haft en bibehållen omsättning men minskad lönsamhet med mer än 50 procent. Han är ansvarig för att leverera kostnadseffektivt. Lönsamheten diskuteras månadsvis med koncernledningen. Det hade under 2012 kommit en global instruktion att se över kostnaderna och öka lönsamheten. F.W. har berättat att den globala

organisationen begärde förslag av den svenska organisationen att komma med förslag på besparingar. Den globala organisationen ansåg att den svenska organisationen inte redovisat tillräckligt hög vinst under 2011. Globalt har Quintiles 75 procent av sina kostnader i personalkostnader eftersom företaget inte producerar någonting. Bolagen i alla länder får rekommendationer att från tid till annan se över sina kostnader inom ramen för en global omstruktureringsplan. D.P. har inte ifrågasatt att det funnits ett generellt sparkrav på Quintiles i Sverige. Mot bakgrund av vad förhörspersonerna berättat i den här delen kan tingsrätten utgå från att Quintiles haft anledning att minska sina kostnader och att kostnaderna till stor del består av personalkostnader. D.P. har inte påstått att SSRM-tjänsten återinrättats på Quintiles, utan tingsrätten kan utgå från att den organisatoriska förändring som genomfördes i samband med uppsägningen har varit bestående i över ett års tid.

P.A. har vidare berättat att det ingår i hans arbete att utifrån sparkraven göra en analys och titta på verksamhet och befintliga roller. Vissa roller genererade intäkter medan andra, som SSRM, endast hade en stödfunktion. Han fick titta på mängden roller med stödfunktion i förhållande till bolagets storlek. Arbetsmiljö och utbildning ingick i bedömningen liksom frågan om det gick att omfördela arbetsuppgifter utan nya kostnader. Han gjorde en finansiell och organisatorisk analys och gav baserat på den ett förslag till regionledningen att SSRM-tjänsten skulle tas bort i Sverige. Av den omstruktureringsplan som P.A. upprättat och som utgjort underlag för den globala ledningens beslut framgår att Partner Sites i Sverige var väletablerade och integrerade i de dagliga kliniska studierna. Vidare framgår att behovet av en SSRM-tjänst hade omprövats med slutsatsen att tjänsten borde tas bort till förmån för en förstärkning av den planerande funktionen. Av konsekvensanalysen som upprättats i samband med arbetsbristen framgår att indragning av SSRM-tjänsten enligt Quintiles inte skulle leda till några större skillnader i fråga om arbetsmängd, arbetstid eller arbetsuppgifter för övriga anställda.

F.W. har berättat att han hade till uppgift dels att prata med den svenska organisationen om passande åtgärder och se om föreslagna åtgärder var tillräckliga och rimliga, dels att ge råd till den globala ledningen i frågor om lokal arbetsrätt och att anpassa planering efter det.

P.B. har berättat att P.A. informerat henne att det fanns ett krav att omorganisera och minska kostnader i Sverige. Hans förslag var att SSRM-tjänsten skulle tas bort. Hon ville inte det för hon skulle förlora sin enda medarbetare i Sverige, men hon förstod om kraven på lönsamhet var sådana. Hon tog upp saken med sin chef och de kom fram till att om det var den bästa lösningen så skulle de göra så. En anledning till att hon gick med på det var att hon kunde återknyta sina kontakter med Partner Sites i Sverige och tillsammans med P.A. sköta dem.

P.A., P.B. och F.W. har alla förklarat att kostnaden för SSRM-tjänsten bars av Quintiles i Sverige även om den som hade SSRM-tjänsten rapporterade till P.B. i England.

Utredningen i den här delen visar att Quintiles haft problem med lönsamheten de senaste åren och att det från regionsledningen ställdes krav på minskade kostnader. Det framstår därför som naturligt att Quintiles genom ändringar och omorganisation av verksamheten har försökt minska kostnaderna. Som konstaterats ovan är personalkostnader en stor del av Quintiles kostnader och det framstår även som naturligt att verkställa sparkrav genom att minska personalstyrkan. Av utredningen framgår vidare att den förändring som genomförts drabbade en tjänst som inte var intäktsbringande och vars uppgifter utan större problem eller kostnader kunde delas upp på andra befattningshavare. Det står också klart att åtgärden innebar besparingar för Quintiles i Sverige. Den vidtagna åtgärden är typiskt sett av sådan art som ett företag kan tänkas genomföra i syfte att söka komma till rätta med minskade intäkter på grund av höga kostnader.

