

## Detta är en utskrift från Justitiekanslerns webbplats

# Fråga om chefer vid ett sjukhus har vidtagit otillåtna eller olämpliga åtgärder mot en undersköterska som har uttalat sig i medierna

Beslutsdatum 2009-11-11

Diarienummer 1672-09-30

## Justitiekanslerns beslut

Justitiekanslern riktar kritik mot chefssjuksköterskan LC vid Södertälje sjukhus för ett antal olämpliga yttranden som hon gjorde till undersköterskan PM vid möten den 9 och 13 februari 2009 efter det att han hade uttalat sig i medierna.

Justitiekanslern gör även vissa uttalanden men finner inte skäl att rikta någon kritik mot dåvarande verksamhetschefen KG eller överläkaren MF för hur de agerade vid möten den 9 och 24 februari 2009.

## Bakgrund

PM var fram till den 1 april 2009 anställd av Stockholms läns landsting som undersköterska på anestesikliniken vid Södertälje sjukhus (sjukhuset). Han arbetade på intensivvårdsavdelningen (IVA). Den 1 april 2009 bolagiserades sjukhuset och den verksamhet som PM var anställd i övergick till Södertälje Sjukhus AB.

PM deltog i TV-programmet Debatt i svt1, dels den 29 januari 2009, dels den 26 februari. I programmet den 29 januari gjorde han vissa uttalanden som sammanfattningsvis gick ut på att han hade noterat att det förekom rasism på sjukhuset. I programmet den 26 februari spelades det upp en bandinspelning som PM hade gjort i samband med ett möte mellan honom och vissa chefer vid sjukhuset den 9 februari 2009.

En person anmälde i en skrivelse hit den 1 mars 2009 att chefssjuksköterskan LC, överläkaren MF och verksamhetschefen – tillika marknadschefen – KG hade brutit mot tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) genom det sätt på vilket de hade agerat med anledning av de uttalanden som PM hade gjort i medierna. Anmälaren hänvisade till vad som hade framkommit i TV-programmet Debatt den 26 februari 2009.

Efter att ha tagit del av det aktuella TV-programmet via svt:s hemsida beslutade Justitiekanslern den 3 mars 2009 att inte inleda förundersökning. I beslutet konstaterades bl.a. att överträdelse av det s.k. repressalieförbudet inte är brottsliga när de sker inom kommunal eller landstingskommunal verksamhet och att det var tveksamt om någon person hade gjort sig skyldig till straffbar efterforskning av källa på det sätt som avses i TF och YGL. Justitiekanslern konstaterade vidare att det som trädde i förgrunden i alla händelser inte var den efterforskning som må ha förekommit utan de negativa uttalanden, möjligen repressalier eller hot om sådana, som kunde ha förekommit.

Justitiekanslern beslutade därför att inom ramen för sin tillsynsverksamhet granska de anmälda personernas agerande mot PM med anledning av de uttalanden som han hade gjort i medierna.

## Ramen för Justitiekanslerns granskning

Justitiekanslern ska enligt lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn vaka över att de som utövar offentlig verksamhet efterlever lagar och andra författningar och i övrigt fullgör sina åligganden. Det är således i första hand statliga och kommunala myndigheter och deras tjänstemän som står under Justitiekanslerns tillsyn. Under tillsyn står även andra som har en tjänst eller ett uppdrag varmed följer *myndighetsutövning*, såvitt avser denna verksamhet. Statliga eller kommunala bolag berörs alltså inte av tillsynen i den mån bolaget inte har anförtratts uppgifter som innefattar myndighetsutövning.

Den löpande verksamhet som bedrivs inom den öppna hälso- och sjukvården innefattar i princip inte någon myndighetsutövning (se bl.a. Ds 2003:30 s. 76 f.). Vissa uppgifter såsom tvångsundersökningar med stöd av 3 kap. 2 § smittskyddslagen (2004:168) sker dock inom ramen för myndighetsutövning. Det bör i detta sammanhang nämnas att en uppgift som innefattar myndighetsutövning inte får överlåtas till ett bolag med stöd av 3 § tredje stycket hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).

De personer som är anställda hos Södertälje Sjukhus AB står sålunda i princip inte under Justitiekanslerns tillsyn beträffande de åtgärder som de har vidtagit under anställningstiden i bolaget. Däremot står de under Justitiekanslerns tillsyn såvitt avser de åtgärder som de vidtog under den tid som de var anställda direkt av landstinget.

Mot denna bakgrund har Justitiekanslern beslutat att avgränsa detta ärende till att avse en granskning av om PM har utsatts för några otillåtna eller olämpliga åtgärder i samband med de möten som hölls den 9, 13 och 24 februari 2009 mellan honom, hans chefer och andra personer knutna till sjukhuset. Granskningen avser alltså inte de eventuella åtgärder som har vidtagits mot PM i andra sammanhang. Det bör även nämnas att syftet med granskningen inte har varit att utreda om det har förekommit någon rasism eller bristande patientsäkerhet på sjukhuset.

PM, vissa av de i ärendet utpekade personerna och Södertälje Sjukhus AB har i sina yttranden hit hänvisat till händelser som har inträffat efter den 1 april 2009. Dessa delar av yttrandena får anses vara av allmänintresse och kan ha betydelse för den som vill få en samlad bild av hur Stockholms läns landsting och Södertälje Sjukhus AB har agerat i det aktuella ärendet. Justitiekanslern har därför valt att under rubriken Utredningen redogöra för vad som har sagts i parternas yttranden även i vissa delar som faller utanför ramen för granskningen.

## Utredningen

Södertälje Sjukhus AB och de i anmälan utpekade personerna har yttrat sig i ärendet. Med anledning av vad som har kommit fram i dessa yttranden har PM beretts tillfälle att komma in med synpunkter och att ge in en komplett bandupptagning från mötet den 9 februari 2009, vilket han också har gjort. Han har vidare gett in bandupptagningar från mötena den 13 och 24 februari 2009 samt en bandupptagning från ett annat möte som – med anledning av att det hölls efter den 1 april 2009 – faller utanför ramen för Justitiekanslerns granskning.

Södertälje Sjukhus AB, KG, MF och LC har kommit in med synpunkter på PM:s yttrande. PM har därefter kommit in med vissa kompletterande synpunkter. Även KG har lämnat kompletterande synpunkter.

Södertälje Sjukhus AB, KG, MF och PM har åberopat vissa skriftliga handlingar.

Södertälje Sjukhus AB har i sitt första yttrande hit den 17 april 2009 sagt bl.a. följande.

### *Bakgrunden*

Ledningen för Södertälje sjukhus tog PM:s (PM) uppgifter om att det skulle förekomma rasism på sjukhuset som han framförde i det första Debattprogrammet i slutet av januari 2009 på allvar. Det som kom fram i TV-programmet var inte känt av sjukhusledningen. Sjukhusledningen ser allvarligt på de uppgifter som framkom om rasism. Det får inte förekomma på ett sjukhus då det riskerar att äventyra patientsäkerheten och ett professionellt omhändertagande. Ledningen för intensivvårdsavdelningen samt personalchefen på sjukhuset tog med anledning

av uppgifterna i TV-programmet initiativ för att utreda i vilken omfattning det var ett problem och i så fall hur detta skulle kunna lösas. Detta var bakgrunden till mötet med PM, som avhandlades i Debatt i svt1 den 26 februari 2009.

*Har de i anmälan utpekade personerna vidtagit otillåtna eller olämpliga åtgärder mot PM med anledning av de uttalanden som han gjort i medierna?*

Svaret på denna fråga är nej. Inga arbetsrättsliga eller andra åtgärder som har betydelse för hans arbetssituation har vidtagits mot PM med anledning av hans mediekontakter. Mötet som föranleddes av uppgifterna i det första programmet kommenteras nedan.

