

Sammanfattning

En undersköterska anställd vid ett sjukhus, med placering på dess intensivvårdsavdelning, har i media framfört påståenden om att det vid sjukhuset förekom en främlingsfientlig kultur. Undersköterskan förflyttades efter viss tid till en annan klinik vid sjukhuset. Fråga om det förelegat vägande skäl för förflyttningen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-03-09
StockholmDom nr 15/11
Mål nr A 10/10

KÄRANDE OCH GENSVARANDE

1. Pacta Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag, c/o Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm
 2. Södertälje Sjukhus Aktiebolag, 556775-9922, 152 86 Södertälje
- Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Sveriges Kommuner och Landsting, 118 82 Stockholm

SVARANDE OCH GENKÄRANDE

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Box 19039, 104 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Sussanne Lundberg, adress som ovan

SAKEN

vägande skäl för förflyttning

Bakgrund och yrkanden

Mellan Södertälje Sjukhus Aktiebolag (sjukhuset) och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, bl.a. Allmänna bestämmelser (AB). Sjukhuset är medlem i Pacta Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag.

I kollektivavtalet återfinns bl.a. följande bestämmelse om stadigvarande förflyttning.

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 1

...

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

.....

P.M. är medlem i förbundet. Han är sedan år 2004 anställd vid sjukhuset som undersköterska med placering på intensivvårdsavdelningen (IVA). Sjukhuset beslutade i november 2009 att stadigvarande förflytta P.M. från IVA till den geriatriska kliniken på sjukhuset.

Tvist har uppkommit om sjukhuset har haft rätt att förflytta P.M. mot dennes vilja. Lokala och centrala tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna har kunnat enas. Vid den lokala förhandlingen den 19 november 2009 lade förbundet ett tolkningsföreträde, med stöd av 34 § medbestämmandelagen, med innebörden att P.M. inte hade någon arbetskyldighet vid den geriatriska

kliniken, på den grunden att det inte fanns vägande skäl att förflytta honom dit mot hans vilja.

Arbetsgivarparternas käromål

Arbetsgivarparterna har väckt talan mot förbundet och yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att P.M. är skyldig att utföra arbete som undersköterska på den geriatriiska kliniken på sjukhuset i enlighet med det förflyttningsbeslut som sjukhuset fattat i november 2009.

Förbundet har bestritt käromålet.

Förbundets käromål

Förbundet har genstämningsvis väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta sjukhuset att till var och en av P.M. och förbundet utge allmänt skadestånd med 100 000 kr för kollektivavtalsbrott, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 18 mars 2010, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets talan. Inga belopp har vitsordats som skäliga i och för sig. Räntheyrskandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Sjukhuset är ett akutsjukhus som är öppet dygnet runt för akut sjukvård och förlossningar. Sjukhuset bedriver viss specialistvård samt viss öppenvård och har en omfattande geriatrik verksamhet. Det arbetar närmare 1 000 personer på sjukhuset, som har cirka 185 vårdplatser. Vid sjukhusets intensivvårdsavdelning, IVA, arbetar cirka 70 personer. Sjukhusets upptagningsområde har cirka 140 000 invånare och omfattar Södertälje, Nykvarn, Salem och delar av Nynäshamn.

Av invånarna i Södertälje kommun är cirka 43 procent födda utomlands. Motsvarande förhållande gäller troligen även avseende personalens sammansättning på sjukhuset. Sjukhuset har en mångfaldsplan och bedriver ett aktivt mångfaldsarbete samt har ett gott mångfaldsindex.

Sjukhuset drevs tidigare i förvaltningsform inom Stockholms läns landsting. Den 1 april 2009 ändrades driftsformen och sjukhuset drivs sedan dess i aktiebolagsform. Ägare är Stockholms läns landsting.

Nattarbetet på IVA är organiserat på följande sätt. Under ett nattpass arbetar vanligen tre sjuksköterskor och tre undersköterskor. Sjuksköterskorna fattar beslut om vilka insatser och andra göromål som ska utföras. Det finns även möjlighet att kontakta en jourläkare. En sjuksköterska är benämnd ”sektionsledare natt” och är chef för samtliga nattpass.

P.M. är sedan år 2004 anställd som undersköterska vid sjukhuset med placering på IVA. I hans arbetsuppgifter ingår sedvanliga undersköterskeuppgifter. Han är anställd för arbete på s.k. treskift, dvs. arbete på såväl dag-, kvälls- som nattskift. Av olika anledningar har han arbetat huvudsakligen enbart natt.

Beslut om förflyttning

P.M. hade sedan en tid tillbaka haft konflikter med övrig personal på IVA. Konflikterna blev värre efter att P.M. medverkat i TV-programmet Debatt i januari och februari 2009. Sjukhuset vidtog åtgärder dels för att utröna om det fanns grund för de påståenden om rasism som P.M. lämnat i TV-programmet, dels för att komma till rätta med de konflikter som uppstod i personalgruppen.

P.M. har utan grund anklagat sina kolleger för rasism. Han har dessutom skadat förtroendet för honom genom att spela in de trepartssamtal som hölls i syfte att lösa konflikterna på arbetsplatsen.

De medicinskt ansvariga på sjukhuset bedömde att den stämning som uppkom bland personalen på IVA, efter P.M:s uttalanden i media, inverkade menligt på patientsäkerheten. IVA utgör en högriskmiljö. Trots de åtgärder som vidtogs var relations- och samarbetsproblemen så grava att sjukhuset inte utan risk för patientsäkerheten kunde låta P.M. fortsätta att arbeta på IVA. Vägande skäl för förflyttning förelåg varför sjukhuset, i november 2009, beslutade att han skulle förflyttas till den geriatriska kliniken. Att det förelåg vägande skäl för åtgärden följer av följande händelseförlopp och omständigheter.

Allmänt om P.M:s konflikter med kolleger

P.M. har sedan en längre tid haft pågående konflikter på arbetsplatsen med arbetskamrater, främst med vissa sjuksköterskor. Sjuksköterskorna har haft synpunkter på hans sätt att sköta sina arbetsuppgifter. P.M. hade svårt att ta arbetsledning från sjuksköterskorna. Han ifrågasatte givna direktiv och drog sig undan från arbetet. Efter P.M:s deltagande i TV-programmet Debatt har det framkommit att hans relationer med vissa kolleger kan beskrivas som öppna konflikter.

P.M:s påståenden

Händelsen år 2006

I slutet av år 2006 kom en kvinnlig patient, som drabbats av en hjärtinfarkt, till IVA. Kvinnan kom i sällskap av sin son, som besvarade de frågor som en sjuksköterska ställde. Enligt P.M. ställde sjuksköterskan frågor som var kränkande och främlingsfientliga.

P.M. lämnade inte någon rapport om händelsen till sin chef, chefssjuksköterskan L.C. L.C. fick först i efterhand, förmodligen i samband med TV-programmet Debatt, reda på händelsen.

Händelsen med den inhyrda sjuksköterskan

Under hösten 2008 rapporterade P.M. muntligen till L.C. att en inhyrd sjuksköterska uttalat sig rasistiskt på arbetet. L.C. skrev en rapport om detta. Sjukhuset har därefter inte nyttjat den inhyrda sjuksköterskans tjänster.

P.M. skrev inte någon avvikelserapport om händelsen trots flera påstötningar.

Händelsen med den romske mannen

I november 2008 rapporterade P.M. muntligen till L.C. att en man med romsk härkomst skulle ha fått ett rasistiskt bemötande av en vid sjukhuset anställd sjuksköterska. Händelsen i fråga utspelade sig under natten mellan den 28 och 29 november 2008.

Inte heller denna gång skrev P.M. någon avvikelserapport trots påstötningar från L.C. Så småningom mottog dock L.C. en handling, som P.M. påstås ha skrivit. Handlingen är inte undertecknad och anger fel datum för händelsen, nämligen den 7 december 2008. Denna händelse togs upp av P.M. i TV-programmet Debatt.

I syfte att klarlägga om det fanns någon grund i P.M:s påstående i denna del genomfördes under våren 2009 en händelseanalys. En skriftlig slutrapport var färdig i maj 2009. Analysen visar att patientens säkerhet inte äventyrades och att händelsen den aktuella natten inte var uttryck för rasism. Däremot framkom att P.M. hade en konflikt med den berörda sjuksköterskan.

P.M:s deltagande i TV-programmet Debatt

P.M. deltog den 29 januari och 26 februari 2009 i TV-programmet Debatt. I TV-programmet den 29 januari anklagade han personalen vid IVA för att fälla rasistiska uttalanden och ge sämre vård till patienter med utländsk härkomst. Detta var mycket allvarliga anklagelser. TV-framträdandena väckte stor uppmärksamhet och gav upphov till stort utrymme i media.

Förbundet har uppgett att en informatör vid sjukhuset ska ha gjort ett uttalande om att P.M. ”var rökt på sjukhuset” med anledning av att hans medverkan i TV. Sjukhuset tog därefter avstånd från uttalandet. Verksamhetschefen K.G. tog avstånd från uttalandet redan i TV-programmet Debatt, där även hon deltog. Sjukhuset har därefter inte nyttjat informatörens tjänster.

Arbetsgivarens inledande åtgärder

Ledningen på sjukhuset och cheferna på IVA reagerade kraftigt på den negativa mediala uppmärksamheten. Ledningen kände inte igen sig i den beskrivning som gavs. Sjukhuset försökte därför utreda P.M:s uppgifter och klarlägga om det fanns någon grund för dem. Om det skulle visa sig att det fanns några missförhållanden, av det slag som P.M. gjorde gällande, var det sjukhusets avsikt att åtgärda dessa.

Om det sker någon avvikelse ska den rapporteras. Det är viktigt att de rutiner sjukhuset har för att rapportera avvikelser i verksamheten används på ett korrekt sätt. Rapportering ska ske enligt en fast rutin som innebär att en skriftlig rapport upprättas genom några enkla åtgärder via sjukhusets intranät med hjälp av ett program som heter ”Händelsevis”. Rapporteringen är nödvändig för att sjukhuset ska kunna arbeta vidare med påstådda avvikelser. Samtlig personal, inklusive P.M., har fått utbildning i systemet. När det gällde de missförhållanden som P.M. påtalat i TV-programmet fanns det inga avvikelserapporter ingivna av honom.

I syfte att bl.a. reda ut det närmare innehållet i P.M:s påståenden hölls ett antal möten. Sådana möten hölls den 9, 13 och 24 februari 2009. Mötena hade inte till syfte att bestraffa P.M. för att han uttalat sig i media. P.M. spelade i hemlighet in mötena. Delar av inspelningarna spelades därefter upp i TV-programmet Debatt den 26 februari 2009.

Vid mötet den 9 februari 2009 deltog P.M., verksamhetschefen K.G., överläkaren M.F., L.C. och personalchefen U.C. P.M. hade i förväg fått en handling med ett antal frågor som man avsåg att behandla vid mötet. Frågorna avsåg huvudsakligen vilka exempel på rasistisk kultur och liknande som P.M. menade att han hade iakttagit. P.M. hade uppmanats att ta med sig en facklig representant, men avstod från det. P.M. uppträdde närmast provokativt och synes ha haft som syfte att få övriga mötesdeltagare att säga sådant som skulle få dem att framstå i dålig dager.

Det andra mötet den 13 februari 2009 hade som huvudsyfte att reda ut relationen mellan P.M. och L.C. Att ett särskilt möte med detta syfte skulle hållas berördes redan vid mötet den 9 februari 2009 och P.M. hade då ställt sig positiv till detta. Vid mötet framhöll L.C. vikten av att avvikelser rapporteras med användande av programmet ”Händelsevis”. P.M. hade med sig en facklig representant till mötet.

Vid mötet den 24 februari 2009 närvarade P.M., K.G., M.F., E.M. från förbundet samt L.R. och G.B., båda från personalenheten. Vid mötet beskrev

P.M. de olika händelser vid vilka det, enligt hans uppfattning, förekommit främlingsfientlighet och liknande samt sin syn på samarbetet med kollegerna.