Genom vad som framkommit i målet anser tingsrätten att Quintiles styrkt att förändringen av verksamheten har vidtagits av företagsekonomiska och organisatoriska skäl. Enligt tingsrätten är det alltså – även med tillämpning av den en nyanserade bevisbedömningen som krävs vid uppsägning av en enstaka arbetstagare med åberopande av arbetsbrist – styrkt att uppsägningen av D.P. berott på arbetsbrist. Tingsrätten har därmed inte anledning att pröva frågan om uppsägningen även var sakligt grundad av personliga skäl hänförliga till D.P., utan ska avgöra om Quintiles brustit i sin omplaceringskyldighet eller beträffande turordningsreglerna.

Omplaceringskyldighet

Arbetsgivaren har enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen en skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren i stället för att tillgripa uppsägning. Skyldigheten att omplacera omfattar endast befattningar som är lediga vid uppsägningstillfället. I viss mån omfattas även arbeten som arbetsgivaren har att räkna med kommer att bli lediga under uppsägningstiden (AD 2010 nr 10). En förutsättning för omplaceringskyldigheten är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella anställningen. Med tillräckliga kvalifikationer menas, enligt förarbetena och fast praxis i Arbetsdomstolen, att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationer som normalt krävs för den aktuella anställningen. Arbetsgivaren har att acceptera en viss rimlig upplärningstid. En arbetsgivare som gör gällande att en arbetstagare inte har kvalifikationer för en viss tjänst har bevisbördan för det. Det krävs att arbetsgivaren gör en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och tar till vara möjligheterna att ordna en omplacering (se t.ex. AD 1999 nr 24). Utgångspunkt för bedömningen är att en arbetsgivare har rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska föreligga för anställning i en viss befattning. Undantag härifrån kan tänkas om uppställda krav till exempel framstår som försök att kringgå bestämmelser i lag eller avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden (AD 1996 nr 54). Om ett företag har flera driftsenheter, ska omplaceringskyldigheten ta sikte på samtliga driftsenheter (se t.ex. AD 2012 nr 51).

Vid uppsägningen av D.P. fanns en ledig tjänst som ekonomiassistent. D.P. har inte påstått att han hade tillräckliga kvalifikationer för den tjänsten. Under förhandlingarna sa A.K. upp sig. Hon hade då tjänsten Feasibility and Site-ID eller Senior Feasibility Specialist. Parterna är överens om att Quintiles haft en skyldighet att inom ramen för omplaceringsarbetet erbjuda D.P. den tjänsten, om han hade tillräckliga kvalifikationer för den. I annat fall är uppsägningen inte sakligt grundad.

P.A. har berättat att den tjänsten diskuterades särskilt under de förhandlingar med Unionen som föregick uppsägningen. Det har bekräftats av Unionens företrädare T.F. Enligt Quintiles krävs för den befattningen minst ett års erfarenhet av monitorering och av kliniska prövningar samt insikt i och kunskap om rutiner inom svensk sjukvård. Detta har bekräftats av H.A., som är kvalitetschef på Quintiles. Hon har uppgett att de som arbetar med Feasibility är väldigt rutinerade CRA-anställda eller linjechefer. Hon har också framhållit betydelsen av god förmåga att skriva svenska. Å.S. har berättat att Quintiles måste kunna presentera CV:n för sina anställda som kunderna kan godkänna och att det därför är viktigt att kunna visa att de anställda hade rätt erfarenhet och uppfyller kundernas krav. P.A. har uppgett att D.P. dels saknade erfarenhet som CRA, dels hade för dåliga kunskaper i svenska språket för tjänsten. Sådana kunskaper behövs enligt P.A. för kontakter med sjukhusen och för att kunna verifiera resultaten mot källdata.

D.P. har beträffande sina kvalifikationer berättat att han är utbildad psykolog i Australien, vilket innebär klinisk erfarenhet genom praktik under studietiden. Han har inte varit yrkesverksam som psykolog. Han har förklarat att hans roll som Proposal Developer innebär att på begäran av ett läkemedelsföretag genom kontakter och möten skriva förslag till hur en studie skulle kunna utföras.