*Sjukhusets synpunkter på de uttalanden som har gjorts på den bandupptagning av ett möte mellan PM och företrädare för sjukhuset som spelades upp i TV-programmet Debatt i svt1 den 26 februari 2009*

Från sjukhusets sida har vi på Internet tagit del av den inspelning som spelades upp i programmet. Det rör sig om tre minuter och 17 sekunder som sändes i programmets inledning. Inspelningen ger inte intryck av att vara en obruten inspelning utan verkar vara klippt från olika delar av mötet. I likhet med vad berörda chefer gjort kan sjukhuset för sin del konstatera att materialet utgör en mycket liten del av samtalet. Mötet med PM varade, enligt vad som uppgivits, omkring två och en halv timme. Man måste normalt vara försiktig med att dra några slutsatser med hänsyn till att det rör sig om lösryckta delar ur ett stort sammanhang. Sjukhuset inser dock samtidigt att det även i den del av mötet som inte spelades upp i TV kan förekomma ordväxlingar och uttalanden likartade de som sändes i TV.

De redogörelser som berörda chefer lämnat ger en bild av att deras syfte med mötet var att reda ut substansen i PM:s påståenden om rasistiska tendenser hos ett antal medarbetare och i vilken mån dessa skulle kunna riskera att hota patientsäkerheten. Från sjukhusets sida har vi ingen anledning att betvivla detta syfte.

Av lämnade redogörelser framgår det att det var svårt att få PM att precisera sina påståenden och att cheferna kände sig provocerade av hans försök att få dem att hävda att de ifrågasatte hans rätt att lämna uppgifter till media. Yttranden som fälldes av berörda chefer var emellertid – oavsett om dessa var framprovocerade eller inte – av det slaget att PM enligt sjukhusets mening måste ha kunnat uppfatta det som att hans rätt att fritt och utan risk för repressalier meddela sig med media starkt ifrågasattes. Fokus på mötet verkar på grund av deltagarnas upprördhet över den situation de hamnat i, i vart fall stundtals, ha kommit att riktas mot PM:s val att offentliggöra påståendet i media i stället för att utreda och vidta åtgärder för att förhindra eventuell rasism.

Slutsatsen av detta är enligt sjukhuset att samtalet med PM inte genomfördes på ett korrekt och professionellt sätt.

Yttranden som kan ge anledning till misstankar om att ledningen skulle ifrågasätta rätten att fritt meddela sig är naturligtvis inte acceptabla och strider mot gällande Kommunikationspolicy för Stockholms läns landsting och mot YGL. De vid mötet närvarande deltagande cheferna borde ha insett detta, besinnat sig, avbrutit mötet och övervägt hur man på ett lämpligare sätt i en dialog med bl.a. PM skulle kunna få fram ett bra underlag för att utreda och eventuellt åtgärda eventuella tendenser till rasism som skulle kunna äventyra patienternas säkerhet. Det är naturligtvis inte försvarligt om ett möte av detta slag leder till starka känslor och till uttalanden som skulle

kunna tolkas som att någon riskerar att behandlas på ett negativt sätt av arbetsgivaren eller att hans rätt att utnyttja en grundlagsskyddad frihet skulle vara inskränkt, ovälkommen eller ifrågasatt på något annat sätt.

Detta får inte sammanblandas med det faktum att PM som anställd även har en skyldighet att följa gällande rutiner för avvikelser när patienter riskerat att komma till skada. Denna skyldighet begränsar emellertid inte hans rätt att samtidigt och i samma sak meddela sig med media så länge patienters integritet och rätt till sekretess respekteras.

*Eventuellt efterforskande*

Från sjukhusets sida kan vi från anmälan, bandinspelningen i debattprogrammet och vad som därefter framkommit inte uppfatta något efterforskande av källor. De frågor som berörde namn får uppfattas som ett led i syfte att utreda eventuella riskhändelser. Sjukhuset inser emellertid att gränsen mellan det tillåtna och otillåtna i detta sammanhang kan vara hårfin.

### *Sjukhusets åtgärder*

Sjukhuset kan bara beklaga att mötet utvecklades som det gjorde. Södertälje Sjukhus uppfattning är att det naturligtvis är chefers och medarbetares skyldighet att följa de lagar som reglerar våra verksamheter och vår roll som myndighet, numera landstingsbolag. Som konsekvens av det inträffade har sjukhuset i samband med två chefsträffar för sjukhusets omkring 100 chefer på olika nivåer, med stöd av en av landstingets jurister, utbildat cheferna om vad grundlagens bestämmelser om yttrande- och meddelarfrihet innebär samt vilka krav detta ställer på lyhördhet, kunskap och förhållningssätt.

KG, LC och MF har i sina yttranden sagt bl.a. följande.

### KG

Efter det att PM (PM) hade medverkat i TV-programmet Debatt den 29 januari 2009 lade Personal- och Utvecklingsavdelningen tillsammans med delar av anestesikliniken upp en handlingsplan. Planen gick ut på att kartlägga vad som hade hänt för att kunna åtgärda problemen. Syftet var bl.a. att utreda vilka konkreta exempel på rasistiska uttalanden som fanns, om det förelåg några systemfel i organisationen, om det fanns anledning att misstänka personliga konflikter på arbetsplatsen och att kontrollera om man följde vår mångfaldsplan. Påståendet att avsikten med mötet skulle vara att bryta mot grundlagen genom att straffa PM för att han hade gått till media är helt fel.

PM hade avböjt att ta med sig facket till mötet den 9 februari 2009. Avsikten var att hjälpa honom att framföra sin kritik för allas bästa, inte att ifrågasätta honom eller vad han hade gjort. Frågorna som PM hade fått innan mötet ställdes på ett neutralt och bra sätt, men det var uppenbart att PM hade en annan agenda eftersom min upplevelse var att han vid ett flertal tillfällen under mötet var direkt oförskämd, framför allt mot sin närmaste chef LC. PM:s upprepade frågor som "Kan jag inte gå till media?" och "Varför ser du så sur ut" störde hela inriktningen på mötet. Enligt min tolkning av situationen var hans främsta avsikt att kunna klippa ihop ett material från den dolda inspelningen för att få deltagarna att framstå i dålig dager i TV.

PM:s mål med mötet den 9 februari var inte detsamma som vårt. Vi tog hans redogörelser på största allvar och ville få fram ett bra underlag för ett eventuellt åtgärdsprogram. Jag kan inte tolka hans dolda inspelning och hans provocerande frågor som något annat än ett försök att få oss chefer att fälla uttalanden som skulle kunna användas i ännu ett TV-program.

För att kunna bedöma PM:s relation till dem som anonymt hade blivit utpekade som rasister frågade jag honom om han kunde förstå hur de kände. Detta för att kunna kartlägga deras relation och därmed deras framtida samarbete i omvårdnadsarbetet. Denna fråga var oavsiktligt mycket provocerande för PM som frågade mig "Försöker du få mig att få dåligt samvete?".

När nu samtliga rapporter och intervjuer sammanställts rörande de patienter som enligt PM hade fått sämre vård pga. rasism, så framgår tydligt att allvarliga personliga konflikter råder mellan PM och de rasistanklagade sjuksköterskorna.

PM har sagt till mig att de efterföljande samtal som jag och MF har haft med honom har gett en dialog som har varit bra och klargörande. Trots att dessa samtal hölls innan det andra TV-programmet valde han att inte nämna dem i detta program.

Utan tillgång till hela det inspelade materialet kan man inte göra en korrekt bedömning av i vilken mån de

anklagade cheferna uppträdde olämpligt eller olagligt.

## LC

Den 9 februari mötte vi PM (PM) i ett konferensrum på personalavdelningen. Han kom och var ensam. På frågan om han inte ville ha någon facklig företrädare med sig svarade han att han inte trodde sig behöva det. Personalchefen ledde mötet med de förbestämda frågorna. Min upplevelse av mötet var att det från början var svårt att få svar på de frågor som ställdes. Personligen var jag kränkt och upprörd över att avdelningen med sin kompetenta personal så chockartat hade hamnat i programmet Debatt. Jag hade kanske förväntat mig att medarbetarna skulle ge mig en signal om de var missnöjda med hanteringen av ärenden. I detta fall hade jag inte uppfattat något av det slaget. Det ledde till att jag, när jag fick frågan från PM varför jag såg bister ut, tappade kontrollen och blev alldeles för emotionell.