JK:s och Socialstyrelsens utredningar

K.G., M.F. och L.C. blev föremål för en anmälan till Justitiekanslern (JK). JK:s utredning resulterade i ett beslut den 11 november 2009. JK fann inte skäl att inleda förundersökning. JK:s granskning utvisade att det huvudsakliga syftet med de möten som hållits mellan P.M. och representanter för sjukhuset fick anses ha varit att utreda de påståenden om missförhållanden rörande rasism m.m. som han hade uttalat sig om i medierna och att det inte syntes ha funnits något syfte från sjukhusledningens sida att vidta någon repressalie eller någon annan otillåten åtgärd mot P.M.

JK fann inte skäl att rikta någon kritik mot K.G. eller M.F. L.C. fick dock viss kritik för sitt uppträdande vid två möten. JK angav i det sammanhanget att det fick anses vara utrett att hon haft svårt att kontrollera sina känslor vid dessa möten men att hon i egenskap av P.M:s chef borde ha förstått att det var klart olämpligt att uttrycka sig på det sätt hon gjort. JK noterade i beslutet att det var positivt att ett stort antal chefer fått utbildning i yttrande- och meddelarfrihet m.m.

Sjukhuset var också föremål för granskning av Socialstyrelsen. Den fann i beslut den 1 juni 2009 att det förekommit konflikter som hotat patientsäkerheten samt att det förekommit kommentarer i kafferum och korridorer som var kränkande och oacceptabla. Underlaget för denna bedömning var en sammanställning av ett ganska omfattande material som K.G. gjort den 30 mars 2009. K.G. hade systematiskt gått igenom ett antal situationer, bl.a. de incidenter som beskrivits ovan, såsom händelsen med den inhyrda sjuksköterskan och den romske mannen. K.G. sammanfattade sin bedömning så att det på hennes klinik uppstått en svår konflikt mellan P.M. och tre av hans kolleger, nämligen en undersköterska och två sjuksköterskor, varav samtliga arbetade natt. K.G. drog slutsatsen att de konflikter som uppstått mellan P.M. och två överordnade till honom lett till att patientsäkerheten riskerats.

Personalens reaktion

TV-programmen ledde till att personalen på IVA kände sig utpekad. De ansåg sig orättvist behandlade och reagerade kraftigt. Stämningen blev dålig på arbetsplatsen och en stor personalgrupp mådde mycket dåligt.

Under hösten 2009 skrev ett antal undersköterskor ett upprop till förbundet. I uppropet uppgav de att de kände sig kränkta och anklagade på felaktiga grunder och att de inte kunde arbeta tillsammans med P.M., som de saknade förtroende för.

Arbetsgivarens åtgärder

Sjukhuset vidtog åtgärder för att utröna hur synen på mångfald m.m. var bland sjukhusets personal och bl.a. genomfördes en enkätundersökning bland personalen. Under åren 2008 och 2009 har sjukhuset haft ett omfattande utbildningsprogram, bl.a. i jämställdhets- och mångfaldsarbete.

För att komma till rätta med de uppkomna konflikterna och samarbetsproblemen på IVA anlät sjukhuset konsultföretaget Perlan. Perlan genomförde intervjuer med personalen för att få en helhetsbild av situationen. Perlan presenterade i april 2009 muntligen resultatet av intervjuerna och upprättade en handlingsplan för ytterligare åtgärder. Planen var att det först skulle hållas s.k. trepartssamtal med fokus på konflikthantering och kommunikation. Därefter skulle det genomföras utvecklingsinsatser för hela personalgruppen.

Trepartssamtal är en beprövad metod för att lösa konflikter mellan två personer. Samtalen går till så att en tredje person agerar samtalsledare och har en medlande funktion. De två personerna som har en konflikt kan därigenom få förståelse för varandras inställningar. Trepartssamtalen organiserades på så sätt att arbetstagarna fick anmäla att de önskade ha samtal med en viss kollega. Tider planerades därefter in för samtalen. Inför trepartssamtalen fick P.M. en uppställning med sju inplanerade trepartssamtal med några kolleger som anmält behov av sådant samtal. Det genomfördes trepartssamtal mellan P.M. och L.V. respektive S.Y. Samtalet med L.V. kunde inte genomföras som det var tänkt på grund av att P.M. agerade på ett obstruerande sätt.

Trots att syftet var att trepartssamtalen skulle präglas av tillit och förtroende spelade P.M. i hemlighet in även dessa. I trepartssamtalet med P.M. och L.V. ställde L.V. frågan om han avsåg att spela in samtalet och fick av P.M. ett nekande svar. Efteråt har det visat sig att han ändå spelade in samtalet. Under samtalet visade P.M. upp en obstruerande attityd och var ovillig att medverka i samtalet. Han pratade själv väldigt mycket och L.V. kom knappt till tals. P.M. uppehöll sig huvudsakligen vid frågor om vad syftet med samtalen var och om Perlan var oberoende i förhållande till sjukhuset.

P.M. uppgav att han fann trepartssamtalen ansträngande och att han upplevde att han blev skuldbelagd. De övriga planerade trepartssamtalen för P.M:s del kom inte till stånd.

Sjukhuset fortsatte att diskutera med P.M. om hur man ändå skulle kunna komma vidare. Den 12 maj 2009 träffades en överenskommelse om att P.M. skulle bli arbetsbefriad med lön, i första hand under en månads tid. Tanken var att man skulle kunna lösa situationen under denna tid. Samma dag träffades också en överenskommelse om att P.M. skulle få stödsamtal från en konsult hos Perlan. P.M. avbokade dock samtalsstödet. P.M. kom därefter att med den nya personalchefen M.HÖ:s hjälp få stödsamtal via företagshälsovården, Haluxa.

Den 25 maj 2009 fick P.M. genom M.HÖ. ett erbjudande om nya trepartssamtal med en annan samtalsledare än den som varit aktuell tidigare. P.M. avböjde dock erbjudandet.

Förläggning av arbetstiden

Ett antal arbetstagare vid IVA som var anställda för att arbeta treskift arbetade enbart natt. P.M. var en av dem. Den 17 februari 2009 hölls ett samverkansmöte där bl.a. flera representanter från såväl arbetsgivaren som förbundet deltog. I protokollet från mötet finns bl.a. antecknat att det hade framkommit att enbart nattarbete inte är en bra arbetsform, att det lätt bildas en isolerad grupp som inte får samma kompetensutveckling och information som övrig personal och att det är svårt att få med vissa anställda på arbetsplatsträffar. Det fattades ett inriktningsbeslut om att på sikt inte ha personal som arbetade enbart natt. Vidare antecknades att de personer som var anställda för endast nattjänstgöring skulle få fortsätta att jobba enbart natt, medan de som var anställda för treskiftstjänstgöring på sikt skulle föras över till sådan tjänstgöring. Med anledning av beslutet var det flera undersköterskor som fick gå över till att arbeta treskift, i enlighet med sina anställningsavtal. Idag arbetar endast fyra arbetstagare enbart natt och de gör så därför att det följer av deras anställningsavtal.

Förbundet har framställt det som att P.M. fick ändrad arbetstidsförläggning som en slags bestraffning. Detta är helt felaktigt. Åtgärden vidtogs för att bryta isoleringen för den nattarbetande gruppen och den var således inte riktad särskilt mot P.M.

Förhandlingar och beslut om förflyttning

Som nämnts träffades den 12 maj 2009 en överenskommelse om att P.M. skulle vara arbetsbefriad med lön, i första hand under en månads tid. Syftet var att man skulle kunna lösa situationen under denna tid.

Den 18 maj 2009 gjorde förbundet en förhandlingsframställning med påståenden om provocerad uppsägning samt brott mot meddelarfriheten, anställningsskyddslagen och kollektivavtalet. Detta skedde samtidigt som det pågick diskussioner med förbundet och P.M. om situationen och sjukhuset hyste förhoppningar om att kunna återuppta trepartssamtalen med en ny samtalsledare. Det var för sjukhuset i detta skede något oklart om man befann sig i en konstruktiv dialog eller i tvisteförhandlingar. Förhandlingarna för sjukhusets räkning togs över av U.Å., Stockholms läns landstings förhandlingschef och arbetsrättsjurist. Förhandlingssammanträden hölls under perioden den 3 juni–28 september 2009 och avslutades i oenighet. Frågorna fördes inte vidare av förbundet.

Sjukhuset fann att P.M., på grund av de relationsproblem som konstaterats, inte kunde återgå i arbete på IVA utan risk för patientsäkerheten på avdelningen. Sjukhuset beslutade att förflytta P.M. till sjukhusets geriatriska klinik. Det var således verksamhetsrelaterade skäl som var grunden för sjukhusets förflyttningsbeslut.

Arbetet som undersköterska på den geriatriska kliniken ligger inom ramen för P.M:s arbetskyldighet i anställningen som undersköterska. Han har adekvat utbildning och erfarenhet för arbetet. I princip gäller samma arbetstider vid de två klinikerna, som dessutom är belägna i samma byggnadskomplex. Vid förflyttning inom befintlig arbetskyldighet gäller bibehållen lön.

Lokala förhandlingar hölls den 19 november 2009 angående förflyttningsbeslutet. Vid dessa lade förbundet ett tolkningsföretråde enligt 34 § medbestämmandelagen och gjorde gällande att P.M. inte hade någon arbetskyldighet på den geriatriska kliniken. Centrala förhandlingar hölls den 1 december 2009, vilka även de avslutades i oenighet. Förbundet har utövat tolkningsföreträdet enligt 34 § medbestämmandelagen trots att förbundet, mot bakgrund av omständigheterna i tvisten, har saknat fog för åtgärden.

Parterna var överens om att den tidigare överenskommelsen om att P.M. skulle vara arbetsbefriad med lön skulle förlängas tills vidare. Den är fortfarande i kraft.

Det stämmer att sjukhuset inte hade någon direkt kontakt med P.M. mellan utgången av maj månad 2009 och förflyttningsbeslutet i november 2009. Detta berodde på att förbundet och sjukhuset var uttryckligen överens om att alla kontakter skulle ske mellan förhandlarna.

Sammanfattning av den rättsliga grunden

Sjukhuset har haft sådana vägande skäl som krävs, enligt AB § 6 Mom. 1, andra stycket, för att stadigvarande förflytta P.M. från IVA till den geriatriska kliniken.

Det har förelegat verksamhetsrelaterade skäl för förflyttningen. P.M. har haft konflikter med delar av personalen, vilka tilltog i styrka sedan han utan grund anklagat personalen för ett rasistiskt förhållningssätt och spelat in bl.a. trepartssamtal. Det förelåg så grava samarbetsproblem att sjukhuset inte utan risk för patientsäkerheten kunde låta P.M. återinträda i arbete på IVA.

Sjukhuset har försökt lösa den uppkomna situationen med mindre ingripande åtgärder. Åtgärderna fick inte avsedd effekt. P.M. medverkade inte på ett konstruktivt sätt.

Förbundet

Främlingsfientliga tendenser vid sjukhuset

Ända sedan P.M. anställdes vid sjukhuset, år 2004, har han varit av uppfattningen att det förekommit en olämplig jargong på IVA med främlingsfientliga drag. Han har blivit illa berörd men valde att fram till år 2006 hålla saken för sig själv.

Flera av hans kolleger upplevde detsamma som han själv. Undersköterskan F.L., som också deltog i TV-programmet Debatt, har i en skriftlig redogörelse beskrivit att det även enligt hans uppfattning förekom rasism, diskriminering och mobbning på sjukhuset. Även undersköterskan R.S. har lämnat en skriftlig redogörelse om hur hon blev bemött av kolleger och överordnade när hon stöttade P.M. i hans uppfattning att det fanns rasistiska tendenser på sjukhuset.

Händelsen år 2006

Under slutet av år 2006 inträffade en händelse som gjorde att P.M. inte kunde låta saken bero. En kvinnlig patient med syriansk bakgrund kom i sällskap med sin son till IVA med anledning av en hjärtinfarkt. Patienten togs emot av P.M. och en ansvarig sjuksköterska (sjuksköterska 1). Hon ställde ett antal rutinfrågor till patienten, vilka besvarades av sonen. Hon frågade också hur länge patienten hade bott i Sverige. När frågan besvarats uttalade sig sjuksköterskan på ett sätt som P.M. uppfattade som olämpligt och främlingsfientligt. P.M. uppfattade situationen som obehaglig och han oroade sig för att patienten och sonen skulle tro att han delade den uppfattning som sjuksköterskan gett uttryck för och att de skulle förlora förtroendet för sjukhuset. Det var inte ovanligt att just sjuksköterska 1 fällde olämpliga kommentarer till patienter med utländskt påbrå.