A.K. har berättat följande. Hon är utbildad biomedicinsk analytiker och har sedan 1993 arbetat som klinisk prövningsledare i olika läkemedelsföretag. Hon började på Quintiles 2011 och D.P. var hennes linjechef under vintern detta år. En person gick parallellt med henne under de första två veckorna och därefter hade hon mest stöd av D.P. När hon var ledig tog D.P. över hennes arbetsuppgifter. På slutet hade de en konsult som gjorde en del av hennes jobb. Enligt henne skulle ingenting hindra att D.P. har hennes jobb. Hon känner inte till hans formella kvalifikationer men utifrån vad hon sett när de arbetat tillsammans tror hon att han skulle kunna utföra hennes jobb. Egentligen är svenska språket inte avgörande. Det är självfallet bra att obehindrat kunna kommunicera med kliniker på svenska. Men många CRO-företag gör förfrågningar på engelska, så i princip ser hon inte att språket är ett hinder. Kunskaper om det svenska sjuksystemet underlättar, men hon vet inte om det är ett absolut krav.

Genom förhöret med H.A. står det klart att Quintiles ställt upp ett krav på minst ett års erfarenhet av kliniska studier för tjänsten som Feasibility and Site-ID. Det är i målet ostridigt att D.P. inte uppfyller det kravet. Något uttryckligt krav om goda kunskaper i svenska kan däremot inte utläsas ur handlingarna även om såväl P.A. som H.A. framhållit vikten härav. Mot

bakgrund av vad hörda personer har berättat framstår inte kravet på erfarenhet från kliniska studier som konstruerat i syfte att kringgå reglerna om omplaceringsskyldighet utan som ett fullt befogat krav. Det kan här noteras att A.K. enligt egen uppgift hade nästan 20 års erfarenhet av kliniska studier när hon fick tjänsten. Frågan är i stället om D.P., främst genom sitt arbete som SSRM och Proposal Developer, ändå kan anses ha haft tillräckliga kvalifikationer för att fullgöra arbetet som Feasibility and Site-ID. D.P. har inte angett på vilket sätt han är kvalificerad för tjänsten trots att han saknar erfarenhet av kliniska prövningar. A.K:s uppgifter om att han medverkat till att introducera henne i arbetet och även ersatt henne vid frånvaro talar i viss mån för att han haft tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som Feasibility and Site-ID. Det är emellertid en sak att handleda och stödja en ny medarbetare med mångårig erfarenhet av liknande verksamhet eller att tillfälligt rycka in för denna och en annan sak att själv överta samtliga arbetsuppgifter som åvilar denna befattningshavare. Även om D.P:s arbete hos Quintiles gett honom kunskaper om samverkan med svensk sjukvård, får hans bristande erfarenhet av kliniska prövningar anses medföra att han saknat tillräckliga kvalifikationer för tjänster som kräver erfarenhet av sådan verksamhet. Härtill kommer hans bristande behärskning av det svenska språket, något som torde försvåra bl.a. kontakterna med svensk sjukvårdspersonal.

Vid en sammantagen bedömning anser tingsrätten att Quintiles styrkt att D.P. inte haft tillräckliga kvalifikationer för rollen som Feasibility and Site-ID.

D.P. har gjort gällande att han kunnat lära sig rollen inom en rimlig upplärningstid. Han har hänvisat till ett dokument från Quintiles enligt vilket man kan utbilda sig till CRA på tolv veckor. P.A. har uppgett att detta inom Quintileskoncernen 2007 upprättade dokument inte längre är gällande, eftersom komplexiteten i de prövningar som görs kräver mer än tolv veckors utbildning. Det av D.P. åberopade dokumentet kan med hänsyn till vad P.A. uppgett inte tas till intäkt för att tolv veckors utbildning skulle ha satt D.P. i stånd att ens med de erfarenheter som han vunnit som linjeförman kunna sköta ett arbete som kräver minst ett års arbetserfarenhet av kliniska prövningar.

Det anförda innebär att Quintiles uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och att uppsägningen av D.P. därmed var sakligt grundad. Talan om ogiltighet av uppsägningen och skadestånd till följd av ogiltig uppsägning ska därmed lämnas utan bifall. Med hänsyn till den bedömning tingsrätten gjort av utredningen i målet och till att tvisten pågått under en lång tid finns det skäl att låta D.P:s anställning upphöra omedelbart.