Mitt syfte var att försöka förstå varför PM inte hade använt sig av de kanaler som finns för rapportering av missnöje. När det kom på tal att PM hade gått ut i media tror jag mig minnas att KG tillrättavisade mig och sa "att det har han visst rätt att göra". Jag menade dock aldrig att förbjuda honom att gå till media, utan bara förstå.

Samtalet handlade mycket om varför PM inte hade gjort en skriftlig rapport. Vi diskuterade också hans anklagelser om rasism. Både KG och MF tryckte på att vi verkligen lyssnade och tog åt oss det som PM hade upplevt.

## MF

Jag bestrider bestämt att jag under mötet den 9 februari 2009 skulle ha gjort mig skyldig till brott mot de s.k. efterforsknings- och repressalieförbuden. Jag hänvisar till den oklippta versionen av bandupptagningen av mötet.

PM och jag har i många olika sammanhang, både privat och arbetsrelaterat, pratat med varandra mycket om varierande ämnen. Inte under något sådant tillfälle har han ens gjort en antydning om de påståenden om rasism och hotad patientsäkerhet som han har fört fram i andra fora. Vi har ett avvikelsesystem där inget har framkommit.

Mötet inleddes med en förvånad fråga till PM varför han inte hade med sig en facklig representant som han hade anmodats.

Mina första frågor till PM handlade om varför han inte på något sätt hade indikerat till mig eller i det avvikelsesystem som vi har om de missförhållanden som han ansåg förelåg. Jag försökte upprepade gånger beskriva varför det är så viktigt att skriva ned vad man muntligen har rapporterat och varför man kan hamna fel om man börjar agera enbart på hörsägen.

Något som jag upplevde som märkligt var att PM några gånger under samtalets gång, utan direkt koppling till aktuellt samtalsämne, ställde frågor/påståenden om att vi förbjöd honom att gå ut i media, vilket ingen på mötet bekräftade. Tvärtom informerades och bekräftades att han hade rätt att gå ut i media, vilket jag minns tydligt att bl.a. KG gjorde.

Vi i ledningen hade samtidigt att hantera en stor grupp inom personalen som mådde mycket dåligt för att de upplevde sig själva och sin arbetsplats orättvist uthängda och påhoppade i media. Av den anledningen förmodar jag att personalchefen UC frågade PM om det fanns några fler som kan ha blivit utpekade som rasister. Någon form av källforskning förekom över huvud taget inte.

Jag uppfattade det som att mötet avslutades i en anda av lugn och samförstånd. Jag kan inte minnas att det någon gång under mötet uttalades någon form av repressalierhot mot PM för hans agerande, vilket som framgått inte heller var mötets syfte.

MF har hänvisat till en skriftlig redogörelse som personalchefen UC har gjort med anledning av mötet den 9 februari 2009. I redogörelsen har hon sagt bl.a. följande.

Mötet den 9 februari 2009 var stundom inte bra och det förekom emotionella uttalanden exempelvis det som har spelats upp i TV. Vid närmare eftertanke är min uppfattning att sådana infall eller utbrott till viss del provocerades fram. PM (PM) nämnde ett flertal gånger att han kände sig ifrågasatt och att vi inte trodde på honom. Dessutom ville han vid flera tillfällen få oss att säga att vi förbjöd honom att gå till medierna, vilket ingen bekräftade på mötet. Däremot sade KG bestämt att han hade all rätt att gå till media. Dessutom påtalades många gånger att vi visst trodde på honom, att vi såg allvarligt på det som hade framkommit samt att vi behövde hans hjälp att konkretisera hans upplevelser, uttalanden och påståenden eftersom många medarbetare inte kände igen sig. Det var svårt att få PM att ge beskrivande exempel som var konkreta. Vi poängterade betydelsen av att få in en skriftlig redogörelse med så mycket uppgifter och detaljer som möjligt.

Om det finns misstankar att vi skulle ha brutit mot meddelarfriheten eller uppfattats som hotfulla var det absolut inte vårt syfte med mötet. Min uppfattning är att vi som representerade ledningen efterfrågade hans hjälp i att hantera den uppkomna situationen samt att få underlag för vidare arbete och åtgärder i det fortsatta mångfaldsarbetet.

PM har i sitt yttrande sagt bl.a. följande.

Jag väljer att bemöta påståendena från sjukhusledningen på intensivårdsavdelningen (IVA) i Södertälje sammantaget, i stället för att bemöta dem var för sig. Påståendena är osanna och av den naturen att de endast har tillkommit för att ifrågasätta min trovärdighet. Det påstående som bör bemötas i sak är det om att jag inte inkommit med skriftlig rapportering (avikelserapport) om diskriminering till sjukhusets ledning. Tillsammans med två andra personer påtalade jag detta den 29 november 2008. Vi avlade muntlig rapport, såväl som skriftlig.

Det är min uppfattning att kritiken som har framförts mot mig i form av att rapporterna inte har kommit fram eller inte varit tillräckligt utförliga endast har haft till syfte att ifrågasätta min trovärdighet.

De i sjukhusledningen som deltog i mötet den 9 februari 2009 hänvisar till att det inspelade materialet som framkom i svt:s Debatt var försåtligt och ohederligt klippt med syfte att skapa en oriktig bild av konversationen. Jag tillgängliggör därför hela inspelningen eftersom jag anser att de klipp som framfördes i svt väl stämde överens med den ton som rådde under hela det 2,5 timmar långa mötet.

Angående förbudet mot repressalier i YGL menar jag att jag som straff har flyttats från tjänstgöring på natten och tvingats att tjänstgöra på dagen. Jag har fått veta att jag inte är välkommen att arbeta på sjukhuset.

Jag har även utsatts för en serie s.k. trepartssamtal, vilka var utformade så att de som känt sig utpekade av media hade fått chansen att uttrycka sitt missnöje mot mig [Dessa samtal hölls efter den 1 april 2009, Justitiekanslerns anmärkning.]. I detta upplägg har den s.k. oberoende medlaren inför chefer och fackliga representanter erkänt att man agerade olämpligt när man i mötets inledning velat kroppsvisitera för att undersöka om jag dokumenterade samtalet med bandspelare.

Det har även gått ut två meddelanden från chefssjuksköterskan LC där denne i ett brev riktat till personalen på IVA påstår att jag har "tagit ledig för att jag mår dåligt" och att jag "måste få hjälp med min psykiska ohälsa", vilket är osant. Ledigheten förhandlades fram med fackföreningen Kommunal och arbetsgivaren som parter efter att en sjuksköterska under trepartssamtalen påstått att personalen mådde dåligt och att det fanns risk för självmord. Meddelandets rubrik var "Efter Debatt", vilket syftade på att jag hade deltagit i massmedia. Detta kan uppfattas som att hon som representant för sjukhusledningen ogillar att jag har utnyttjat min meddelarfrihet. [Som Justitiekanslern har förstått det skickades det aktuella meddelandet efter den 1 april 2009.]

LC har yttrat att "PM ska bort härifrån" i närvaro av de fackliga representanterna KÖ och EA. Yttrandet fälldes på grund av min medverkan i svt:s Debatt den 26 februari 2009 eftersom Claesson kände sig utpekad i programmet. Kommunal är även kritisk till att Claesson har vägrat att agera som min chef i verksamheten. Hon har vägrat att träffa mig på möte samt underlåtit att informera mig om en polisanmälan som sjukhusets säkerhetsavdelning har gjort angående rasistiska brev som skickades till kliniken. Claesson har agerat systematiskt i sitt uteslutande av mig, vilket jag tolkar som repressalier för att hon har känt sig utpekad i massmedia av mig.