P.M. kontaktade L.C. och berättade vad som hade hänt. L.C. frågade honom då om han talat med sjuksköterska 1 om saken. P.M. svarade att han talat med henne om andra liknande händelser men inte om just den aktuella händelsen. L.C. uppmanade då P.M. att själv tala med sjuksköterskan om saken, vilket han gjorde. Sjuksköterska 1 blev mycket upprörd och slutade bl.a. att hälsa på P.M. under en längre tid. L.C. vidtog inte några åtgärder med anledning av det inträffade och P.M. ombads inte att upprätta någon skriftlig rapport.

Sjukhusets påstående att L.C. inte kände till händelsen är alltså felaktigt. Det framgår, bl.a. av utskrifter av vad som sades vid mötet den 13 februari 2009, att L.C. kände till den aktuella händelsen. Vid mötet uppgav nämligen L.C. att P.M. pratat med henne cirka två år tidigare och att hon då pratat med sjuksköterska 1 om olämpliga uttalanden som hon skulle ha gjort.

Händelsen med den inhyrda sjuksköterskan

Under hösten 2008 inträffade en händelse med en inhyrd sjuksköterska. Såväl P.M. som överläkaren P.L. var med vid händelsen. P.L. har skrivit en rapport om händelsen.

P.L. beskrev i rapporten händelsen på huvudsakligen följande sätt. En man med utländsk härkomst hade intagits till IVA efter att ha varit med om en trafikolycka. Efter cirka en timme kom ett antal personer till IVA som han gissade var anhöriga till patienten. När han släppt in personerna frågade den inhyrda sjuksköterskan vad han gjort. Han svarade att de troligen var anhöriga och skulle behandlas som alla andra anhöriga. Den inhyrda sjuksköterskan uppgav ”som måsar skriker, skrånar och skitar ned”. De anhöriga uppträdde exemplariskt. Strax efter händelsen sade den inhyrda sjuksköterskan ”vad var det jag sa” och ”dom är hopplösa”. P.L. försökte bagatellisera samtalet genom att säga ”ingen hade skjutvapen, knivar eller klottrade på väggarna”, varpå den inhyrda sjuksköterskan svarade ”du menar taikon-djävlar”. P.L. gjorde bedömningen att sjuksköterskans agerande var professionellt vid direkt kontakt med patienten och de anhöriga men att hennes uttalanden var diskriminerande oavsett om de gjorts till patient, anhörig eller personal.

Även P.M. har upprättat en beskrivning av händelsen, som felaktigt har daterats till den 7 december 2008. Korrekt dag är den 29 oktober 2008. Sjukhusledningen har sedermera riktat klagomål mot innehållet i rapporten och gjort gällande att den kunnat leda till att både sjukhuset och P.M. själv blev åtalade för förtal.

Det kom att dröja en tid innan P.M. skrev rapporten. Han trodde att endast P.L. behövde skriva en rapport eftersom det var han som huvudsakligen närvarat vid händelsen. P.M. skrev rapporten sedan L.C. sagt åt honom att sjukhuset behövde en rapport från honom för att kunna ta upp en diskussion med det bemanningsföretag där den inhyrda sjuksköterskan var anställd. P.M. vet inte exakt när han skrev rapporten. Såväl hans som P.L:s rapporter skrevs dock långt före mötet den 9 februari 2009.

Händelsen med den romske mannen

Händelsen med den romske mannen inträffade mellan den 29 och 30 november 2008.

Sjuksköterskan SB, som arbetade den aktuella natten, har i en rapport beskrivit händelsen på följande sätt. P.M. kom in till henne flera gånger under natten och var orolig för en patient. Patienten hade försämrad andning, något som den ansvariga sjuksköterskan (sjuksköterska 2) inte brydde sig om. SB gick till patienten och såg att han hade försämrad andning. SB påtalade detta för sjuksköterska 2 och tog själv på sig ett förkläde för att suga rent patientens luftvägar. Sjuksköterska 2 avbröt henne och sa att hon skulle sköta patienten själv. SB såg under natten hur sjuksköterska 2 vid flera tillfällen satt vid en dator och inte var med patienten. På morgonen rapporterade flera personer vad som hänt under natten till biträdande chefssjuksköterskan S.Y.

Även undersköterskan R.S. har i en rapport beskrivit hur hon uppfattat händelsen. Hon skrev att hon, liksom andra, pratat med S.Y. om händelsen på morgonen och att P.M. pratat med L.C. Hon anförde vidare att hon hade förväntat sig att de som varit med vid händelsen skulle få tala med L.C., S.Y. och M.F. eller åtminstone bli ombudda att skriva en avvikelserapport.

P.M. och L.C. hade ett längre samtal efter händelsen. Efter det mötet var sjuksköterska 2 upprörd över att P.M. talat med L.C. om händelsen. Hon sade till P.M. att alla hatade honom för det. En tid därefter bad hon honom om ursäkt för vad hon sagt. Därefter kontaktade L.C. P.M. och frågade om sjuksköterska 2 bett om ursäkt. När P.M. bekräftade detta uppgav L.C. att hon ansåg att saken vara utagerad. P.M. sade då att det enligt hans mening inte handlade om något behov av ursäkter utan om en händelse där patientsäkerheten hade äventyrats och att han avsåg att skriva en avvikelserapport. L.C. förklarade då att systemet med avvikelserapporter inte var avsett för att de anställda skulle "hänga ut varandra". Denna uppfattning upprepade hon även vid mötet den 9 februari 2009.

Vid mötet den 9 februari 2009 framfördes för första gången kritik mot P.M. för att han inte skrivit någon avvikelserapport om händelsen. Sådan kritik hade inte framförts tidigare. Under den aktuella perioden var avvikelserapporteringssystemet "Händelsevis" helt nytt. Det var ovanligt att undersköterskorna skrev sådana rapporter. Många, bl.a. P.M., hade inte fått någon utbildning i systemet.

P.M. skrev efter mötet den 9 februari 2009 en avvikelserapport. Rapporten är feldaterad. I rapporten anges bl.a. att han, tillsammans med R.S. och SB, den aktuella morgonen hade ett cirka 45 minuter långt samtal med S.Y. om händelsen.

Sjukhuset vidtog inga åtgärder

P.M. pratade med L.C. flera gånger om de iakttagelser som han gjort avseende främlingsfientliga åsikter bland personalen. De hade, som nämnts, bl.a. ett längre samtal efter händelsen med den romske mannen. Därutöver hade han samtal om samma typ av missförhållanden med S.Y., sektionsledaren U.L. och K.G. Han skrev också rapporter om såväl händelsen med den inhyrda sjuksköterskan som händelsen med den romske mannen. Båda dessa rapporter är skrivna på P.M:s privata dator på fritiden. Det fanns inte utrymme för att skriva sådana rapporter under arbetstid.

Redan de muntliga rapporter som P.M. lämnade var emellertid tillräckliga för att sjukhuset borde ha agerat. Socialstyrelsen var av samma uppfattning. Socialstyrelsen tog på eget initiativ upp ett tillsynsärende med anledning av vad som framkom i TV-programmet Debatt. I ett beslut den 19 mars 2009 anförde Socialstyrelsen bl.a. att de muntliga uppgifterna i TV-programmet från den läkare och den undersköterska som deltog i programmet borde vara underlag nog för en bedömning av om patientsäkerheten äventyrats eller inte.

P.M:s första deltagande i TV-programmet Debatt

Mot bakgrund av att sjukhuset inte vidtog några åtgärder för att komma till rätta med de missförhållanden som han vid upprepade tillfällen påtalat för olika chefer på sjukhuset valde P.M. att vända sig till media. Han blev så småningom uppringd av TV-programmet Debatt som ville göra ett inslag om främlingsfientligheten vid sjukhuset där man önskade att P.M. skulle delta. P.M., undersköterskan F.L. och överläkaren P.L. deltog i programmet den 29 januari 2009. I programmet berättade P.M. kort om sina erfarenheter av främlingsfientlighet vid sjukhuset. K.G. närvarade via länk i programmet och uppgav bl.a. att P.M. var en omtyckt kollega och att det var bra att han berättade om det som hade hänt.

En tid innan programmet sändes, när det var känt att P.M. skulle delta i programmet, ringde en journalist vid Länstidningen i Södertälje till informatören vid sjukhuset. Informatören uppgav då till journalisten att P.M. var ”helrökt på sjukhuset”.

Möten med ledningen och de andra deltagande i TV

Den 3 februari 2009 fick P.M. ett brev med en kallelse till ett möte med ledningen. I kallelsen angavs bl.a. att ledningen var intresserad av att höra P.M:s syn för att fånga upp de signaler som förmedlats till media. Kallelsen innehöll olika punkter som ledningen ville prata om. Förutom de punkter som handlade om de missförhållanden som P.M. påtalat avsåg vissa punkter andra förhållanden, såsom ”Motiv/syfte med uttalanden i media?”, ”Kan du redogöra mer utförligt om dina uttalanden i TV?” och ”Har du utpekats någon/några personer som rasister vid namn till journalister? Dessa punkter kom sedermera att behandlas vid mötet den 9 februari 2009.

P.M. blev inte uppmanad att ta med sig någon facklig representant till mötet. Han diskuterade saken med sina fackliga företrädare. P.M. antog dock att

han skulle intervjuas om sina erfarenheter och att han skulle tas på allvar, varför han inte såg någon anledning att ta med sig någon facklig företrädare.

Vid mötet framförde L.C. kritik mot den beskrivning P.M. gjort av sjukhuset i media. Hon gav uttryck för att hon var besviken på honom och på att han över huvud taget hade vänt sig till media. Han ställdes upprepade gånger inför frågor om vad syftet varit med att gå till media och vilka han därvid angivit. Han tillfrågades också vid upprepade tillfällen om han förstod konsekvenserna av vad han gjort och om han förstod att hans arbetskamrater var arga och ledsna.

Under mötet framförde någon av deltagarna att frågan om vilka personer P.M. må ha pekat ut inte var "pressetiskt riktig" och inte fick ställas. L.C. ville att P.M. skulle garantera att han inte skulle vända sig till media igen. M.F. uppgav då att man har rätt att kontakta media sedan man uttömt de interna rapporteringssystemen. I övrigt uttalades inte något som kunde uppfattas som ett stöd för P.M:s rätt att uttala sig i media.

Vid mötet den 13 februari 2009 deltog P.M., L.C., dåvarande personalchefen U.C. och fackliga företrädaren K.Ö. Syftet med mötet var att reda ut P.M:s och L.C:s relation. Det kom i stor utsträckning att handla om huruvida P.M. uppmärksammat L.C. på de missförhållanden som han redogjort för. Ingen vid mötet uttryckte något stöd för P.M:s rätt att uttala sig i media.

Den 24 februari 2009 hölls ett nytt möte. Vid det biträdades P.M. av E.M., ordförande för förbundets sektion vid sjukhuset.

Den 26 februari 2009 deltog P.M. på nytt i TV-programmet Debatt. Delar av den inspelning han gjort vid mötet den 9 februari spelades då upp.

Möte mellan F.L. och sjukhusledningen

Även F.L., som också deltagit i TV-programmet, kallades till möte med sjukhusets ledning. F.L. fick vid mötet ungefär samma frågor som P.M. fått. Frågor ställdes till honom bl.a. om huruvida han förstod vad han gjort och hur människor mådde. Han blev också tillfrågad om vad han sagt till media, vilka han pekat ut och vilket hans syfte varit. Han uppfattade sig skuldbelagd vid mötet. Inte vid något tillfälle tog någon från ledningen kontakt honom för att fråga honom hur han mådde.

Sjukhusets ursäkt

Efter mötena och TV-framträdandena formulerade sjukhusledningen, styrelseordföranden K.H. och sjukvårdsdirektören M.R., en handling benämnd "Kommentar från Södertälje sjukhus". Där framfördes en ursäkt till P.M. för det sätt som han blev bemött när han framförde kritik kring attityder om främlingsfientlighet på IVA. Vidare anfördes att P.M. inte blev korrekt behandlad vid uppföljningen efter kritiken. Det konstaterades också att det förekommit vissa attitydproblem på IVA och anfördes att insatser skulle

sättas in för att ge personal och chefer på avdelningen stöd i deras mångfaldsarbete.