Turordningsbrott

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som huvudregel vid uppsägning på grund av arbetsbrist att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid. Turordningsreglerna får emellertid inte ge det resultatet att en arbetstagare ska ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare ska få stanna kvar i arbetet måste därför gälla att han kan ges

ett arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt praxis i Arbetsdomstolen att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det krävs dock inte att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningsstid (se t.ex. AD 1986 nr 58). En arbetstagare kan inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte har. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordnings-sammanhang kan inte anses föreligga (se AD 1979 nr 96 vad gäller krav på språkkunskaper samt t.ex. AD 1996 nr 42 och AD 1999 nr 36). Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

D.P. har påstått att det finns andra tjänster för vilka han har tillräckliga kvalifikationer. Han har dock inte angett vilka tjänster han därmed avser. Quintiles har genom skriftligt underlag samt förhör med P.A. och H.A. redogjort för de kvalifikationer som krävs för de tjänster som innehafts av personer med kortare anställningstid än D.P. Genomgående krävs för de tjänsterna flera års erfarenhet av kliniska prövningar. Av samma skäl som redogjorts för i fråga om omplaceringsskyldighet anser tingsrätten att de krav som ställts upp inte kan anses konstruerade i syfte att kringgå de arbetsrättsliga reglerna utan som fullt befogade krav. Det är ostridigt att D.P. inte uppfyller kraven. Av samma skäl som redogjorts för i fråga om omplaceringsskyldighet anser tingsrätten att D.P. inte har annan kunskap som kan ersätta erfarenhet av kliniska prövningar och att han inte genom en relativt kort utbildning kan tillgodogöra sig kunskap som motsvarar år av arbetslivserfarenhet. Tingsrätten konstaterar att Quintiles styrkt att D.P. inte har tillräckliga kvalifikationer för någon tjänst som han skulle haft förtur till enligt turordningsreglerna. Talan om skadestånd för brott mot turordningsreglerna ska därmed lämnas utan bifall.

Diskriminering

Allmänt om diskrimineringslagstiftningen

Enligt 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen (2008:567) avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bland annat funktionshinder. Med missgynnande avses en oförmånlig behandling som har medfört någon nackdel för den enskilde. Med nackdel avses något som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom missgynnandet. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla (prop. 2007/08:95 s. 486 f.). I 2 kap. 1 § första stycket 1 diskrimineringslagen uppställs ett förbud för arbetsgivaren att diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren.

Enligt 1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med bland annat funktionshinder. Av 2 kap. 3 § första stycket samma lag framgår en skyldighet för en arbetsgivare att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, om arbetsgivaren fått kännedom om att en arbetstagare anser sig utsatt för trakasserier i samband med arbetet av någon annan som utför arbete hos arbetsgivaren.

Med funktionshinder avses enligt 1 kap. 5 § 4 diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

En förutsättning för att diskriminering ska föreligga är att personen vid missgynnandet befunnit sig i en jämförbar situation med en existerande eller hypotetisk person utan funktionshinder. Vid bedömningen av frågan om det föreligger en jämförbar situation måste det därför först prövas om funktionshindret inverkar på förmågan att utföra arbetet, alltså om den funktionshindrade kan utföra väsentliga uppgifter i arbetet. Om funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan för arbetet och personerna konstateras ha likvärdiga arbetsuppgifter, utbildningar och erfarenhet föreligger en jämförbar situation och ett missgynnande kan då utgöra diskriminering. Är det däremot så att funktionshindret faktiskt påverkar arbetsförmågan negativt har arbetstagaren inte sakliga förutsättningar för arbetet. I sådant fall föreligger inte heller en jämförbar situation och därmed inte heller diskriminering. En person med funktionshinder befinner sig många gånger inte i en jämförbar situation, just på grund av att funktionshindret medför nedsatt arbetsförmåga. För att försöka se till att personen med funktionshindret kommer i en med andra personer utan sådant funktionshinder jämförbar situation, har arbetsgivaren enligt 2 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen en skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder. En arbetsgivare tillåts inte fästa avseende vid de begränsningar i förmågan att utföra ett arbete som ett funktionshinder kan innebära, om begränsningarna genom stöd- och anpassningsåtgärder skulle kunna elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna av ett arbete kan utföras (se AD 2012 nr 51 med hänvisningar).