MF har på ett möte med Kommunal sagt att han inte stödde den ursäkt till mig som sjukhuset gav angående den kränkande behandling som jag utsattes för. Han har även vägrat att träffa mig för att ta del av min awikelserapport, vilket han utlovade på mötet den 24 februari 2009.

Mina fackliga representanter har uttryckt oro för huruvida jag ska kunna återgå till min tjänst på sjukhuset efter den förhandlade ledigheten med lön den 11 maj. Detta för att de uppfattar ovilja från sjukhusledningen att ta itu med problemen.

Sammanfattningsvis menar jag att de tre mötena med sjukhusledningen samt trepartssamtalet med konsultföretaget Perlan, handlade om ett skuldbeläggande av mig på grund av att jag hade gått till massmedia i stället för sakfrågan om det förekom rasism på IVA på Södertälje sjukhus.

Södertälje Sjukhus AB har i ett yttrande hit den 7 september 2009 sagt bl.a. följande.

PM:s har gjort tillgängligt mer än åtta timmars hemliga inspelningar från fyra olika möten som han haft där de anmälda cheferna, arbetskamrater, fackliga företrädare respektive av sjukhuset inhyrda konsulter deltagit i olika konstellationer.

När det gäller den skriftliga delen har sjukhuset uppfattat att de delar av PM:s yttrande som i detta sammanhang är relevanta och därmed bör vara av intresse för JK att sjukhuset berör, är hans påståenden om:

1. att han som straff förflyttats från tjänstgöring på natten och tvingats tjänstgöra på dagen,
2. att han utsatts för en serie av felaktigt utformade s.k. trepartssamtal,
3. att trepartssamtalen har varit utformade på ett sådant sätt att de som känt sig utpekade av media fått chansen att uttrycka sitt missnöje med honom,
4. att trepartssamtalen handlade om att skuldbelägga honom pga. att han hade gått till media i stället för sakfrågan om det förekommit rasism på intensivårdsavdelningen (IVA) på Södertälje sjukhus,
5. att man vid ett av dessa möten velat kroppsvisitera honom,
6. att chefssjuksköterskan LC har gått ut med meddelandet till personalen på IVA och påstått att PM har "tagit ledigt för att han mår dåligt" och att han "måste få hjälp med sin psykiska ohälsa" samt,
7. att ledigheten förhandlats fram mellan fackföreningen Kommunal och arbetsgivaren efter det att en sjuksköterska under trepartsamtalen påstått att personalen mår så dåligt att det fanns risk för självmord.

#### *Sjukhusets sammanfattande inställning till vad PM anför*

Sammanfattningsvis kommer vi – liksom i vårt föregående yttrande till JK – fram till att det vid möten mellan PM och arbetsledningen har fällits yttranden som av PM med rätta kunnat tolkas som ifrågasättande av hans grundlagsskyddade rätt att meddela sig i media. Att detta skett är beklagligt och otillåtet. Sjukhuset har, som framgått av vårt tidigare yttrande, av den anledningen i direkt anslutning till händelserna genomfört en utbildningsinsats. Sjukhuset har också offentligt gått ut med en ursäkt till PM.

#### *Förslag om byte av nattarbete mot mer arbete dagtid*

Av inspelningen från mötet den 9 februari 2009 med arbetsledningen

framgår att KG föreslår PM att han ska arbeta mer dagtid. Syftet var, så som det framgår, en önskan om att hon tillsammans med PM fortlöpande under dagtid skulle reda ut de påstådda problem som han hade tagit upp.

Det hör till saken att PM:s anställningsavtal innebär tjänstgöringsskyldighet på såväl dag- som nattpass. Han har alltså inte någon ren nattjänst. Det kan också nämnas att det den 17 februari 2009 tagits beslut på IVA:s

ledningsgrupp och i samverkansgruppen angående tillämpningen av dag- och nattjänstgöring beträffande de som har anställning på treskift, vilket var ett önskemål sedan flera år tillbaka från IVA:s sida.

PM tilläts i enlighet med förslaget att, efter eget önskemål och i den takt han själv fann lämpligt, arbeta såväl dag- som nattpass på samma sätt som alla andra medarbetare med motsvarande anställningsavtal. PM fick således stor frihet att själv styra skeendet. Han uttryckte heller inte, så länge han var i tjänst, enligt vad som uppgetts av verksamhetschefen, något missnöje med de ändrade arbetstiderna. Åtgärden var inte en konsekvens av att PM hade uttalat sig i media utan en konsekvens av de påståenden han framfört om situationen och ett försök av klinikledningen att ta itu med påstådd problematik.

Sjukhuset uppfattar mot denna bakgrund KG:s förslag om mer arbete på dagtid vare sig som otillåtet, eftersom det inte stred mot PM:s anställningsavtal och att det hade ett godtagbart syfte, eller olämpligt.

#### *Trepartssamtalen*

Södertälje Sjukhus AB har i egenskap av arbetsgivare ett ansvar enligt arbetsmiljölagen för att försöka komma till rätta med eventuella arbetsmiljöproblem, se 2 kap. 1 § och 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Oavsett bakgrunden till det dåliga arbetsklimatet har sjukhuset ett ansvar enligt nämnda lagrum.

Mot bakgrund av de olika händelserna där PM varit inblandad och de påståenden han gjort anlidade Södertälje Sjukhus konsultföretaget Perlan dialog & ledarskap AB för att dels utreda omfattningen av arbetsmiljöproblemen, dels lämna en åtgärdsplan.

Efter genomförd utredning som innefattade bl.a. intervjuer med personalen på IVA konstaterade Perlan att det fanns betydande konflikter i personalgruppen. Utredningen visade även att det funnits konflikter under lång tid i personalgruppen och att dessa hade blivit akuta i samband med att PM varit i kontakt med massmedia. Enligt Södertälje Sjukhus framstår detta i vart fall utifrån ett rent mänskligt perspektiv som fullt förståeligt.

Som ett led i åtgärdsplanen initierades en modell för att få till stånd en förtroendefull dialog mellan personalen. Det beslutades att trepartssamtal skulle genomföras. Södertälje Sjukhus beslutade i samråd med berörd personal, fackförbund och PM att genomföra dessa trepartssamtal. Åtgärderna togs således fram och beslutades i samråd med PM.

Den planerade serien med trepartssamtal avbröts efter det att PM efter det andra i serien reagerat negativt på hur de genomfördes. Södertälje Sjukhus beslutade därför att avbryta dem efter att även ha diskuterat saken med Ms fackförbund.

Sjukhuset menar att varken beslutet om att utreda arbetsmiljön, att i samråd med bl.a. PM initiera trepartssamtalen eller det sätt på vilket de som blev av genomfördes, innebar vare sig otillåtna åtgärder eller i sammanhanget olämpliga åtgärder.

Ingen av de i anmälan utpekade cheferna bär ansvaret för besluten om eller genomförandet av samtalen.

#### *Hot om kroppsvisitering*

Det finns en inspelning från ett trepartssamtal där PM, en arbetskamrat och en konsult från Perlan deltog. Mötet bör ha ägt rum den 4 maj 2009. Ingen av de anmälda cheferna deltog vid mötet. Sjukhuset vill ändå kommentera PM:s påstående.

Det framgår av hans inspelning att arbetskamraten i början av samtalet frågar honom om han bandar det. Efter en kort tystnad svarade M undvikande – osant som det efteråt visat sig – att så inte var fallet. Arbetskamraten upplevde uppenbarligen en oro för att PM skulle banda det förtroliga samtal som genomfördes i ett terapeutiskt sammanhang. Om man lyssnar på inspelningen är detta alldeles uppenbart. Hennes fråga var inte otillåten och arbetskamraten hade kunnat avstå från att delta om PM hade hållit sig till sanningen.