Förläggningen av arbetstiden

Under mötet den 9 februari 2009 förklarade K.G. vid flera tillfällen att P.M. inte längre skulle arbeta natt. Det var inte fråga om att hon endast lämnade ett förslag på hur förläggningen av hans arbetstid skulle ändras. Hon uppgav tydligt att P.M. måste börja arbeta dagtid och det skulle ske från och med den 1 mars. Hon uppgav vidare att hon inte såg någon annan möjlighet än att hon och P.M. tillsammans skulle arbeta vidare med de vid mötet behandlade frågorna. Frågan kom upp även vid mötet den 13 februari 2009, där L.C. bl.a. uppgav att hon uppfattade det som omöjligt att P.M. fortsättningsvis skulle arbeta nattetid.

Den 17 februari 2009 ringde K.G. till P.M. och meddelade att sjukhusledningen hade beslutat att personer anställda på treskiftsarbete inte längre skulle jobba enbart natt och att detta för P.M:s del skulle börja gälla från och med den 1 mars 2009. K.G. sade att detta var en första åtgärd för att komma till rätta med de problem som P.M. redogjort för och att det skedde med anledning av vad han rapporterat. P.M. uppgav att han ville fortsätta arbeta natt och att detta kändes som en bestraffning. Samma dag hölls ett samverkansmöte, där den aktuella frågan diskuterades. Sjukhuset informerade vid mötet om att de som hade treskiftsanställningar men nu enbart arbetade natt på sikt skulle flyttas över från enbart nattarbete till treskiftstjänstgöring.

Av schematekniska skäl kunde beslutet att P.M. skulle arbeta även dag och kväll från och med den 1 mars 2009 inte verkställas. Det kom inte heller att verkställas innan P.M. i maj månad blev arbetsbefriad med lön.

JK:s och Socialstyrelsens utredningar

Sjukhusets bemötande av P.M. efter hans deltagande i TV-programmen anmäldes den 1 mars 2009 till JK av en politiker i Södertälje. I sitt beslut i ärendet riktade JK kritik mot L.C. för hur hon uttalat sig mot P.M. JK kritiserade henne för att ha handlat i strid med grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen. JK anförde att det var uppenbart att hon inte fullt ut förstått vad meddelarfrihet innebär och att det därför var positivt att sjukhusledningen tagit initiativ till utbildning av sjukhusets chefer om vad grundlagens bestämmelser om yttrande- och meddelarfrihet innebär samt vilka krav som detta ställer på lyhördhet, kunskap och förhållningssätt.

Det kan noteras att JK bara granskat händelserna fram till och med den 31 mars 2009 eftersom verksamheten därefter bedrivits i aktiebolagsform.

Det är riktigt att JK innan utredningen vidtogs beslutade att inte inleda någon förundersökning med anledning av det inträffade. Detta berodde på att överträdelser av det s.k. repressalieförbudet inte är brottsliga när det sker inom landstingsdriven verksamhet. JK anförde dock att det inträffade var av sådan

art att det fanns skäl att anta att överträdelser av repressalieförbudet hade skett, om än inte straffbara sådana. Även överträdelser av efterforskningsförbudet och andra överträdelser av meddelarfriheten kunde, enligt JK, ha förekommit.

Även Socialstyrelsen tog, som redan nämnts, på eget initiativ upp ett granskningsärende med anledning av vad som kommit fram i TV-programmet Debatt.

SIFO:s undersökning

Under våren uppdrog sjukhuset åt SIFO att göra en undersökning om förekomsten av rasism vid sjukhuset. Undersökningen gjordes på det sättet att medarbetare på sjukhuset ringdes upp på telefon, även via mobiltelefonnummer, varvid frågorna ställdes. I undersökningen deltog 47 personer, 22 sjuksköterskor och 25 undersköterskor, vilket motsvarar 80 procent av de anställda vid IVA.

Resultatet av undersökningen visar att det bland såväl sjuksköterskor som undersköterskor på IVA fanns uppfattningen att det förekom diskriminering och invandrarfientlighet i någon utsträckning, även om majoriteten av de tillfrågade svarade att det inte förekom alls.

Trepartssamtalen

Efter händelserna under våren 2009 försämrades arbetsklimatet på IVA. Sjukhuset anlät därför konsultföretaget Perlan. Perlan genomförde intervjuer med de anställda och s.k. trepartssamtal.

Enligt den information som P.M. fick skulle trepartssamtal hållas om någon särskilt önskade tala med en viss angiven person. Vid samtalet skulle, förutom dessa två personer, även en konsult från Perlan närvara. P.M. fick en kallelse till samtal med olika personer, som skulle ha uttryckt önskemål att genomföra trepartssamtal med honom. P.M. hade inte själv begärt att få tala med dessa personer. Enligt kallelsen skulle han delta i sammanlagt sju samtal, tre samtal måndagen den 4 maj 2009 och fyra samtal torsdagen den 7 maj 2009. Varje samtal planerades pågå i en timme. P.M. var tveksam inför upplägget då det framstod som intensivt, men valde att delta i samtalen.

Några dagar före det första planerade samtalet, som skulle vara med C.P., stötte P.M. på henne av en tillfällighet och pratade med henne. Det framkom då att hon inte ens kände till att samtalet skulle äga rum, vilket P.M. berättade för förbundet. Vid förbundets kontroller framkom att det var flera personer, med vilka trepartssamtal enligt kallelsen skulle hållas, som inte hade begärt att få prata med P.M. P.M. inställde sig till det första planerade trepartssamtalet den 4 maj, men det genomfördes inte eftersom C.P. inte dök upp.

Det andra planerade samtalet var mellan P.M. och L.V., vilka båda infann sig. Det framkom att L.V. inte heller hade begärt att få tala med P.M. Båda

ansåg dock att samtalet kunde genomföras, då de ändå var på plats. Det stämmer att P.M. inledningsvis under samtalet pratade mycket med konsulten från Perlan om vad syftet med trepartssamtalen var och hur samtalen organiserats. Han ville bl.a. ha en förklaring till varför personer kallats till samtal, trots att de inte uttryckt några önskemål om sådant samtal. Samtalet med L.V. kom dock i gång så småningom. L.V. framförde då kritik mot P.M. i tre avseenden. Kritiken gällde för det första en händelse fem år tidigare. För det andra var L.V. arg på P.M. för hans deltagande i media. För det tredje uppgav L.V. att P.M., såvitt hon har hört från andra personer, har svårt att lyssna. Under samtalet uppgav också L.V. att hon var orolig för att en av kollegerna skulle ta livet av sig på grund av vad P.M. sagt i media. P.M. avbröt inte samtalet. Samtalet avslutades genom att man kom överens om att vid ett senare tillfälle fortsätta samtalet. P.M. var upprörd över vad L.V. uppgett om att en kollega avsåg att begå självmord. Han var mån om att den saken skulle omhändertas på erforderligt sätt.

Det tredje planerade samtalet den 4 maj 2009 var mellan P.M. och S.Y. Även S.Y. var arg över att P.M. uttalat sig i media och trepartssamtalet handlade huvudsakligen om den saken.

P.M. tog dessa samtal mycket hårt. Han ville inte motsätta sig att delta i samtalen men berättade för förbundet att han mådde dåligt med anledning av samtalen. Förbundet kontaktade därför sjukhuset som beslutade att ställa in de återstående planerade trepartssamtalen. Det var således inte på P.M:s initiativ som samtalen den 7 maj 2009 ställdes in.

Otillräckliga insatser från arbetsgivarens sida

Efter trepartssamtalen mådde P.M. så dåligt att han sjukanmälde sig från den 5 maj 2009. Cirka en vecka senare hölls ett möte mellan sjukhuset och förbundet, där även P.M. deltog. Då beslutades att P.M. under en övergångsperiod om tre till fyra veckor skulle vara arbetsbefriad med lön. Vid mötet deltog den nya personalchefen M.HÖ. Hon föreslog att P.M., som en stödåtgärd, skulle ha samtal med någon från Perlan. P.M. var inte intresserad av samtal med någon från Perlan, som han inte hade förtroende för. På förbundets initiativ genomförde P.M. i stället stödsamtal hos företagshälsovården.

Den 25 maj 2009 ringde M.HÖ. till P.M. och försökte övertala honom om att ha enskilda stödsamtal med Perlan. Det var dock inte fråga om några nya trepartssamtal med någon ny konsult. Ytterligare några dagar senare ringde en person från Perlan i ett nytt försök att övertala P.M. om att ha stödsamtal via Perlan. P.M. var inte intresserad av detta.

Härefter vidtogs det inte några ytterligare försök från sjukhusets sida att komma till rätta med de problem som uppstått på arbetsplatsen på grund av P.M:s deltagande i TV.

Sjukhuset genomförde med hjälp av Perlan i slutet av sommaren 2009 ett seminarium om bl.a. kommunikation och konflikthantering på arbetsplatsen.

Vid seminariet deltog nattpersonalen vid IVA. Förbundet föreslog sjukhuset att P.M. skulle få delta i seminariet, men det fick han inte.

Förhandlingar och beslutet om förflyttning

I syfte att komma vidare i dialogen med sjukhuset och skynda på processen med att få tillbaka P.M. i tjänst begärde förbundet den 18 maj 2009 förhandling med sjukhuset. Det kom under förhandlingarna inte några förslag från sjukhusets sida om hur man skulle gå till väga för att få tillbaka P.M. i arbete.

Den 16 november 2009 meddelades P.M. skriftligen att sjukhuset beslutat att förflytta honom till den geriatriska kliniken på sjukhuset. Beslutet hade föregåtts av förhandlingar med förbundet, som motsatt sig förflyttningen. Brevet med förflyttningsbeslutet var den första kontakten från sjukhusets sida med P.M. sedan den 25 maj 2009. Det är riktigt att förbundet och sjukhuset var överens om att kontakterna under den tiden förhandlingarna pågick skulle ske mellan ombuden.

Förbundet kallade med anledning av sjukhusets förflyttningsbeslut till förhandling, som ägde rum den 19 november 2009. Förbundet lade ett tolkningsföreträde vid förhandlingen.

P.M. har inte varit i tjänst sedan den 5 maj 2009.

P.M. har inte haft några samarbetsproblem

P.M. har inte under en längre tid haft pågående konflikter med några kolleger, som arbetsgivarparterna påstått. Det bestrids att P.M. skulle ha svårt att ta arbetsledning från sjuksköterskor, att han fått reprimander för sitt sätt att sköta arbetsuppgifter, att han ifrågasatt direktiv, att han inte inordnat sig i arbetslaget och att han dragit sig undan arbete. P.M. har inte hört talas om anklagelser av det slaget innan de framfördes i stämningsansökan.

De problem som uppstod under våren 2009 var en direkt följd av hans uttalanden i media och sjukhusets oförmåga att hantera situationen. Problemen bestod uteslutande i att några av P.M:s arbetskamrater, inklusive L.C., var arga över att P.M. uttalat sig i media. I övrigt har det inte förekommit någon dålig stämning eller samarbetsproblem.

TV-programmen var i februari 2009 och P.M. arbetade fram till dess att han blev arbetsbefriad i maj 2009. Arbetet under den tiden fungerade utan några problem.

Arbetsgivarparterna har åberopat en handling från Socialstyrelsen, daterad den 1 juni 2009, där en utredning behandlas, som påstås visa att det förekommit dels konflikter som har hotat patientsäkerheten, dels kommentarer i kafferum och korridorer som är kränkande och oacceptabla. Förbundet vill framhålla att detta inte är Socialstyrelsens slutsatser utan Socialstyrelsen redogör endast för de slutsatser som K.G:s kommit fram till i sin rapport. I K.G:s rapport redogörs för sex situationer. Situation 1 handlar om att en undersköterska ska ha blivit ledsen då hon uppfattat att P.M. anklagat henne för att vara rasist. Övriga situationer avser två sjuksköterskor, nämligen sjuksköterska 1 och sjuksköterska 2. Rapporten kan ge intryck av att det handlar om ett större antal personer. De händelser som rapporten behandlar avser dock P.M:s relation till endast två sjuksköterskor och en undersköterska. Det kan nämnas att den händelse som i detta mål kallats för "händelsen med den inhyrda sjuksköterskan" inte behandlas i den aktuella rapporten.