Enligt 2 kap. 18 § diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier.

Enligt 5 kap 1 § diskrimineringslagen ska den som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier enligt denna lag betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.

I 6 kap. 3 § diskrimineringslagen finns en särskild regel om bevisbördan vid diskriminering och repressalier. Om den som anser sig diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han

har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

D.P:s funktionsnedsättning

D.P. har åberopat omfattande bevisning till styrkande av att han har funktionsnedsättningarna AD(H)D, dyslexi och narkolepsi. Tingsrätten har inte anledning att ifrågasätta D.P:s uppgifter att han har dessa diagnoser. Att så är fallet stöds av bevisningen och Quintiles har inte gjort någon egentlig invändning i den här delen. Beträffande narkolepsi finns ingen utredning om på vilket sätt det utgör en begränsning av D.P:s funktionsförmåga. Däremot anser tingsrätten att D.P:s AD(H)D och dyslexi får anses som funktionshinder i diskrimineringslagens mening.

Utredningen i diskrimineringsfrågan

D.P. har själv på ett mycket detaljerat sätt berättat om hur han har uppfattat sin tid på Quintiles från mars 2012 och framåt. Hans berättelse överensstämmer i stora delar med vad som finns anfört i hans sakframställan. Vad gäller frågor som rör diskriminering kan hans uppgifter sammanfattas enligt följande. I januari 2012 berättade han för P.A. om sin dyslexi. Han och P.A. hamnade i en upprörd diskussion som bland annat handlade om att han inte hämtat ut den dator som A-K.P. beställt åt honom. När de lugnat ner sig berättade han för P.A. att han åt medicin mot narkolepsi. En vecka senare skickade han ett mejl till P.A. där han första gången skrev funktionsnedsättning (disability). Han såg sedan P.A. och A-K.P. gå igenom en akt tillsammans. Efter det begärde P.A. att han skulle träffa en arbetsterapeut. Den enda anledning som han kan se till att P.A. först förhörde HR och sedan försökte skicka honom till en arbetsterapeut var att han skrivit ”disability” i ett mejl. Han kände att han inte kunde lita på arrangemanget och på att det skulle vara konfidentiellt, så han bad att få tänka över helgen. Det blev sedan inget möte. Han ringde till P.B. under helgen för att berätta om problemen med P.A. När han två dagar senare hämtade P.B. på flygplatsen var han i ett upprört tillstånd. De hade ett långt möte på flygplatsen och han berättade om sin dyslexi men inte om sin AD(H)D och narkolepsi. P.B. sa bara att hon inte märkt av dyslexin. P.B. skulle träffa P.A. den kvällen. När han hämtade P.B. följande dag var hon inte längre förstående. Hon började ställa frågor som man brukar få vid en tuff arbetsintervju. Efter P.B:s besök kallades han till det möte med P.B. och Å.S. Han spelade in mötet efter inrådan från Diskrimineringsbyrån. Direkt efter det mötet hade han ett nytt möte med Å.S., vilket också spelades in. Hon tog då upp hans ”disabilities”, vilket betyder att någon måste ha berättat om dessa för henne. Han vet inte vilka funktionsnedsättningar hon kände till. Han ringde dagen efter till Quintiles ”Ethics hotline” och berättade om vad som hänt. Han fick en länk och kunde gå in och justera det som antecknats från samtalet så att det stämde. Han fick därefter ett mejl med besked att hans klagomål inte kunde behandlas. Han hade därefter ett möte med A-K.P., som också spelades in. Samma dag fick han en Performance Plan av P.B. Han hade sedan ett möte med P.A. som också spelades in. När han i juni kom tillbaka efter föräldraledighet fick han en rad uppdrag av P.A. för att

företaget skulle se om han kunde klara av dem. Han fick inte använda befintligt material utan skulle skapa nytt. Han tror att P.A. ville att han skulle göra allt själv för att det var mycket svårare. Han blev sjuk och kunde inte leverera i tid. Han var sedan tvungen att avsluta en kurs och klara ett prov, annars hade han inte kunna fortsätta i tjänst.