Situationen upplevdes uppenbarligen som olustig och samtalsledaren yttrade för att höja stämningen som ett skämt att "vad bra då slipper vi kroppsvisitera dig". Sjukhuset uppfattar inte att M genom kommentaren på något sätt hotats. Det måste som nämnts istället betecknas som ett skämtsamt sätt att hantera en känslig situation.

#### *Meddelanden till personalen om PM:s hälsotillstånd*

Detta har kommenterats av LC. Det är enligt sjukhuset långsökt att hävda att den information som hon på detta sätt lämnat utgör en repressalie med anledning av att PM uttalat sig i media. Enligt sjukhuset var informationen inte otillåten medan lämpligheten möjligen kan diskuteras.

#### *Tjänstledighet*

PM har efter sedvanliga överläggningar och överenskommelse mellan personalavdelningen och hans fackliga organisation, Kommunal, beviljats tjänstledighet med lön kombinerad med semester. Beslutet är inte en följd av hans medieuttalanden utan av den situation som uppstått med samarbetsproblem och därpå följande risker för en försämrad patientsäkerhet.

Överenskommelsen och beslutet grundar sig på den bedömning som ledningen för IVA har gjort. Beslutet kan varken anses otillåtet, med hänsyn till det ansvar som sjukhuset har för patientsäkerheten, eller olämpligt.

Sjukhuset har en pågående facklig överläggning med Kommunal för att hitta en lösning med anledning av den uppkomna situationen.

#### *Mötet den 9 februari 2009 efter första TV-programmet*

Första mötet efter TV-programmet har legat till grund för anmälan. Vid mötet deltog utöver PM de anmälda KG, MF, LC samt även personalchefen UC. Vad som avhandlades vid detta möte har sjukhuset lämnat synpunkter på i det förra yttrandet till JK. Genom PM:s försorg har vi nu fått möjlighet att ta del av mer än det tidigare i TV publicerade klippet om tre minuter och 17 sekunder.

Sjukhuset konstaterar att syftet med mötet varken var otillåtet eller olämpligt. Det framgår av dess inledning att avsikten var att höra PM:s beskrivning av det han framfört i TV om rasism, att kartlägga vad som hänt och som ska hända samt göra upp en plan kring detta. Det betonas flera gånger under det två och en halv timme långa mötet att man tar hans påståenden på allvar, men att han måste konkretisera och skriva ner sina iakttagelser och sina påståenden för att ledningen ska ha underlag för att kunna gå vidare.

Vid mötet avhandlades frågor om förtroende, samarbetsproblem och patientsäkerhet, frågor som hade accentuerats av de påståenden som PM gjort. Dessa frågor har arbetsledningen en skyldighet att ta upp, utreda och ta ställning till.

Man kan också konstatera att mötet blev ganska ostrukturerat och kaotiskt vilket kan ha haft flera orsaker såsom antalet deltagare, bristande styrning och insikt i var gränserna för det tillåtna och lämpliga gick, men i praktiken också till en del på PM:s förhållningssätt.

Trots att mötet således i allt väsentligt och till största delen har berört det som var huvudfrågan för såväl PM som klinikledningen, nämligen frågan om rasism förekommer eller inte och hur detta eventuella problem ska lösas så uttalades därutöver, vilket sjukhusledningen redan i föregående yttrande till JK kunnat konstatera, även olämpliga ifrågasättanden av PM:s åtgärd att yttra sig till medierna innan han gått till botten med de påstådda problemen enligt de system för anmälningar som de utpekade cheferna ansett att han borde ha använt sig av.

Sjukhuset kan emellertid konstatera att det inte framkommer något mer i denna del än vad som tidigare framkommit i det i TV redovisade klippet.

Sjukhuset har beträffande dessa uttalanden ingen annan uppfattning än den vi redogjorde för i vårt förra yttrande. PM har rätt att meddela sig med media. Denna rätt får inte ifrågasättas.

Mötet som sådant har enligt sjukhuset varken varit otillåtet eller olämpligt med hänsyn till sitt syfte. Dock gjordes vissa yttranden som kan uppfattas som ifrågasättanden av PM:s grundlagsenliga rätt. Dessa är naturligtvis otillåtna. Samtidigt bör uppmärksammas de försök KG gjorde under mötet att påtala detta för kollegorna.

#### *Mötet den 13 februari 2009*

Denna inspelning är från ett möte, enligt EA:s inlämnade anteckningar, den 13 februari 2009, mellan PM, LC, UC och en facklig representant, KÖ- S.

Planer på detta möte berörs i föregående inspelning. Av PM:s inspelning från detta föregående mötet framgår att han var positiv till ett möte mellan honom och LC för att reda ut den förtroendekris som uppstått mellan honom och LC. Den grundläggande problematiken var det förhållandet att PM inte rapporterat sina iakttagelser enligt det rapporteringssystem som ska användas. Genomförandet av mötet i sig kan man mot denna bakgrund inte ha några invändningar emot.

Mötet handlar till stora delar om i vilken mån han har uppmärksammat LC på de missförhållanden som han tagit upp i media och vilka instruktioner han i så fall fått beträffande sina skyldigheter. I den del som det handlar om användningen av rapporteringssystem och PM:s skyldigheter och hans eventuella underlåtelser härvidlag, ligger det inom vad LC har rätt och skyldighet att reda ut.

Vid mötet berörs även frågan om hur PM:s arbetskamrater har reagerat på hans uttalanden i media, vilket kan uppfattas som innefattande en otillåten kritik mot att han utnyttjat sin rätt att gå till media.

LC återkommer ett par gånger under samtalet till att ifrågasätta PM:s förmåga att förstå konsekvenserna av att han går till media "och hänga ut sina arbetskamrater". Det framgår tydligt att hon är besviken på att kommunikationen mellan henne och PM inte har fungerat. Hennes uttalanden tyder även på att hon har svårt att acceptera att PM, oavsett om han rapporterar enligt de rutiner som gäller eller inte, har en rätt att meddela sig med media.

Hennes uttalanden i dessa delar är därför enligt sjukhuset inte tillåtna. I sammanhanget måste emellertid än en gång göras klart att detta [inte] betyder att sjukhuset inte kan kritisera PM för att han inte uppfyller eventuella skyldigheter som följer av anställningen oavsett att han går till media. Han blir enligt sjukhuset inte immun genom att gå till media i vidare mån än att hans val att göra detta inte får ifrågasättas.

#### *Mötet den 24 februari 2009*

Inspelningen tycks vara gjord vid ett möte mellan PM, KG, MF, LR och GB samt en facklig företrädare, EA. Av EA:s till JK inlämnade anteckningar framgår att det hölls den 24 februari 2009.

På inspelningen konstaterar PM på fråga efter att mötet pågått omkring 2 ½ timmar, att det varit ett "behagligt diskussionsklimat". Hans inspelning bekräftar enligt sjukhuset att detta var fallet. Vid mötet ges PM tillfälle att ge sin syn på ett antal patientfall, som berörs även vid tidigare möten samt på sitt samarbete med ett par arbetskamrater. Huvuddelen av mötet är det PM som, utan att någon avbryter honom annat än med naturliga följdfrågor, får prata. Samtalet förs i en lågmäld ton och med en positiv inställning utan några icke relevanta ifrågasättanden och på ett, mot bakgrund av syftet med mötet, mycket bra och lämpligt sätt.

Till Södertälje Sjukhus AB:s yttrande den 7 september 2009 har fogats skriftliga synpunkter från LC, MF och KG över PM:s yttrande och innehållet i de av honom ingivna bandupptagningarna. Vidare har bolaget gett in en skriftlig ursäkt som styrelsen och sjukhusledningen har riktat till PM.

Utöver vissa bemötanden i sak om vilken rapportering av missförhållanden som har skett m.m. har LC påpekat att hon inte har påstått att PM behöver hjälp med sin psykiska hälsa.