Den 5 november 2009 skrev ett antal undersköterskor under ett upprop till förbundet som får antas vara riktat mot P.M., även om han inte nämns vid namn. De anförde bl.a. att de kände sig lurade, kränkta och förtalade av en medarbetare. Uppropet cirkulerade på arbetsplatsen, bl.a. via mejl, och låg under en tid öppet i personalens fikarum. Somliga av de 19 personer som skrev under uppropet arbetade över huvud taget inte på IVA och det är oklart hur många som egentligen stod bakom det.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

Sjukhuset har inte haft vägande skäl för att mot P.M:s vilja stadigvarande förflytta honom från IVA till den geriatriska kliniken.

Förflytningsbeslutet har haft sin grund i att han har utnyttjat sin grundlagsfästa rätt att uttala sig i media. Huruvida P.M. haft fog för den uppfattning

han därvid gett uttryck för saknar avgörande betydelse. Förbundets uppfattning är dock att P.M. har haft fog för de uttalanden han gjort. Han har således inte spritt någon felaktig bild av IVA.

Det försämrade arbetsklimat som följde efter hans medverkan i media har inte hanterats av sjukhuset på ett godtagbart sätt. Sjukhuset hade en skyldighet att stödja P.M. och hans rätt att utnyttja sin yttrandefrihet. Det har sjukhuset inte gjort. Tvärtom har sjukhuset skuldbelagt honom och tagit ställning för de arbetskamrater som varit arga på honom. Sjukhuset har i huvudsak varit passivt i den uppkomna situationen. Treparsamtalen tvingades sjukhuset avbryta eftersom de inte genomfördes på ett rimligt sätt. Därefter vidtog sjukhuset inte några ytterligare åtgärder för att komma till rätta med de problem som hade uppstått. I stället valde sjukhuset att som första egentliga åtgärd förflytta P.M. Förflyttningen har därför skett dels i strid mot kollektivavtalets krav på vägande skäl, dels i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Förflyttningen är att uppfatta som en bestraffning för att P.M. uttryckt sig kritiskt mot sjukhuset i media.

Mot denna bakgrund är P.M. inte arbetskyldig på den geriatriska kliniken. Arbetsdomstolen ska därför ogilla arbetsgivarparternas talan och förplikta sjukhuset att utge allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott till såväl P.M. som förbundet. Den stadigvarande förflyttningen av honom utgör ett allvarligt brott mot kollektivavtalet och dess krav på vägande skäl.

Domskäl

Bakgrund

Händelseförloppet kan kort sammanfattas enligt följande.

P.M. anställdes år 2004 vid sjukhuset med placering på IVA. Han var anställd för att arbeta treskift. Åren närmast före händelserna år 2009 arbetade han huvudsakligen på nattskiftet.

Enligt P.M. förekom flera situationer på sjukhuset där kolleger till honom uppträdde på ett olämpligt sätt och som hade främlingsfientliga inslag. Den 26 januari 2009 deltog P.M. i TV-programmet Debatt. Han uppgav att det förekom en främlingsfientlig kultur vid sjukhuset. Frågan fick stor uppmärksamhet i media.

Sjukhusledningen hade möten med P.M. den 9, 13 och 24 februari 2009. P.M. spelade in mötena med dold mikrofon. Delar av ljudinspelningarna spelades upp i TV när P.M. för andra gången deltog i Debatt den 29 februari 2009.

Sjukhuset anlidade ett konsultföretag för att, enligt sjukhuset, komma till rätta med de konflikter och samarbetsproblem som sjukhuset ansåg föreligga på IVA. En åtgärd som vidtogs var att genomföra s.k. trepartssamtal. Efter att P.M. deltagit i de första planerade samtalen, den 4 maj 2009, ställdes de återstående planerade samtalen in, såvitt avsåg honom.

I februari 2009 beslöt sjukhuset att de arbetstagare som var anställda på treskift, men som arbetade enbart natt skulle överföras till arbete såväl natt som dag och kväll. Detta omfattade bl.a. P.M. men kom för hans del inte att verkställas. P.M. arbetade fram till den 5 maj 2009, då han sjukskrevs och från och med den 12 maj 2009 har han varit arbetsbefriad med lön.

Förbundet påkallade förhandlingar vilka genomfördes under perioden juni–september 2009.

I november 2009 beslutade sjukhuset att förflytta P.M. till den geriatriska kliniken. P.M. fick del av beslutet den 16 november 2009. Den 19 november 2009 lade förbundet, i samband med de lokala tvisteförhandlingarna om förflyttningsbeslutet, ett tolkningsföretråde med innebörden att P.M. inte var skyldig att godta förflyttningen och därför inte var arbetskyldig på den geriatriska kliniken.

Tvisten

Tvisten gäller frågan om det förelegat vägande skäl, i enlighet med bestämmelsen i AB § 6 Mom. 1 andra stycket, för att i november 2009 stadigvarande förflytta P.M. från IVA till den geriatriska kliniken.

Enligt arbetsgivarparterna var förflyttningsbeslutet föranlett av verksamhetsrelaterade skäl. De har sammanfattningsvis gjort gällande att det förelåg så grava samarbetsproblem på IVA att sjukhuset inte utan risk för patientsäkerheten kunde låta P.M. återinträda i arbete där.

Förbundet har sammanfattningsvis gjort gällande att förflyttningen är att uppfatta som en bestraffning av P.M. för att han uttalat sig i media och att sjukhuset inte vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med den situation som uppstod efter P.M:s deltagande i TV och att det därför inte förelegat vägande skäl för att stadigvarande förflytta honom.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på arbetsgivarparternas begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med M.R., verkställande direktör, samt vittnesförhör med undersköterskorna A.L., M.M. och C.G., sektionsledaren U.L., bemanningsansvariga I.S., biträdande chefsjuksköterskan S.Y., chefsjuksköterskan L.C., överläkaren M.F., verksamhetschefen K.G., personalchefen M.HÖ., konsulterna R.L. och M.H. samt direktören J.J., Perlan Dialog & Ledarskap AB.

På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med P.M. samt vittnesförhör med undersköterskorna F.L. och R.S., båda tidigare anställda vid sjukhuset, överläkaren P.L. samt E.M. och K.Ö., ordförande respektive vice ordförande i förbundets sektion 79 vid Södertälje sjukhus.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning. På arbetsgivarparternas begäran har ljudinspelning av ett möte den 9 februari 2009 spelats upp vid huvudförhandlingen.

Kollektivavtalsbestämmelsen om vägande skäl

Enligt AB § 6 Mom. 1 krävs, om arbetstagaren motsätter sig en stadigvarande förflyttning, att det finns vägande skäl för åtgärden.

Arbetsdomstolen har i flera tidigare mål haft att pröva tillämpningen av denna och motsvarande likalydande bestämmelser (se AD 2006 nr 104 och där gjorda hänvisningar). Som Arbetsdomstolen uttalat flera gånger tidigare ger bestämmelsen uttryck för att en avvägning ska göras mellan å ena sidan arbetsgivarens intresse av att inom ramen för sin arbetsledningsrätt organisera arbetskraften på ett för arbetsgivaren lämpligt sätt och å andra sidan arbetstagarens intresse av att inte behöva förflyttas mot sin vilja. Föreskriften får anses ställa krav på att de skäl som ligger till grund för en förflyttning är godtagbara i sammanhanget.

Samarbetssvårigheter på arbetsplatsen kan godtas som skäl för en förflyttning (se t.ex. AD 1987 nr 18). Många gånger är en förflyttning det lämpligaste sättet att komma till rätta med ett relationsproblem och kan också göra det möjligt att undvika mer långtgående åtgärder, exempelvis uppsägning (prop. 1973:129 s. 124 f.).

Bestämmelsen bygger på uppfattningen att en förflyttning mot arbetstagarens vilja är en ingripande åtgärd. Det måste därför krävas att arbetsgivaren i första hand försöker uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder än förflyttning. Bestämmelsen innefattar således en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att mot arbetstagarens vilja vidta en omplacering.

Frågan om P.M. haft fog för sina påståenden

Parterna har framfört olika uppfattningar om P.M. hade fog för de uttalanden han gjorde i media. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att uttalandena varit ogrundade medan förbundet hävdar att han haft fog för dem. Arbetsgivarparterna har inte närmare redogjort för på vilket sätt P.M:s uttalanden varit ogrundade eller huruvida det görs gällande att samtliga uttalanden var ogrundade eller bara vissa av dem. Den fråga som utretts av sjukhuset är den händelse som fått beteckningen den romske mannen.

Av förhören med företrädare för sjukhuset och utredningen i övrigt har framkommit att sjukhuset självt varit av uppfattningen att det i någon utsträckning förekommit uttalanden med främlingsfientliga inslag vid sjukhuset. I sammanhanget kan även noteras att arbetsgivarparterna, som Arbets-

domstolen uppfattat det, inte gjort gällande att frågan om P.M:s uttalanden saknade grund har någon självständig betydelse för den övergripande frågan om sjukhuset haft vägande skäl att förflytta honom till den geriatriska kliniken. Arbetsgivarparternas talan bygger i stället, som Arbetsdomstolen uppfattat det, på att det förelåg samarbetsproblem som riskerade patientsäkerheten. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen inte skäl att vidare behandla frågan huruvida det funnits fog för de uttalanden som P.M. gjort i media.

De huvudsakliga frågeställningarna

Det föreligger flera tvistefrågor mellan parterna.

Det är tvistigt mellan parterna i vilken mån P.M. hade samarbetsproblem och konflikter med kolleger i tiden före hans deltagande i TV.

Parterna är överens om att vissa problem uppstått efter P.M:s deltagande i TV. Däremot är de oense om den närmare beskaffenheten av de problem som uppkom och om sjukhuset vidtagit erforderliga åtgärder för att komma till rätta med dem. Det är tvistigt om problemen kunnat lösas med mindre ingripande åtgärder än en förflyttning.

Parterna är oense om vilka skäl som i realiteten föranledde förflyttningsbeslutet. Enligt arbetsgivarparterna var beslutet föranlett av verksamhetsrelaterade skäl medan förbundet har gjort gällande att det närmast varit fråga om att en bestraffning av P.M. för att han uttalat sig i media.

Frågan om samarbetsproblem och konflikter i tiden före januari 2009

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.M. sedan en längre tid haft pågående konflikter med arbetskamrater och att han haft svårt att ta arbetsledning, att han ifrågasatte direktiv och drog sig undan från arbetet.

Förbundet har bestritt att P.M. haft sådana konflikter som arbetsgivarparterna påstått och har gjort gällande att det före hans uttalanden i media inte förekom några konflikter över huvud taget. Enligt förbundet var dock några få kolleger, särskilt två sjuksköterskor, redan före TV-inslagen arga på P.M. för att han rapporterat att de uppträtt på ett främlingsfientligt sätt. Förbundet har också bestritt att P.M. skulle ha haft svårt att ta arbetsledning, att han ifrågasatt direktiv eller dragit sig undan från arbetet och har anfört att sådana anklagelser inte heller riktats mot honom förrän i arbetsgivarparternas stämningsansökan i detta mål.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

När det gäller arbetsgivarparternas påståenden om att P.M. sedan en längre tid tillbaka skulle ha haft svårt att ta arbetsledning, att han ifrågasatte direktiv och drog sig undan från arbetet har dessa påståenden inte närmare preciserats. P.M. har uppgett att han inte känner igen sig i arbetsgivarparternas påståenden och att ingen tidigare riktat kritik mot honom av det slag som nu görs gällande. Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte heller utredningen något stöd för arbetsgivarparternas generella påståenden i denna del. Det allmänna omdömet om P.M., från de arbetskolleger som hörts, är att de uppfattade P.M. som en trevlig och glad person som gärna diskuterade och att samarbetet med honom i huvudsak fungerade bra. Det enda som framkommit av utredningen är att några av P.M:s arbetskamrater, i förhören med dem, gett beskrivningar som att han ibland kunde glömma någon arbetsuppgift, att han ibland kunde vara "en latmask" och liknande. En av undersköterskorna har därutöver uppgett att vissa nätter var det långa diskussioner i personalrummet mellan P.M., F.L. och P.L., bl.a. om främlingsfientlighet, och att enligt henne låg då inte fokus fullt ut på patienterna.