I de inspelade mötena nämner D.P. ordet ”disabilities” en gång i mötet med P.B. och Å.S. den 26 mars 2012. I det efterföljande mötet med Å.S. säger hon att det handlar om hans arbetsinsats och inte om hans privatliv eller hans ”disabilities”. D.P. svarar då att han tycker att det borde vara så men att han inte tror att det är så. Vid mötet med A-K.P. den 3 april 2012 uttalar D.P. att han inte vill använda ord som diskriminering men att han inte vet vad han annars skulle göra.

D.P. har åberopat två läkarintyg daterade den 30 september 2009 respektive den 1 oktober 2009 till styrkande av att Quintiles kände till hans funktionsnedsättningar. D.P. har berättat att han är säker på att han givit det förstnämnda läkarintyget till A-K.P. Han minns inte exakt när det var men det var i samband med att han varit i Australien. Han minns att A-K.P. kopierade intyget och gav tillbaka det. Det var för att visa skäl för hans sjukfrånvaro. A-K.P. har uppgett sig vara helt säker på att hon inte fått läkarintyget. Hon vet det, eftersom hon efterfrågat ett intyg på D.P:s diagnos för att han skulle kunna få ut hjälpmedel och skulle ha kommit ihåg om hon sett ett läkarintyg med en diagnos.

Har D.P. diskriminerats?

D.P. har att visa faktiska omständigheter som ger anledning att anta att han blivit diskriminerad. Först om D.P. uppfyller det beviskravet (styrkt) beträffande sådana faktiska omständigheter som ger tingsrätten anledning att anta att han blivit diskriminerad (missgynnad på grund av sin funktionsnedsättning), ska Quintiles styrka att diskriminering inte förekommit. D.P. har mycket inlevelsefullt berättat om hur han har uppfattat tiden från mars till augusti 2012. Det är för tingsrätten uppenbart att D.P. uppfattar sig som diskriminerad. Det är emellertid inte tillräckligt att D.P. anser sig diskriminerad för att överföra bevisbördan på Quintiles, utan det krävs att D.P. visar en konkret och kvalificerad omständighet som gör en behandling till en negativ särbehandling (se Håkan Andersson i SvJT 2013 s. 779).

Tingsrätten har redan konstaterat att uppsägningen av D.P. är sakligt grundad. Den kan därmed inte samtidigt vara diskriminerande.

Frågan är då om D.P. utsatts för någon annan åtgärd som kan anses som ett missgynnande. Att D.P. fick ett förslag om att avsluta anställningen innebär inte någon nackdel för D.P. Huruvida Quintiles upprepade förfrågningar kan anses som trakasserier behandlas nedan. Det som kan ses som ett missgynnande är att D.P. främtogs arbetsuppgifter vid mötet med P.B. den 26 mars 2012, vilket senare bekräftades i den Performance Plan som upprättades den 3 april 2012. Det är i målet ostridigt att D.P. vid den här

tiden var stressad av sitt jobb och inte hade varit förberedd vid de möten som han och P.B. åkte på tillsammans. Enbart den omständigheten att D.P. under de förutsättningarna framtogs arbetsuppgifter är inte tillräckligt för att det finns anledning att anta att han blivit diskriminerad.

Som en av de viktigaste omständigheterna för att D.P. ska antas vara diskriminerad har lyfts fram tidssambandet mellan å ena sidan Quintiles kännedom om D.P:s funktionsnedsättningar och å andra sidan de diskriminerande åtgärderna. Det är ostridigt att P.A. fick kännedom om D.P:s dyslexi i januari eller februari 2012 och att P.B. fick kännedom om dyslexin i mars 2012. Ingen av dem har enligt någon uppgift i målet reagerat särskilt på den informationen. D.P. har påstått att han dessutom informerat P.A. om att han har AD(H)D och narkolepsi kort tid innan hans arbetsuppgifter förändrades. P.A. har förnekat att så skett. Det enda som stöder D.P:s uppgifter är ett mejl till P.A. den 6 mars 2012 där han skrivit ”disability/ies” och begärt att det ska hållas konfidentiellt tills vidare. P.A. har uppgett att han inte kan minnas mejlet. Mot bakgrund av att P.A. redan var informerad om D.P:s dyslexi kan man inte av mejlet dra slutsatsen att han även informerats om andra diagnoser. D.P. har inte visat att P.A. informerats om annat än hans dyslexi.