KG har påpekat bl.a. att Socialstyrelsen har utrett om patienter vid Södertälje sjukhus får sämre vård på grund av sin etniska bakgrund. Hon har härvid anfört att Socialstyrelsen har funnit att det finns vissa personliga konflikter

som kan påverka omvårdnaden och att invandrarfientliga kommentarer i kafferum och korridorer har förekommit, men att patientsäkerheten inte har hotats. KG har också framhållit att hennes förslag att PM skulle arbeta treskift lämnades för att hon skulle kunna arbeta dagtid med honom i de frågor som berör invandrarfientliga uttalanden i fikarum och korridorer. Hon har tillagt att PM hela tiden har varit välkommen till sin arbetsplats.

MF har framhållit att bandinspelningarna bekräftar den bild som han har av mötena och att det framgår att hans ambition var att så konstruktivt som möjligt försöka utreda påstådda avvikelser och hot mot patientsäkerheten. Han har tillagt att det framgår att mötena inte hade någon repressiv karaktär.

PM har i en skrivelse till Justitiekanslern den 5 oktober 2009 upplyst att han har fått besked från sitt fackliga ombud att han under inga omständigheter kommer att återfå sin tjänst på intensivårdsavdelningen och att han tolkar detta som en repressalie för att han har utnyttjat sin meddelarfrihet. Av de tidningsartiklar som PM har fogat till yttrandet framgår bl.a. att han har erbjudits andra tjänster på sjukhuset som han inte har kunnat acceptera.

KG har i en skrivelse till Justitiekanslern den 14 oktober 2009 klargjort att hon inte instämmer i sjukhusets inställning att det har fällts otillåtna yttranden till PM vid de möten som hon deltog i. Hon har tillagt att inte något av hennes yttranden vid mötena har haft något repressivt syfte eller någon sådan verkan samt att hon har betonat att sjukhusets inställning var att PM hade rätt att gå till medierna.

Justitiekanslern har tagit del av de bandinspelningar som PM har gett in hit.

### **Rättsliga utgångspunkter**

Av 1 kap. 1 § tredje stycket TF framgår att det står var och en fritt att lämna uppgifter och underrättelser i vilket ämne som helst till bl.a. författare och nyhetsbyråer för offentliggörande i tidningar och andra tryckta skrifter om inte något annat är föreskrivet i TF (meddelarfrihet). Motsvarande bestämmelse finns i 1 kap. 2 § YGL.

Meddelarfriheten gäller för var och en och alltså även för tjänstemän inom den offentliga förvaltningen. Här synes det vara meddelarfriheten i YGL som främst är aktuell, varför Justitiekanslern fortsättningsvis hänför sig till bestämmelserna i den grundlagen.

En meddelare har rätt att vara anonym. Reglerna om meddelarfrihet kompletteras av ett principiellt förbud för myndigheter och andra allmänna organ att efterforska t.ex. den som har lämnat uppgifter enligt 1 kap. 2 § YGL (efterforskningsförbud), varvid dock förbudet inte hindrar efterforskning i fall då grundlagen medger åtal eller ett annat ingripande (se 2 kap. 4 § YGL). Uppsåtlig efterforskning i strid med denna regel är straffbar enligt vad som närmare anges i 2 kap. 5 § YGL.

Uttrycket efterforska ska enligt rättspraxis normalt förstås i vid mening. I princip ska alla former av efterfrågningar eller åtgärder som syftar till att nå kunskap om vem som har lämnat ut en uppgift eller hur ett sådant uppgiftslämnade har gått till anses otillåtna (jfr NJA 2001 s. 673). Det bör dock klargöras att en förutsättning för att brott mot efterforskningsförbudet ska kunna komma i fråga är att den som har lämnat uppgifter till medierna har valt att vara anonym beträffande de uppgifter som efterforskningen avser.

Enligt 1 kap. 4 § YGL får inte myndigheter eller andra allmänna organ utan stöd i grundlagen ingripa mot någon på grund av att han i ett radioprogram (varvid även TV-program avses) har missbrukat yttrandefriheten eller medverkat till ett sådant missbruk. Regleringen innebär att ett ingripande från det allmänna mot den som med utnyttjande av meddelarfriheten enligt 1 kap. 2 § YGL lämnar meddelanden till bl.a. massmedierna kan ske bara när YGL medger det.

I rättspraxis har varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd person och som grundar sig på dennes medverkan i t.ex. ett TV-program ansetts vara otillåten. Det gäller såväl enligt TF (jfr t.ex. betänkandet Meddelarrätt, SOU 1990:12 s. 63) som enligt YGL. Den nämnda bestämmelsen ger alltså uttryck för ett allmänt sanktions- och repressalieförbud med innebörden att myndigheter och chefer hos myndigheter inte får vidta några för en enskild negativa tjänsteåtgärder på grund av den enskildes bruk av yttrande- eller meddelarfriheten (se t.ex. JO 1975/76 s. 314 och 1987/88 s. 193 samt det nyss nämnda betänkandet s. 63).

Endast ren kritik mot en person som har uttalat sig i medierna anses enligt Justitiekanslerns praxis i princip inte innefatta en sådan negativ tjänsteåtgärd som utgör en överträdelse av repressalieförbudet (se bl.a.

Justitiekanslerns beslut den 30 maj 2003 i ärendet med dnr 295-01-30 och den 12 juni 2009 i ärendet med dnr 2090-08-22). Sådan kritik kan dock många gånger stå i strid med grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen (se bl.a. Justitiekanslerns beslut den 12 juni 2009 i ärendet med dnr 2090-08-22). Det bör även nämnas att det i doktrinen kan skönjas viss kritik mot Justitiekanslerns tolkning av var gränsen för en direkt tillämpning av repressalieförbudet går (se Thomas Bulls artikel i JO – Lagarnas väktare, s. 51 f.).

En överträdelse av det s.k. repressalieförbudet inom statlig verksamhet kan, om den har skett i samband med myndighetsutövning mot den anställde, utgöra ett straffbart tjänstefel enligt 20 kap. 1 § brottsbalken.

Överträdelser av repressalieförbudet är dock inte brottsliga när de sker i kommunal eller landstingskommunal verksamhet. Det bör i detta sammanhang nämnas att Yttrandefrihetskommittén nyligen har lämnat ett delbetänkande som bl.a. innehåller förslag om att överträdelser av repressalieförbudet ska straffsanktioneras även i sådan verksamhet (se SOU 2009:14).

## Justitiekanslerns bedömning

### *Sjukhusledningens syfte med att kalla PM till möten*

Justitiekanslerns granskning avser som nämnts tre möten som hölls mellan representanter för sjukhuset och PM den 9, 13 och 24 februari 2009. Av de bandupptagningar från mötena som Justitiekanslern har tagit del av framgår att samtliga de i anmälan utpekade personerna och personalchefen UC deltog vid mötet den 9 februari 2009. Vid mötet den 13 februari deltog LC, UC och den facklige förtroendemannen KÖ-S. Vid mötet den 24 februari deltog bl.a. KG, MF och den facklige förtroendemannen EA.

Av utredningen framgår vidare att sjukhusledningen, i vilken KG då ingick, höll möten även med andra anställda som hade påpekat att det förekom rasism på sjukhuset och med anställda som ansåg sig utpekade som rasister.

KG och MF har i sina yttranden i ärendet anfört att syftet med mötena var att utreda om det förekom rasism på sjukhuset och om detta innebar en fara för patientsäkerheten. UC har i sin redogörelse lämnat liknande synpunkter. Dessa synpunkter får stöd i bandupptagningen från det första mötet den 9 februari 2009. Av bandupptagningen framgår sålunda att KG säger att syftet med mötet är att kartlägga vad som har hänt och vad man kan göra för att förbättra kliniken. UC fyller i att sjukhuset har förstått att man inte har lyssnat på PM eller tagit till sig hans beskrivning. Hon förklarar vidare att man som arbetsgivare ser allvarligt på att de saker som han har uttryckt förekommer och att det är sådant som inte får förekomma.