Såvitt avser frågan om det förelegat samarbetsproblem och konflikter är parterna överens om att det uppstått motsättningar mellan P.M. och en undersköterska, M.M., som tidigare arbetade på IVA men som under år 2008 flyttade till en annan avdelning. Den konflikten avsåg ekonomiska krav som P.M. framställt till henne för att han arbetat vissa arbetspass för hennes räkning.

De omständigheter som arbetsgivarparterna därutöver uppehållit sig vid som uttryck för samarbetsproblem och konflikter avser de händelser som i målet kallats "händelsen år 2006" och "händelsen med den romske mannen".

P.M. har berättat bl.a. följande om händelserna. Han hörde uttalanden och uttryck samt diskussioner som fördes om invandrare, särskilt om romer, som han upplevde som främlingsfientliga. En sådan situation var en händelse år 2006 där den aktuella sjuksköterskan (sjuksköterska 1) enligt hans mening bemötte patientens son på ett nedvärderande sätt, vilket han också påtalade för sin närmsta chef, L.C. Detta fick dock konsekvenser för honom då sjuksköterska 1 därefter tog avstånd från honom och bl.a. slutade hälsa på honom. En annan händelse som upprörde honom mycket var hur en romsk man i slutet av november 2008 behandlades av den då ansvariga sjuksköterskan (sjuksköterska 2). Enligt hans uppfattning fick patienten inte rätt insatser och vård för att han var rom. Han hade ett långt samtal, cirka en och en halv timme, om händelsen med L.C. Efter en tid kom sjuksköterska 2 och bad honom om ursäkt. Frågan skulle därmed vara utagerad men han påpekade att det inte var han som skulle ha en ursäkt utan att det var vad som hade hänt i relation till patienten som var problemet. Den frågan tog ingen tag i.

De två sjuksköterskorna har inte hörts i målet. Biträdande chefssjuksköterskan S.Y. har bl.a. berättat att sjuksköterska 2 för henne uppgett att hon

upplevde att P.M. lade sig i hennes arbete, när det gällde behandlingen av den romske mannen och att det alltså var fråga om en konflikt dem emellan om hur patienten skulle behandlas. Även L.C. har uppgett att hon uppfattade händelsen som en konflikt mellan sjuksköterskan och P.M. och att hon med anledning därav talade med sjuksköterskan och poängterade vikten av ett gott samarbete dem emellan och att sjuksköterskan som överordnad hade ansvar för att det fungerade. Några av de hörda vittnena har berättat att de kände till att det fanns en konflikt mellan P.M. och de två sjuksköterskorna. Några av vittnena har uppgett att det, med anledning av sjuksköterska 1:s agerande, påtalats för personalen att alla måste hälsa på varandra. Andra vittnen har uppgett att de inte upplevt att P.M. varit inblandad i några särskilda konflikter eller haft några samarbetsproblem. K.Ö., som bl.a. varit arbetsplatsombud och skyddsombud, har uppgett att det för henne är en gåta att hon inte skulle ha hört något om att P.M. skulle ha haft samarbetsproblem.

Överläkaren M.F. har berättat om den händelseanalys som vidtogs under våren 2009 med anledning av händelsen med den romske mannen. Enligt hans uppfattning fanns det klara belägg för att det förelåg en personlig konflikt mellan P.M. och sjuksköterska 2 och att den i sig påverkade vården av patienten. Han har därvid berättat huvudsakligen följande. Under natten arbetade en ansvarig sjuksköterska och två undersköterskor med patienten. De två undersköterskorna löste av varandra i tvåtimmarspass. Enligt övervakningsjournalerna förändrades patientens tillstånd beroende på vilken undersköterska som tjänstgjorde. Försämringen berodde, enligt M.F:s bedömning, på en konflikt mellan P.M. och sjuksköterskan, inte på något annat. Förbundet har ifrågasatt uppgiften att undersköterskorna arbetade i tvåtimmarspass och har gjort gällande att de aktuella slutsatserna därför inte kan dras.

I sammanhanget kan också nämnas den utredning som K.G. gjorde och som är daterad den 30 mars 2009, där hennes slutsats var att det uppstått konflikter mellan P.M. och två överordnade till honom som hade lett till att patientsäkerheten hade riskerats. Socialstyrelsen har i ett beslut den 1 juni 2009 hänvisat till denna sjukhusets interna utredning.

Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte stöd för att P.M. haft samarbetsproblem med flera av sina arbetskamrater under en längre tid. Parterna är däremot överens om att konflikt uppstått mellan P.M. och två av sjuksköterskorna. Det parterna är oense om är om dessa konflikter handlat om att P.M. lagt sig i sjuksköterskornas arbete och inte funnit sig i deras bedömningar eller om konflikten uppstått på grund av att de ogillat att P.M. påtalat att de agerat eller uttalat sig främlingsfientligt. Enligt Arbetsdomstolens mening räcker det för den fortsatta bedömningen att konstatera att några stora samarbetsproblem inte påvisats men att det förelegat motsättningar mellan P.M. och de två sjuksköterskorna.

En ytterligare fråga som parterna uppehållit sig vid är om P.M. brutit mot sjukhusets regler om skyldighet att lämna skriftliga avvikelserapporter. Som sjukhuset framhållit är det av vikt, för att en så bra uppföljning som möjligt

ska kunna ske, att avvikelser både när det gäller vården och bemötande rapporteras och att rapporteringen även sker skriftligen enligt de rutiner som sjukhuset har. Det är tvistigt i vilken utsträckning P.M. i tiden före februari 2009 kände till och hade kunskap om hur dessa rutiner var och om de var avsedda för att användas även när det gällde olämpliga uttalanden som fälldes personalen emellan samt om han i direkt anslutning till händelsen med den romske mannen uppmanats av L.C. att skriva en rapport eller om han av henne snarare avråddes från att göra det. S.Y. har berättat att i vart fall hon direkt efter händelsen i fråga uppmanade P.M. att skriva en avvikelserapport och att hon också erbjöd sig att hjälpa honom. Dessa uppgifter har inte bemötts av P.M. i förhöret med honom. Förbundet har anfört att frågeställningen inte är av vikt eftersom det ålegat sjukhuset att agera oavsett om P.M. skriftligen rapporterat om händelsen eller inte.

Socialstyrelsen har i ett beslut den 19 mars 2009 anfört följande. "Enligt socialstyrelsens uppfattning borde de muntliga uppgifterna i programmet Debatt från den läkare och den undersköterska som deltog i programmet vara underlag nog för en bedömning av om patientsäkerheten äventyrats eller inte".

Arbetsdomstolens bedömning är att utredningen talar för att det i tiden före februari 2009 kan ha varit oklart för P.M. när och hur skriftlig avvikelserapportering skulle ske men att han fått uppmaningar att göra skriftliga avvikelserapporter när det gäller båda de ovanstående händelserna och att det tagit lång tid för honom att inkomma med dessa. Arbetsdomstolen anser att frågan, såvitt avser tiden före år 2009, inte har någon avgörande betydelse för den slutliga bedömningen av om det förelegat vägande skäl för förflytningsbeslutet.

Arbetsklimatet på IVA i tiden efter TV-inslagen

Som tidigare anförts är parterna överens om att problem uppkom i förhållandet mellan P.M. och vissa av hans kolleger på IVA efter hans uttalanden i media. Enligt förbundet har problemen dock inte rört sig om några konflikter eller samarbetsproblem. I stället har det, enligt förbundet, förhållit sig så att ett antal kolleger, inklusive L.C., blivit arga på P.M. på grund av hans uttalanden i media och att vissa även skällt ut honom för detta. Enligt arbetsgivarparterna blev samarbetsproblemen mer långtgående än så. De har anfört att arbetsklimatet och samarbetet på IVA påverkades på sådant sätt att det enligt de medicinskt ansvariga på sjukhuset till slut utgjorde ett hot mot patientsäkerheten. Därutöver har de hävdade att de redan pågående konflikterna med vissa kolleger fortsatt.

P.M. har berättat bl.a. följande. Han antar att vissa kolleger kände sig utpekade och arga. Det fanns ett fåtal kolleger som inte hälsade på honom och som skällde ut honom men han tycker att själva arbetet och samarbetet på avdelningen efter TV-inslagen fungerade bra. De som visade sin ilska var i huvudsak de personer som redan sedan tidigare var arga på honom. Han fick inget stöd från arbetsgivaren hur han skulle hantera situationen.

Arbetsgivarparterna har i denna del åberopat bl.a. förhör med två undersköterskor. De har samstämmt uppgett att de inte kände igen sig i den beskrivning av verksamheten som lämnades i TV-programmet Debatt och att de aldrig upplevt sin arbetsplats som rasistisk. De har inte närmare beskrivit hur samarbetet med P.M. fungerade efter TV-inslagen men en av dem har pekat på den konflikt som förelåg mellan P.M. och de två sjuksköterskorna. Undersköterskan F.L., som också medverkade i det första TV-programmet och som hörts på förbundets begäran, har berättat att han tyckte att arbetet på IVA gick bra för honom i tiden efter TV-inslagen och att det även fungerade för P.M. Undersköterskan R.S., också hörd på begäran av förbundet, har berättat bl.a. följande. Hon var med om händelsen med den romske mannen och delar den bedömning som P.M. gjorde av händelsen och har även upplevt att anställda uttryckt sig "klumpigt". Hon fick därefter höra andra uttala att "man anmäler inte en kollega" och hon upplevde ibland att samtalet i fikarummet tystnade när hon kom in och att det suckades. Hon kände att ledningen var mån om att ta hand om dem som kände sig utpekade och hur de mådde men att de "som stod på andra sidan" inte uppmärksammades och att hon "skulle förstå" hur de andra mådde.

Därutöver har flera personer ur arbetsledningen hörts om hur stämningen var på IVA. Sektionsledaren för nattpersonalen U.L. har även hon uppgett att hon inte kände igen sig i beskrivningen som gavs i TV och har berättat att hon hade flera samtal med P.M. om detta efter TV-inslagen och att samarbetet dem emellan fungerade bra. Hon har därutöver berättat att det var en upprörd stämning bland personalen på IVA och att många uppgav att inte heller de kände igen sig i P.M:s påståenden samt att många kände sig osäkra och oroliga för att bli inspelade av honom, efter att det kommit fram att han gjort inspelningar med dold mikrofon. Överläkaren M.F., har bl.a. berättat att det uppstod en svår situation med, som han upplevde det, en personalgrupp på IVA i kris där många mådde dåligt och kände sig orättvist utpekade som del i en rasistisk kultur, vilket påverkade både deras privatliv och förmåga att arbeta. Han har vidare uppgett att detta dock inte kom att påverka vården och att man från ledningens sida värdjade om ett professionellt arbete och inskräpte vikten av att P.M. skulle behandlas korrekt, vilket han uppfattade fungerade. L.C. har bl.a. berättat följande. Hennes relation med P.M. var ansträngd efter TV-inslagen. Hon blev "chockad" över att han vänt sig till media och hon kände inte alls igen sig i den bild han där målat upp. Hon ansåg att hon hade en olöst konflikt med P.M. och begärde därför att få delta i ett trepartssamtal med honom, något som aldrig blev av.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det kan först konstateras att arbetsgivarparterna inte påstått att verksamheten i sig, vården av patienterna, rent faktiskt påverkades negativt under de nära tre månader – februari, mars och april – som P.M. arbetade efter det att han först uttalat sig i media. Arbetsgivarsidan har inte heller påstått att det försämrade arbetsklimatet på IVA, som arbetsgivarparterna hävdar blev följden efter TV-inslagen, skulle ha manifesterats genom någon eller några särskilda händelser.

Utredningen ger sammanfattningsvis följande bild. Vissa av arbetstagarna på IVA var arga på P.M. och ansåg att arbetsplatsen blivit orättvist utpekad som rasistisk och upplevde ilska över att P.M. vänt sig till media på det sätt han gjort. En av dem som ansåg sig ha fått en försämrad relation till P.M. var L.C. Därutöver uppkom ett bristande förtroende för P.M. med anledning av att det blev känt att han spelat in mötena med arbetsledningen.

Sammantaget visar utredningen enligt Arbetsdomstolens mening att det uppkommit ett sådant arbetsklimat som på en intensivvårdsavdelning måste anses innebära en risk för patientsäkerheten. Som kommer att utvecklas närmare nedan är verksamheten på IVA särskilt känslig för slitningar i arbetslaget. Frågan om vilka åtgärder sjukhuset vidtog för att komma till rätta härmed behandlas i det följande.