Om A-K.P. förstått att D.P. hade någon diagnos och i sådana fall vilken saknar betydelse för frågan om D.P. visat omständigheter som ger anledning att anta att han blivit diskriminerad. Dels har A-K.P. sedan i vart fall våren 2011 haft vetskap om att D.P. haft vissa problem som gjort att han begärt vissa hjälpmedel, varför hennes vetskap inte har tidssamband med den påstådda diskrimineringen, dels har hon på begäran av D.P. lovat att hålla saken konfidentiell, och det finns ingenting som talar för att hon brutit det löftet. Mot A-K.P:s uppgifter kan D.P. inte heller anses ha styrkt att han givit in något läkarintyg utvisande någon diagnos.

Att den Performance Plan som D.P. fått överensstämmer med kriterier för AD(H)D framstår inte som särskilt anmärkningsvärt. Uppenbarligen har D.P:s funktionsnedsättningar påverkat hans arbetsinsats, vilket medfört att hans brister kan vara orsakade av hans funktionsnedsättningar. Eftersom D.P. inte styrkt att hans chefer, som fattade beslutet att frånta honom arbetsuppgifter, hade vetskap om hans AD(H)D, utgör inte den upprättade planen och bristerna i den någon omständighet som talar för diskriminering.

Den omständigheten att P.A. och P.B. någon månad respektive någon vecka innan D.P. framtogs vissa arbetsuppgifter fick vetskap om att denne har dyslexi gör inte att det finns anledning att anta att D.P. blivit diskriminerad. D.P. har inte visat några andra omständigheter som gör att han ska anses diskriminerad. Tingsrätten får därmed gå vidare och pröva om Quintiles på andra sätt brutit mot diskrimineringslagen.

Har Quintiles brutit i sin skyldighet att vidta stöd-och anpassningsåtgärder?

D.P. har i frågan om diskriminering påstått att Quintiles inte givit honom sådana hjälpmedel som han har rätt till i anledning av sin funktionsnedsättning. Det har varit fråga om en iPhone och en dator med viss mjukvara. Av utredningen i den här delen framgår att D.P. uttryckligen bett A-K.P. att inte säga någonting om funktionsnedsättningen till hans chefer. Det står också klart att A-K.P. försökt ordna de saker D.P. efterfrågat utan att ange skälen för någon chef.

Slutligen framgår att D.P. valt att återta sin begäran, eftersom det krävdes att en högre chef signerade innan sakerna kunde lämnas ut. Det kan inte läggas en arbetsgivare till last att en arbetstagare väljer att inte berätta om en funktionsnedsättning och av den anledningen inte får det stöd eller den utrustning som han skulle behöva. Dessutom talar utredningen, bland annat J.M:s och A-K.P:s vittnesmål, med styrka för att D.P. fått den begärda utrustningen, trots det ovan anförda. Tingsrätten anser att Quintiles inte brustit i skyldigheten att vidta stöd-och anpassningsåtgärder.

Har D.P. utsatts för trakasserier?

D.P. har i målet gjort gällande att P.A. och P.B. mellan april och juni 2012 utvecklade en mobbningsmentalitet och utsatte honom för trakasserier. Inte ens D.P:s egen berättelse ger stöd för att hans chefer spred någon mobbningsmentalitet på företaget. Beträffande trakasserierna så ska dessa ha bestått i upprepade försök att få D.P. att avsluta sin anställning och att han fick svåra arbetsuppgifter och lite tid att utföra dem.

Tingsrätten har genom de av D.P. återopade ljudinspelningarna fått ta del av vad som sades vid en stor del av de möten och samtal som han under den här perioden haft med sina chefer. Vad som förevarit vid dessa möten kan inte på något sätt anses utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. Det har inte gjorts gällande att det funnits andra möten med annat innehåll som inte spelats in, utan tingsrätten får utgå från att det som framkommit vid de inspelade mötena och samtalen är representativt för hur D.P. behandlades av Quintiles under den här perioden.

En särskild situation som tagits upp är att P.A. under början av mars 2012 försökte boka in en tid för D.P. hos en arbetsterapeut. D.P. har berättat att det inträffade efter det att han berättat för P.A. om sin funktionsnedsättning och omedelbart efter det att han i ett mejl till P.A. använt ordet "disability". P.A. har berättat att D.P. var stressad och att han erbjöd en kontakt med företagshälsovården. Tingsrätten anser inte att utredningen ger stöd för att P.A:s agerande vid det tillfället utgjort någon form av diskriminering eller trakasserier.