Under mötet betonar även KG flera gånger att hon tror på det som PM berättar, att hon ser allvarligt på det inträffade och att man måste göra någonting åt problemen. Hon betonar också att han har rätt att gå till medierna. Även MF säger flera gånger att han tror på PM.

Mot denna bakgrund, och genom vad som i övrigt har framkommit i ärendet, får det anses utrett att sjukhusledningens syfte med mötena var att utreda om det förekom rasism på sjukhuset och om detta innebar en fara för patientsäkerheten. Sjukhusledningens syfte kan alltså inte anses ha varit att ifrågasätta PM:s rätt att vända sig till medierna eller att bestraffa honom för att han hade utnyttjat sin meddelarfrihet.

Detta utesluter emellertid inte att det vid mötena kan ha gjorts sådana uttalanden som är otillåtna eller olämpliga enligt den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen.

### *Mötet den 9 februari 2009*

Den omständigheten att så många som fyra representanter för arbetsgivaren deltog i mötet framstår, i vart fall i efterhand, som mindre väl genomtänkt. Även om samtliga deltagare får anses ha haft en funktion att fylla på mötet ledde denna omständighet till att det blev en obalans mellan arbetsgivarsidan och PM. Det bör dock nämnas att

det av bandupptagningen framgår att PM åtminstone två gånger innan mötet inleddes tillfrågades om han ville ha med sig en facklig företrädare som stöd. Han svarade att han inte tyckte att det behövdes och att han kunde ringa facket om det skulle krävas. Som Justitiekanslern har förstått det hade sjukhusledningen även i samband med att man bokade in mötet bett att PM skulle ta med sig en facklig representant.

Sjukhusledningen kan således inte kritiseras för att PM inte hade med sig någon stödperson till mötet.

Mötet inleds enligt Justitiekanslerns mening i en lugn och trevlig atmosfär. PM ges möjlighet att ge exempel på brister som han har noterat när det gäller diskriminering och patientsäkerhet. Stämningen blir dock en aning irriterad när det uppstår diskussioner mellan främst PM samt LC och MF om PM har rapporterat de händelser som han har redogjort för i sjukhusets avvikelsesystem och varför han eventuellt inte har gjort detta. Som sjukhusledningen har anfört i sitt yttrande är mötet härefter ganska ostrukturerat.

Det bör i detta sammanhang framhållas att en arbetsgivare, utan att det kan anses som ett ingrepp i meddelarfriheten, har möjlighet att kritisera en anställd för hur han *på arbetsplatsen* har hanterat de frågor som han har uttalat sig om i medierna. Det gäller givetvis under förutsättning att kritiken varken direkt eller indirekt har något att göra med att arbetstagaren har valt att utnyttja sin meddelarfrihet.

I efterhand kan det naturligtvis vara svårt att klargöra vad kritik från arbetsgivaren grundar sig på i ett fall som detta där de omständigheter som den anställda har uttalat sig om i medierna har ett direkt samband med hans dagliga arbete. Det är därför viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att eventuella anmärkningar på hur arbetstagaren sköter sitt arbete inte har något att göra med att han har vänt sig till medierna. Och om det i efterhand råder tveksamhet kring vad syftet med anmärkningarna har varit, bör arbetsgivaren – för att undgå kritik – visa att dessa inte har haft något samband med den anställdes framträdanden i medierna.

Den omständigheten att PM hade uttalat sig i medierna innebar alltså inte att sjukhusledningen var fråntagen möjligheten att diskutera med honom och även framföra kritik mot honom för att han, om arbetsgivaren ansåg det, inte hade följt det interna regelverket avseende avvikelse rapportering.

Genom det sätt på vilket frågorna om avvikelse rapportering ställdes, och genom vad som i övrigt har framkommit i ärendet, får det också anses utrett att de frågor som arbetsgivarsidan ställde i detta sammanhang inte hade något direkt syfte att bestraffa eller kritisera PM för hans medieframträdanden. Det får i stället anses utrett att man med hänsyn till patientsäkerheten försökte förklara vikten av att han följde gängse rutiner på området.

Under andra delar av mötet faller dock framför allt LC ett antal yttranden som måste tolkas som kritik mot PM för hur han hade beskrivit sin arbetsplats i TV och för att han hade valt att gå till medierna i stället för till sjukhusledningen för att påtala de problem som han hade uppmärksammat. Hon säger bl.a. att: "Du har sagt att du tvingades ut i media. Vi som arbetsgivare kan inte riktigt förstå det. [...] Vi undrar ju varför du inte gav oss någon chans." Hon ger även ytterligare några gånger under mötet uttryck för att hon är besviken på PM för att han har uttalat sig nedsättande om sin arbetsplats i medierna.

De i ärendet utpekade personerna har påtalat att de i efterhand har uppfattat det som att PM provocerade fram vissa av de uttalanden som gjordes på mötet. Justitiekanslern konstaterar att det beträffande något eller några yttranden kan finnas visst fog för denna uppfattning även om PM i stort sett synes ha uppträtt balanserat och korrekt. I samband med att MF förklarar för PM att man vill komma till ett åtgärdsprogram, att man tror på honom och att man ser allvarligt på det hela säger sålunda PM: "L, Du verkar väldigt arg på mig." LC svarar då: "Faktiskt, jag kan inte förstå varför man vänder sig till en sån journalist som JJ och sticker kniven i ryggen på mig när det finns så många andra möjligheter och ta upp det här problemet. Om Du tycker jag är en mes till chef som aldrig tar tag i något, gå vidare för guds skull men varför till media. Jag vill ha en bra förklaring till det för jag förstår inte det. För det här kommer inte ut något gott för oss som mår dåligt av det."

Det svar som LC gav på PM:s fråga är klart olämpligt och måste uppfattas som ett ifrågasättande av varför han hade uttalat sig i medierna. Det går dock inte att helt bortse från i vilket sammanhang som kommentaren lämnades, nämligen att PM utan något egentligt samband med den fråga som då diskuterades påpekade att LC

såg väldigt arg ut. Det är förståeligt att hon då hade svårt att kontrollera sina känslor. Trots detta borde hon ha förstått det olämpliga i att uttala sig på det sätt som hon gjorde, särskilt mot bakgrund av att hon var PM:s chef.

När det gäller de andra två utpekade personernas agerande mot PM under mötet ska beaktas att KG flera gånger uttalar sig i stil med att hon tror på PM, att hon tar hans uppgifter på allvar, att det är bra att han står upp och att man måste åtgärda de problem som finns. Det är även i detta sammanhang som hon föreslår att han till viss del ska arbeta dagtid, så att han kan vara en del i arbetet för att komma till rätta med de problem som föreligger på arbetsplatsen. I slutet av mötet poängterar hon också att hon hoppas att hon känner att de lyssnar på honom.

Även MF nämner flera gånger att han tror på PM och att han vill komma till rätta med problemen. MF påpekar också vid ett tillfälle för LC att PM har rätt att gå till medierna.

Vid några tillfällen nämner visserligen KG och MF att vissa i personalen har känt sig utpekade som rasister. Det sätt på vilket dessa synpunkter framförs kan dock vid en samlad bedömning inte anses innefatta någon direkt kritik mot PM för hans uttalanden i medierna.

När det gäller frågan om det skedde någon otillåten efterforskning vid mötet konstaterar Justitiekanslern att UC – som inte har nämnts i anmälan hit – tog upp frågan om PM hade pekat ut några arbetskamrater som rasister, vilket han förnekade. Som det får förstås ställdes frågan med anledning av att två medarbetare hade blivit uppringda av journalister och därefter uttryckt för sjukhusledningen att de mådde dåligt på grund av att de kände sig utpekade som rasister.