Sjukhusets åtgärder med anledning av P.M:s påståenden

Parterna har olika syn på vilka insatser som sjukhuset borde ha vidtagit och om de åtgärder som vidtogs varit de rätta. De åtgärder som ostridigt vidtogs var dels åtgärder som, enligt sjukhuset, vidtogs i syfte att reda ut om det fanns någon grund för P.M:s påståenden, dels åtgärder som vidtogs i syfte att reda ut och åtgärda de samarbetsproblem som, enligt sjukhuset, uppstod på IVA med anledning av P.M:s deltagande i media. Därutöver vidtogs åtgärder såvitt avsåg möjligheterna att enbart arbeta natt. Arbetsdomstolen behandlar först de åtgärder som vidtogs med anledning av P.M:s uttalanden.

Den 9 februari 2009 hölls ett möte där P.M., K.G., M.F. och L.C. deltog. Enligt arbetsgivarparterna var syftet med mötet att reda ut det närmare innehållet i P.M:s påståenden om att det förekom en främlingsfientlig kultur på sjukhuset och huruvida det fanns någon grund för påståendena. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att P.M. uppträdde provokativt vid mötet och försökte förmå övriga mötesdeltagare att säga något olämpligt. Enligt förbundet kom mötet att handla om att skuldbelägga P.M. och ifrågasätta varför han vänt sig till media. Den 24 februari 2009 hölls ett uppföljande möte om de påståenden som P.M. gjort.

M.F. har berättat bl.a. följande. Han tog P.M:s påståenden på allvar och ville få frågan utredd, mot bakgrund av att denne inte lämnat in några skriftliga avvikelserapporter tidigare. Under mötet den 9 februari 2009 försökte han förklara vikten av att lämna skriftliga avvikelserapporter och ta reda på vad P.M. ansåg sig ha upplevt. Under cirka två veckors tid försökte han förmå P.M. att skriva ner sina iakttagelser. Trots flera överenskommelser lämnade

P.M. inte in någon skriftlig rapport. Han tvingades till slut att stenografera ned vad P.M. berättade för honom.

E.M. har uppgett bl.a. följande. Hon fick en känsla av att det första mötet hade gått överstyr och att man från sjukhusets sida inte lade fokus på vad P.M. ville rapportera utan i stället på frågan om varför han uttalat sig i media och om användandet av det interna rapporteringssystemet "Händelsevis". Mötet den 24 februari 2009, som hon deltog i, var däremot ett bra möte där P.M. äntligen fick berätta om sina iakttagelser och erbjöds hjälp att få dessa nedtecknade.

Den 13 februari 2009 hölls ett möte vilket ostridigt hade till syfte att behandla P.M:s och L.C:s relation och försöka lösa de mellan dem uppkomna problemen. K.Ö. har beskrivit att stämningen var hård och att vissa av mötesdeltagarna uppträdde anklagande mot P.M.

P.M. spelade, som nämnts, in mötena den 9, 13 och 24 februari 2009 utan att övriga mötesdeltagare kände till detta.

Förbundet har gjort gällande att sjukhusets agerande vid de tre mötena inneburit att P.M. skuldbelagts för sitt deltagande i media och att han inte fått det stöd han borde ha fått och att det är arbetsgivarens brist på agerande i denna fråga som ledde till det försämrade arbetsklimatet.

Vad gäller det sätt på vilket företrädare för sjukhuset uppträtt, framför allt vid de möten som hölls den 9, 13 och 24 februari 2009, genomförde JK en granskning av om P.M. har utsatts för några otillåtna eller olämpliga åtgärder i samband med de mötena. JK fann att granskningen visade att det huvudsakliga syftet med mötena fick anses ha varit att utreda de missförhållanden rörande rasism m.m. som P.M. uttalat sig om i media och inte att vidta någon repressalie eller någon annan otillåten åtgärd mot P.M. JK riktade dock kritik mot L.C. för ett antal olämpliga uttalanden hon gjort vid mötena den 9 och 13 februari 2009 och fann att hon handlat i strid med grunderna för den tryck- och yttrandefrihetsrättsliga regleringen, men fann inte skäl att kritisera någon annan i sjukhusledningen.

Arbetsdomstolen kan inte komma till någon annan bedömning än den JK gjort och gör även bedömningen att sjukhusets övergripande syfte med mötena och frågorna den 9 och 24 februari var att förmå P.M. att närmare precisera vad han ansåg sig ha upplevt.

Utöver de ovan angivna mötena genomförde sjukhuset den tidigare nämnda händelseanalysen avseende händelsen med den romske mannen och en enkätundersökning bland personalen på IVA för att utröna synen på mångfald vid sjukhuset.

Sjukhusets beslut angående arbetstidens förläggning

Förbundet har gjort gällande att P.M. ålagts nya arbetstider i bestraffningssyfte. Som Arbetsdomstolen uppfattat saken menar förbundet

att detta förhållande är av betydelse då det talar för att sjukhuset, även genom beslutet om förflyttning, haft för avsikt att bestraffa P.M. Arbetsgivarparterna har bestritt vad förbundet påstått.

Följande är ostridigt. Ett antal arbetstagare vid IVA arbetade enbart nattetid trots att deras anställningsavtal avsåg treskiftstjänstgöring. Sjukhuset beslöt, efter ett samverkansmöte den 17 februari 2009, att dessa arbetstagare på sikt skulle överföras till arbete på treskift. Redan vid mötet den 9 februari 2009 tog K.G. upp frågan med P.M. och förklarade för honom att han skulle arbeta dagtid.

K.G. tog alltså upp frågan om dagtidstjänstgöring med P.M. redan på mötet den 9 februari 2009. Arbetsdomstolen kan dela förbundets ståndpunkt att frågan därmed för P.M:s del väcktes på ett något märkligt sätt. Det saknas anledning att ifrågasätta att P.M. själv upplevde den "nya" arbetstidsförläggningen – att han skulle arbeta treskift – som en bestraffning av honom. Utredningen i målet visar emellertid att förändringen i fråga avsett samtliga anställda med liknande anställningsförhållanden som P.M:s och att den vidtogs i det uttalade syftet att se till att all personal arbetar även dagtid för att bl.a. motverka att det uppstår en särskild kultur bland nattpersonalen.

Arbetsdomstolen finner att utredningen inte ger något stöd för att syftet med beslutet att ändra förläggningen av P.M:s arbetstid skulle varit att bestraffa honom för hans uttalanden i media.

Sjukhusets åtgärder med anledning av den situation som uppstod bland personalen på IVA efter uttalandena i media

För att hantera den situation som uppstod bland personalen på IVA anlät sjukhuset konsultfirman Perlan. Av utredningen har följande framkommit.

Enligt vad såväl personer ur sjukhusledningen som från Perlan uppgett var Perlans uppdrag att återskapa ett gott arbetsklimat och arbeta med de konflikter och samarbetsproblem som förekom på IVA. Perlan genomförde först intervjuer med personalen. Resultatet av dessa intervjuer presenterades i början av april 2009 för sjukhusledningen tillsammans med en åtgärdsplan. Enligt företrädare för Perlan visade intervjuerna att många anställda hade tagit illa vid sig och upplevde att P.M. anklagat dem för att ge uttryck för främlingsfientlighet. Planen var att därefter genomföra trepartssamtal med de personer som behövde prata särskilt med varandra. Trepartssamtal, ibland kallade "klargörande samtal", innebär att en arbetstagare framställer önskemål om att få tala med en särskild kollega. Vid samtalet deltar även en tredje person med en medlande funktion. Tanken var att man slutligen skulle genomföra utvecklingsdagar om konflikthantering m.m. De som arbetade med konsultinsatsen för Perlans räkning har uppgett att de upplevde att sjukhuset gjorde en seriös satsning och att nödvändig tid skulle läggas ned på arbetet med att komma till rätta med problemen.

För P.M:s del inplanerades sammanlagt sju trepartssamtal som skulle genomföras den 4 och 7 maj 2009. Det första samtalet blev inte av då den andra personen i fråga inte kom till samtalet. Därefter genomfördes samtal med L.V. och S.Y. Sedan P.M. uppgett för sjukhuset att han fann trepartssamtalen ansträngande ställdes de fyra resterande samtalen in och några nya kom inte heller till stånd. Parterna har olika beskrivningar av anledningen härtill och i vilken mån det berott på att P.M. kan sägas ha obstruerat mot samtalen.

Förbundet har på flera grunder ifrågasatt Perlans upplägg av trepartssamtalen. Förbundet har bl.a. hävdatt att samtal satts ut, trots att det inte begärts av någon samtalspart och anfört att det inte var rimligt att P.M. skulle kunna genomföra så många samtal på så kort tid som planerades. Konsulten M.H., som anlätades av Perlan, har uppgett att det enligt hennes erfarenhet inte var orimligt många samtal utsatta på en dag, även om man normalt sätter ut färre samtal. Hon har vidare uppgett att man kan ändra i ett schema beroende på hur de inblandade personerna mår och att man kanske kunde ha varit tydligare i förhållande till P.M. om att samtal kunde ställas in vid behov.

M.H. har berättat följande om samtalet med P.M. och L.V. P.M. ifrågasatte ihärdigt upplägget med trepartssamtalen och ifrågasatte även hennes kompetens och oberoende i förhållande till sjukhuset. Hon upplevde att P.M. inte lyssnade på vad hon sa. Under samtalet frågade L.V. om P.M. spelade in samtalet varpå han svarade att han inte gjorde det. Efteråt har det visat sig att P.M. spelade in samtalet med dold mikrofon.

Vad gäller det som hände efter trepartssamtalen har parterna olika uppfattningar. Enligt arbetsgivarparterna erbjöds P.M. nya trepartssamtal som då skulle genomföras av en annan samtalsledare, något som förbundet har bestritt. E.M. från förbundet har i förhöret med henne uppgett att hon hade kontakt med personalchefen M.HÖ. den 25 maj 2009 och att M.HÖ. då sade att sjukhuset önskade återuppta trepartssamtalen på ett annat sätt och med en annan medlare samt att E.M. då svarade att förbundet inte ansåg det lämpligt att Perlan genomförde samtalen då det inte längre fanns fullt förtroende för Perlan från P.M:s och förbundets sida.

Det är därutöver ostridigt att P.M. kom att få samtalsstöd genom företagshälsovården. Det är vidare ostridigt att P.M. inte inbjöds att delta i det seminarium som hölls under sommaren 2009. Enligt M.HÖ. bedömdes P.M., utifrån hur han agerat vid trepartssamtalen, inte vara redo för att delta i seminariet och inbjöds därför inte att delta där.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen framgår att det funnits vissa svårigheter för P.M. och sjukhuset att kommunicera med varandra med anledning av att de haft olika utgångspunkter i sin syn på vad som var problemet och därmed vilka åtgärder som krävdes. Parternas ståndpunkter och utredningen ger följande bild. P.M. var av uppfattningen att han hade gjort vad som ankom på honom genom att fästa sjukhusets uppmärksamhet på de missförhållanden han ansåg

föreligga vid sjukhuset. Därmed borde sjukhuset, enligt P.M:s uppfattning, ha ägnat sig åt sakfrågan. Sjukhuset behövde inte fortsätta ställa frågor till P.M. När sjukhuset ändå gjorde det har P.M. uppfattat detta som ett ifrågasättande av dels hans uppgifter i sak, dels hans rätt att framföra sina uppgifter i media. Sjukhuset å sin sida har fäst stor vikt vid att P.M. skulle utveckla och skriftligen förtydliga sina iakttagelser för att sjukhuset skulle kunna vidta åtgärder i sakfrågan, dvs. utreda frågan om det förekom främlingsfientlighet på sjukhuset. P.M. har, under i vart fall en betydande tid, inte efterkommit sjukhusets anmaningar om skriftliga redogörelser, trots erbjudanden om hjälp härmed från sjukhuset. Sjukhuset gjorde bedömningen att en del av de förhållanden som P.M. rapporterade om handlade om konflikter och samarbetsproblem, som P.M. var en del av. De åtgärder som Perlan vidtog hade till syfte att komma till rätta med dessa problem. P.M. har dock inte upplevt att det förelegat sådana konflikter och både förbundet och han har därför ifrågasatt åtgärdernas verkliga syfte. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dessa olika utgångspunkter ha bidragit till att försvåra arbetet med att komma till rätta med den situation som uppstod.