I frågan om Quintiles känt till att D.P. ansett sig utsatt för trakasserier kan följande noteras. Av de inspelade möten och samtal som tingsrätten tagit del av nämner D.P. inte ordet trakasserier. Vid ett tillfälle nämns ordet diskriminering. Det är i ett möte med A-K.P. den 3 april 2012. D.P. sa vid mötet att han inte ville ta upp saker som diskriminering, eftersom det är ett stort ord och inte en trevlig sak, men om han inte fick någon orsak till

uppmeningen att säga upp sig förutom väldigt generellt att han lätt blev distraherad och ingen form av process, vad kunde han då göra. Uttalandet är inte kopplat till någon fråga om trakasserier. Det som avhandlades vid mötet var P.B:s begäran några dagar tidigare att D.P. skulle lämna Quintiles. A-K.P. kan inte av uttalandet förväntas dra slutsatsen att D.P. ansåg sig utsatt för trakasserier. D.P:s samtal till ”Ethics hotline” har inte inneburit att Quintiles fått någon kännedom om hans funktionsnedsättningar.

Sammantaget finns det inte stöd i utredningen för att D.P. ska anses ha utsatts för trakasserier av någon vid Quintiles. Inte heller har det framkommit någon uppgift som talar för att Quintiles fått kännedom om att D.P. ansett sig utsatt för trakasserier. Det saknar därmed betydelse om Quintiles agerat i enlighet med bolagets egna policydokument rörande diskriminering och trakasserier.

Har D.P. utsatts för repressalier?

Utredningen i målet ger inte stöd för att D.P. anmält eller påtalat att Quintiles handlat i strid med diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier från Quintiles sida. Han kan därmed inte heller ha utsatts för repressalier i diskrimineringslagens mening.

Rättegångskostnader

Enligt 5 kap. 2 § första stycket LRA kan domstolen förordna att vardera parten ska bära sin kostnad, om den förlorande parten haft skälig anledning att få sin sak prövad. I 6 kap. 7 § andra stycket diskrimineringslagen finns en hänvisning till bestämmelsen i LRA för mål som det här.

Tingsrätten anser att D.P. har haft skälig anledning att få sin sak prövad, främst vad avser frågan om arbetsbrist och omplacering. Eftersom Quintiles i andra hand påstått personliga skäl som grund för uppsägningen, har D.P. varit tvungen att göra invändningar i den delen och då också gjort invändningar om diskriminering som den verkliga grunden för uppsägning. Det medför att kostnaderna i de båda målen inte går att särskilja. Under dessa förhållanden saknar det betydelse om D.P. haft skälig anledning att få sin sak prövad i diskrimineringsfrågan. Tingsrätten finner att vardera parten ska bära sin kostnad vid tillämpning av LRA.

D.P. har yrkat att Quintiles och dess ombud ska förpliktas betala D.P:s rättegångskostnader på grund av vårdslös processföring. Yrkandet är ogrundat och ska lämnas utan bifall.

Quintiles har yrkat att D.P. ska förpliktas betala hälften av Quintiles rättegångskostnader på grund av vårdslös processföring. Tingsrätten noterar att D.P. under processen inte följt förelägganden att inkomma med yttranden och tagit lång tid på sig att avge yttranden i sak. Emellertid har D.P. begärt anstånd och genomgående förklarat att orsaken till hans underlåtenhet är att han på grund av sin funktionsnedsättning behövt extra tid. Inför och under

huvudförhandlingen har D.P. genom sina ombud visserligen belastat processen med ogrundade invändningar och yrkanden, men det kan inte ha orsakat Quintiles några i målet mer beaktansvärda kostnader. Sammantaget anser tingsrätten att omständigheterna inte är sådana att D.P. ska åläggas någon ersättningsskyldighet på grund av bestämmelsen i 18 kap. 6 § rättegångsbalken.

DOMSLUT

1. Käromålen lämnas utan bifall.
2. D.P:s anställning hos Quintiles upphör den 14 november 2013 utan hinder av att domen inte vunnit laga kraft.
3. Vardera parten ska stå sin rättegångskostnad.