Även med beaktande av att PM hade valt att inte vara anonym när han uttalade sig i medierna ställdes den aktuella frågan på ett sådant sätt att man med fog kan uppfatta det som att UC försökte efterforska vilka konkreta uppgifter som han hade lämnat till journalisterna, vilket kan komma i strid med efterforskningsförbudet. De övriga personer som representerade arbetsgivarsidan vid mötet har dock inte uppfattat det som att UC:s avsikt var att bryta mot efterforskningsförbudet. Och hon har själv i den redogörelse som MF har åberopat nämnt att hon med anledning av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar frågade om PM kände till några personer som hade utpekats som rasister. Justitiekanslern konstaterar även i detta sammanhang att KG senare på mötet klargjorde för sina kollegor, däribland UC, att det "är pressetiskt fel" att försöka ta reda på vem som har lämnat uppgifter till journalister och att man "inte får fråga om detta".

Det bör avslutningsvis framhållas att de redogörelser som de utpekade personerna lämnade innan PM hade gett in bandupptagningen från mötet i stort sett har bekräftats av innehålllet på den i ärendet ingivna CD-skivan.

Sammanfattningsvis konstaterar Justitiekanslern att vissa uttalanden som gjordes vid mötet isolerat sett framstår som ett klart ifrågasättande av PM:s meddelarfrihet och, i något fall, kan uppfattas som ett försök till efterforskning av vilka uppgifter som han hade lämnat till medierna. Den samlade bilden av det två och en halv timme långa mötet är dock att framför allt KG, men även MF, i allt väsentligt agerade på ett korrekt sätt mot PM. Det finns därför inte skäl att uttala någon kritik mot dessa personer.

Däremot kan LC inte undgå kritik för att hon i strid med grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen ifrågasatte det sätt på vilket PM hade uttalat sig i medierna om sin arbetsplats.

Eftersom UC inte har anmälts hit och därmed inte har fått möjlighet att uttala sig i frågan om hon försökte efterforska vilka uppgifter som PM hade lämnat till medierna, avstår jag från att uttala någon kritik mot henne.

Med hänsyn till att UC i övrigt i allt väsentligt agerade på ett korrekt sätt vid mötet och då det saknas anledning att anta att hon uppsåtligen skulle ha brutit mot efterforskningsförbudet, har jag inte heller funnit tillräckliga skäl att begära in ett särskilt yttrande från henne med anledning av vad som har kommit fram vid genomgången av bandupptagningen från mötet. Jag vill dock nämna att det synes ha funnits fog för PM att uppfatta henne på det sättet att hon ville veta om han införde journalister hade utpekats några medarbetare som rasister.

*Mötet den 13 februari 2009*

Vid detta möte var PM, LC, UC och den facklige förtroendemannen KÖ-S närvarande. Som Justitiekanslern har förstått det var syftet med mötet att PM och LC skulle tala ut med varandra om vad som hade framkommit vid mötet den 9 februari 2009 och de samarbetsproblem som eventuellt förekom dem emellan. PM synes inte ha haft något att erinra mot detta.

Det är uppenbart att LC även vid detta möte var besviken på PM för att han, enligt hennes mening, hade uttalat sig nedsättande om sin arbetsplats i medierna. Hon säger sålunda bl.a. att hon undrar om han "förstår konsekvenserna av sin handling" och "den skada som den innebär". Hon talar vidare om att han har "hängt ut" sin arbetsplats och sina arbetskamrater.

Med hänsyn till att KG och MF vid det tidigare mötet hade klargjort att PM hade rätt att gå till medierna borde LC ha förstått att det var olämpligt att uttala sig negativt rörande de uppgifter som han hade lämnat i medierna.

Även om syftet med mötet var att rensa luften mellan PM och LC, kan flera av de uttalanden som LC gjorde under mötet inte uppfattas som något annat än kritik mot PM för att han hade utnyttjat sin meddelarfrihet. De uttalanden som har redogjorts för i det föregående är, liksom vissa andra kommentarer som gjordes på mötet, klart olämpliga och strider mot grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen. LC kan därför inte undgå kritik för dessa uttalanden.

*Mötet den 24 februari 2009*

Vid detta möte, som pågick i ca två timmar och fyrtiofem minuter, deltog bl.a. PM, KG och MF.

Mötet inleds med att KG på ett – som Justitiekanslern uppfattar det – vällovt och omtänksamt sätt frågar hur PM mår. Hela mötet hålls därefter i en lugn och trevlig ton. PM uttrycker i slutet av mötet att det känns bra att han i lugn och ro har fått säga hur det känns. Han säger vidare att det till skillnad från de andra mötena har varit bra fokus på mötet. KG uttrycker för sin del att hon hoppas att PM känner att han har fått berätta sin historia, att man nu kan "utreda detta" och att man också kommer att göra det.

Justitiekanslerns samlade intryck av bandupptagningen från mötet är att såväl KG som MF uppträdde professionellt och vänligt mot PM. Vid mötet förekom inte några uttalanden som kan anses utgöra ett ingrepp i PM:s meddelarfrihet.

KG:s och MF:s agerande under detta möte förstärker Justitiekanslerns uppfattning att dessa personer har tagit PM:s uppgifter på allvar och att de, såvitt granskningen har utvisat, i allt väsentligt har agerat på ett korrekt sätt mot honom.

*Sammanfattning och avslutande synpunkter*

Justitiekanslerns granskning har utvisat att det huvudsakliga syftet med de möten som hölls mellan PM och representanter för sjukhuset får anses ha varit att utreda de missförhållanden rörande rasism m.m. som han hade uttalat sig om i medierna. Det synes inte ha funnits något syfte från sjukhusledningens sida att vidta någon repressalie eller någon annan otillåten åtgärd mot PM.

Granskningen har dock påvisat att PM:s chef LC vid två möten i februari 2009 gjorde ett antal uttalanden som innebar kritik mot honom för att han hade vänt sig till medierna och där uttalat sig nedsättande om sin arbetsplats. Det får anses utrett att hon hade svårt att kontrollera sina känslor vid dessa möten. I egenskap av PM:s chef borde hon dock ha förstått att det var klart olämpligt att uttrycka sig på det sätt som hon gjorde. Justitiekanslern kritiserar därför LC för att hon har handlat i strid med grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen.

Granskningen har vidare visat att KG och MF i allt väsentligt agerade på ett korrekt sätt mot PM vid de två möten i februari 2009 som de deltog i tillsammans med honom. KG klargjorde flera gånger att hon trodde på PM:s

uppgifter, att hon tog uppgifterna på allvar och att han hade rätt att uttala sig i medierna. Även MF gav uttryck för att han trodde på PM:s uppgifter och att denne hade rätt att uttala sig i medierna. Det finns därför inte skäl att uttala någon kritik mot dessa personer.

Det är uppenbart att LC inte fullt ut har förstått vad meddelarfriheten innebär. Det är därför positivt att sjukhusledningen har tagit initiativ till utbildning av sjukhusets omkring 100 chefer om vad grundlagarnas bestämmelser om yttrande- och meddelarfrihet innebär samt vilka krav detta ställer på lyhördhet, kunskap och förhållningssätt.

Avslutningsvis konstaterar Justitiekanslern att PM har uppgett att han nyligen har fått ett besked från sitt fackliga ombud att han under inga omständigheter kommer att återfå sin tjänst på intensivvårdsavdelningen utan att han, som det får förstås, kommer att omplaceras till en annan tjänst. Med hänsyn till att Södertälje Sjukhus AB inte står under Justitiekanslerns tillsyn och att frågan kan komma att prövas i domstol, avstår jag från att uttala mig om bolagets agerande i detta avseende. Jag vill dock påpeka att det naturligtvis inte får förekomma att en person omplaceras på grund av uttalanden som han eller hon i skydd av meddelarfriheten har gjort i medierna. Jag konstaterar samtidigt att sjukhusledningen har anfört att de förhandlingar som har hållits med facket rörande PM inte har haft något att göra med hans framträdanden i medierna.

Med dessa uttalanden avslutar jag ärendet.