De av konsultföretaget planerade åtgärderna kom således att avbrytas såvitt avsåg P.M. Arbetsdomstolen finner inte att P.M. bör lastas för att trepartssamtalen avbröts och kan konstatera att parterna därefter hade svårt att hitta nya framkomstvägar. Som Arbetsdomstolen uppfattat förbundet anser förbundet att om P.M. stöttats i den situation som uppstod och sjukhuset och konsultfirman förklarat för personalen att P.M. hade rätt att vända sig till media så hade det inte uppstått ett försämrat arbetsklimat på IVA. Av utredningen framgår att P.M. fått en skriftlig ursäkt av sjukhuset och K.Ö. har berättat att bl.a. vd:n M.R. uppgett för personalen på IVA att P.M. hade rätt att gå till media. Som framgår i det följande har dock P.M., genom att i hemlighet spela in trepartssamtalen, även själv bidragit till det bristande förtroende för honom som uppstod.

Det kan konstateras att det gått en tämligen lång tid från det att trepartssamtalen havererade och P.M. arbetsbefriades i maj 2009 fram till sjukhusets beslut att förflytta honom i november 2009. Under den tiden har sjukhuset inte vidtagit några särskilda åtgärder och efter den 25 maj 2009 inte ens haft någon kontakt med P.M. Den 18 maj 2009 påkallade förbundet förhandlingar som avslutades först den 28 september 2009. Förbundet yrkade allmänt och ekonomiskt skadestånd under åberopande av att sjukhusets agerande var att jämställa med en provocerad uppsägning av honom. Det har framkommit att sjukhuset och förbundet var överens om att all kontakt, sedan förhandlingarna inletts, skulle ske mellan förhandlingarna. Dessa förhållanden innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, att sjukhuset i mindre utsträckning än annars kan klandras för att inte fler åtgärder eller ens kontakter vidtogs under den tid förhandlingarna pågick.

Arbetsdomstolen finner inte något i utredningen som tyder på att de åtgärder som sjukhuset vidtagit, självt och genom anlitande av Perlan, skulle ha haft något annat syfte än att försöka komma till rätta med de samarbetsproblem och konflikter som man ansåg förelåg. Arbetsdomstolen kan inte, utifrån det föreliggande materialet, komma fram till att det funnits andra och bättre

specifika åtgärder som borde ha vidtagits. Det kan konstateras att inte obetydliga resurser lagts ned på arbetet från sjukhusets sida. Det saknas anledning att anta att sjukhusets försök att komma till rätta med situationen inte var allvarligt menade.

Något om den grundlagsfästa yttrandefriheten

Sjukhusets driftsform ändrades i tiden efter P.M:s uttalanden i media men före beslutet att förflytta honom. Sjukhuset drevs före den 1 april 2009 i förvaltningsform inom Stockholms läns landsting och drivs därefter som ett av landstinget ägt aktiebolag. Sedan den 1 juli 2006 gäller att även anställda i bl.a. bolag, där ett landsting eller en kommun utövar ett rättsligt bestämmande inflytande, omfattas av regleringen i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen om bl.a. meddelarfrihet och repressalieförbud (se 13 kap. 2 § och 2 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen, och de före den 30 juni 2009 gällande motsvarande bestämmelserna i 1 kap. 8 och 9 a §§ sekretesslagen).

P.M. har genom sitt deltagande i TV-programmet Debatt utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet. Målet väcker mot den bakgrunden frågor om gränsdragningen mellan en arbetstagares rätt att få använda sig av sin yttrande- och meddelarfrihet och en arbetsgivares möjligheter att vidta åtgärder mot en arbetstagare som har använt sig härav.

Den här aktualiserade frågeställningen har berörts av Arbetsdomstolen i ett antal avgöranden. Domen AD 1991 nr 106 behandlar frågan om rättsligheten av en omplacering av en vårdare vid ett häkte sedan han gjort vissa uttalanden i ett par tidningsintervjuer. Kriminalvårdsstyrelsen gjorde i målet gällande att häktet är beroende av allmänhetens och andra myndigheters förtroende för att verksamheten bedrivs på ett riktigt sätt och att omplaceringen av vårdaren var en befogad åtgärd för att bevara detta förtroende. Arbetsdomstolen fann att det inte funnits fog för att omplacera vårdaren. Domstolen uttalade att utredningen inte gav stöd för kriminalvårdsstyrelsens påstående att det uppstått motsättningar och samarbetsproblem på arbetsplatsen kring vårdarens person till följd av hans uttalanden i pressen och att arbetsgivar sidan inte visat sig ha godtagbara skäl för sitt beslut att omplacera vårdaren. Tvärtom framstod beslutet enligt domstolen som ett ingripande mot vårdaren i anledning av att han hade utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet.

Arbetsdomstolens dom AD 2000 nr 76 gällde dåvarande Statens invandrarverks uppsägning av en byrådirektör med hänvisning till samarbetssvårigheter. Domstolen fann visserligen att det var den massmediala uppmärksamheten efter byrådirektörens medverkan vid en av föreningen Folkviljan och Massinvandringen hållen presskonferens som utlöste det händelseförlopp som resulterade i uppsägningen. Av detta kunde man enligt domstolens mening inte dra slutsatsen att det inte hade förekommit mer påtagliga samarbetssvårigheter som var relaterade till byrådirektörens person. Arbetsdomstolen fann att problemen hade gått så långt att det var nödvändigt att vidta någon åtgärd och att det förelegat skäl för arbetsgivaren att söka omplacera arbetstagaren.

Uppsägningen ogiltigförklarades dock, eftersom arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Arbetsdomstolens mål AD 2003 nr 51 avsåg en hälsovårdsinspektör som avskedats sedan han anmält kommunens miljöförvaltning till åklagarmyndigheten och arbetsmiljöinspektionen. Efter att ha redogjort huvudsakligen för ovan berörd praxis drog Arbetsdomstolen följande slutsats.

En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställda genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.

Har sjukhuset haft vägande skäl för förflyttningen av P.M.?

P.M. har genom att uttala sig i media utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet. Av redovisningen ovan framgår att en myndighet som huvudregel då inte får ingripa mot en anställd för att han eller hon genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat t.ex. störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Åtgärder bör dock få vidtas om det föreligger allvarliga samarbetssvårigheter eller andra ytterlighetssituationer, även om dessa kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter.

De motsättningar som uppstod på IVA får anses ha haft sitt ursprung huvudsakligen i att P.M. gjort vissa uttalanden i media. Det är av största vikt att eventuella missförhållanden på en arbetsplats kommer fram och att arbetstagare således upplever att de, utan rädsla för repressalier, kan använda sig av sina grundlagsskyddade fri- och rättigheter. Det är därför allvarligt om arbetstagare som utnyttjar sin yttrande- och meddelarfrihet drabbas av, i deras ögon, negativa följdverkningar av arbetsrättslig art. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det därför anledning att ställa särskilt höga krav på de skäl som kan läggas till grund för en förflyttning i en situation som den föreliggande.

Som Arbetsdomstolen tidigare anfört är det, för frågan om vägande skäl föreligger för en förflyttning på grund av samarbetsproblem, av betydelse vilket slag av verksamhet som bedrivs (se bl.a. AD 2009 nr 4 med hänvisningar). Det är av särskild vikt att beakta för vems nytta verksamheten bedrivs. När det gäller intensivvård vid ett sjukhus är det självklart att verksamheten ska bedrivas till nytta för patienterna. Patienter på en intensivvårdsavdelning befinner sig i en mycket utsatt och sårbar situation. Slitningar inom en personalgrupp som den på IVA riskerar således att få större

konsekvenser för verksamheten än vad man kan räkna med i andra fall. Flera av förhörspersonerna har beskrivit en intensivvårdsavdelning som en högriskmiljö, jämförbar med den som föreligger t.ex. vid ett kärnkraftverk och vid flygning, där samarbetsproblem och konflikter i personalgruppen påverkar säkerheten. De hörda har anfört att det finns stöd för denna slutsats i forskningen. Arbetsdomstolen delar bedömningen att en intensivvårdsavdelning på det sättet är en högriskmiljö. En förutsättning för en högkvalitativ vård på en sådan avdelning är att samarbetet i personalgruppen fungerar så att de insatser som krävs också vidtas och genomförs på rätt sätt. Enligt Arbetsdomstolens mening innebär dessa särskilda omständigheter att utrymmet för att acceptera problem inom en sådan personalgrupp är betydligt mindre än annars.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att det får anses ha förelegat sådana motsättningar på IVA att det var försvarligt av sjukhuset att i november 2009 vidta en personalförflyttning för att åtgärda de motsättningar som då, trots de åtgärder som vidtagits, alltjämt förelåg och som får anses ha inneburit en risk ur patientsäkerhetssynpunkt.

Av utredningen har framkommit att flera anställda på avdelningen upplevde att de inte kunde lita på P.M. Den förtroendekris som P.M. drabbades av har, enligt Arbetsdomstolens mening, bl.a. haft sin orsak i att han med dold mikrofon spelat in mötena med arbetsledningen och inte minst trepartssamtalen, vilka just hade till syfte att vara förtroendeskapande. Han har därutöver på rak fråga från en arbetskamrat farit med osanning om huruvida han spelade in deras samtal. Som Arbetsdomstolen uttalat tidigare kan det var ägnat att störa verksamheten om det blir det känt att någon gjort hemliga ljudinspelningar på en arbetsplats och det går inte heller att bortse från att kollegerna därefter upplever att de inte kan utesluta att saken upprepas (jfr AD 1974 nr 12). Av utredningen framgår att förtroendet för P.M. på IVA alltjämt är skadat. Utredningen ger inte stöd för att sjukhuset i stället borde ha förflyttat någon annan enskild arbetstagare än P.M.

Mot den anförda bakgrunden finner Arbetsdomstolen att det får anses ha varit motiverat, att det förelegat starka skäl för arbetsgivaren, att i den aktuella situationen förflytta P.M.

Arbetsuppgifterna på den geriatriska kliniken skiljer sig i viss mån från de på IVA. P.M. har själv uppgett att han föredrar arbetet på IVA. Förbundet har inte invänt mot arbetsgivarparternas uppgifter om att det i huvudsak är samma arbetstider vid de två klinikerna, att de är belägna i samma byggnadskomplex och att P.M. vid förflyttningen behåller sin lön. Personalchefen M.HÖ. har uppgett att det vid tiden för förflyttningsbeslutet fanns en ledig tjänst på den geriatriska kliniken och inte någon annanstans och att det således inte fanns några andra förflyttningsalternativ.

Vad gäller påståendet att sjukhusets åtgärd att förflytta P.M. skulle ha utgjort en bestraffning av P.M. för att han uttalat sig i media, finner Arbetsdomstolen att utredningen inte ger belägg för detta påstående.

Förbundet har också anfört att beslutet om förflyttning strider mot god sed på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen kan inte heller dela den ståndpunkten.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att sjukhuset, i november 2009, hade vägande skäl att förflytta P.M. från IVA till den geriatriska kliniken.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit att sjukhuset hade vägande skäl för förflyttningsbeslutet. Detta innebär att P.M. är skyldig att utföra arbete på den geriatriska kliniken. Arbetsgivarparternas fastställsetalan ska därmed bifallas. Arbetsdomstolens ställningstagande innebär också att sjukhuset genom förflyttningsbeslutet inte brutit mot kollektivavtalet. Förbundets skadeståndstalan ska således redan på den grunden avslås.

Vid denna utgång ska förbundet förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer att P.M. är skyldig att, i enlighet med sjukhusets förflyttningsbeslut i november 2009, utföra arbete som undersköterska vid den geriatriska kliniken på Södertälje sjukhus.

1. Arbetsdomstolen avslår Svenska Kommunalarbetsförbundets talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Kommunalarbetsförbundet att till Pacta Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag samt Södertälje Sjukhus Aktiebolag utge ersättning för rättegångskostnader med 310 200 kr, varav 252 000 kr för ombudsarvode, med ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Anders Hagman, Gösta Rehnstam, Birgitta Widén och Ann-Marie Stenberg Carlsson. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom