

Beslutsdatum: 2010-10-25
Diarienummer: 2740-2009
Justitieombudsmannen Kerstin André

Anmälningar mot landstingsdirektören vid Landstinget Gävleborg angående bl.a. utformningen av en promemoria rörande yttrandefrihet som delats ut till anställda vid Hudiksvalls sjukhus

Anmälningar och utredning

V.U. framförde i en anmälan, som kom in till JO den 14 maj 2009, klagomål mot landstingsdirektören Svante Lönnbark vid Landstinget Gävleborg. Klagomålen avsåg bl.a. utformningen av en promemoria rörande yttrandefrihet som hade delats ut till anställda vid Hudiksvalls sjukhus. V.U. uppgav att promemorian hade distribuerats med anledning av att personal vid sjukhuset protesterat mot ett förslag från landstinget om att sjukhuset skulle läggas ned. Promemorian hade följande lydelse.

Hur hanteras olika åsikter?

Nedan beskrivs vad som gäller för medarbetare och chefer i Landstinget Gävleborg när det gäller att framföra åsikter.

Yttrandefrihet

Yttrandefriheten innebär att vi har rätt att uttrycka vår privata åsikt, både till varandra inom organisationen och till andra utanför, exv. media. Den som är anställd i ett landsting har rätt att, utan repressalier från arbetsgivarens sida, offentligt framföra sina synpunkter på landstingets verksamhet.

I ett anställningsavtal har båda parter rättigheter och skyldigheter gentemot varandra. För att anställningsavtalet skall fungera i praktiken förutsätts att båda parter fullgör sina skyldigheter. I arbetstagarens skyldigheter ingår bl.a. att vara lojal och verka för de mål som arbetsgivaren satt upp för verksamheten.

En offentlig arbetsgivare har rätt att bestämma vad som ska vara myndighetens officiella ståndpunkt i olika frågor och kan också bestämma om vem som får uttala sig eller vad som får sägas på myndighetens vägnar i en fråga. Är du osäker - rådfråga din närmaste chef.

Arbets tid, lokaler och utrustning

Vi får inte använda arbetstid, landstingets lokaler eller utrustning för att ordna möten där privata åsikter diskuteras. Arbetsplatsträffen är det forum där allas åsikter ska lyftas fram och olika frågor diskuteras.

Vi får inte använda landstingets lokaler för att sprida vår åsikt, t.ex. genom att sätta upp lappar på anslagstavlor eller lägga i väntrum så att det kommer kunder/patienter till del.

Vi har inte rätt att använda landstingets lokaler för att uppmana andra utanför landstinget att "hålla med" genom att sprida protestlistor i t.ex. väntrum eller kiosker.

Chefer har ett ansvar för att se till att arbetstiden, landstingets lokaler, utrustning m.m. inte används på ett felaktigt sätt.

I en kompletterande skrivelse, som kom in till JO den 27 maj 2009, klagade V.U. även på att namnlistor som hade lagts ut i ett personalrum på sjukhuset hade omhändertagits av arbetsgivaren.

Föredraganden inhämtade upplysningar per telefon från verksamhetschefen Ulf Öhrvall vid Hudiksvalls sjukhus.

Landstingsstyrelsen, Landstinget Gävleborg, anmodades därefter att inkomma med utredning och yttrande över vad V.U. framfört i sina anmälningar till JO.

Landstingsstyrelsen yttrade följande (*åberopade bilagor har här uteslutits*).

Bakgrund

Landstingsstyrelsens ordförande har gett landstingsdirektören ett uppdrag att presentera en strategiplan för hur verksamheten kan organiseras så att en rationell sjukvård kan bedrivas med de förutsättningar landstinget har i framtiden. I arbetet har alla berörda divisions- och verksamhetschefer bidragit. I den plan som presenterades i maj 2009 fanns tre olika alternativa organisationsförslag. Tanken var att dessa förslag skulle informeras och diskuteras i olika politiska forum samt i tjänstemannaled på de olika arbetsplatsträffarna.

När förslaget presenterades agerade olika individer/grupper av anställda genom att på eget bevåg och på arbetstid arrangera möten i landstingets lokaler, sprida protestlistor etc. För att tydliggöra gränsdragningen mellan den självklara yttrandefriheten och åtagandet i anställningsavtalet så skickades ett PM ut 2009-05-13. Med anledning av detta PM har V.U. JO anmält landstingsdirektören för brott mot yttrandefriheten.

Kommentarer

Landstinget Gävleborg värnar om anställdas delaktighet och inflytande. I detta ingår både rättigheter och skyldigheter för medarbetaren att engagera sig i arbetsplatsens frågor och uttrycka sina åsikter. För att säkerställa att detta kan ske i god ordning, så har Landstinget Gävleborg ett samverkansavtal med de fackliga organisationerna som reglerar hur och på vilket sätt samverkan sker med både fackliga organisationer och medarbetarna på arbetsplatsen (se bilaga).

Medarbetarnas forum för dialog är mötet med närmsta chef exempelvis på arbetsplatsträffen (se kap. 2.3 i bifogat samverkansavtal). Påverkan på beslut som fattas på andra chefsnivåer sker indirekt dvs. genom den egna chefen och genom fackliga företrädare (se kap. 2.4 i bifogat samverkansavtal). För att bredda möjligheten att framföra sina åsikter direkt till landstingsdirektören har även en chatsida på landstinget intranät införts.

Dessutom har landstinget gjort en särskild satsning för att förbättra dialogen på arbetsplatsträffar genom att köpa ett verktyg kallat FAS Arbetsliv som har börjat införas på de flesta arbetsplatser.

Landstinget välkomnar och sätter stort värde på medarbetarnas olika åsikter och synpunkter på arbetsgivarens förslag. För ett bra samarbete krävs också att såväl arbetsgivare som arbetstagare är väl insatta och respekterar yttrandefrihetslagen och kollektivavtalen.

I remissvaret berördes inte innehållet i den aktuella promemorian eller omhändertagandet av de aktuella namnlistorna. I en förnyad remiss anmodades landstingsstyrelsen därför att yttra

sig över hur innehållet i promemorian och omhändertagandet av namnlistorna förhöll sig till regeringsformens och tryckfrihetsförordningens bestämmelser om yttrandefrihet och meddelarfrihet.

Landstingsstyrelsen yttrade följande (*åberopade bilagor har här uteslutits*).

Landstinget Gävleborg har tidigare beskrivit bakgrunden och svarat på varför promemorian (2009-05-13) skickades ut i organisationen. Landstinget har i det tidigare yttrandet också beskrivit hur landstinget värnar om medarbetarnas delaktighet och inflytande samt i vilka forum vi på arbetstid bör framföra åsikter enligt landstingets samverkansavtal.

JO anser att remissvaret är otillfredsställande och har begärt förnyad utredning och yttrande angående innehållet i promemorian samt omhändertagandet av de aktuella namnlistorna utifrån V.U:s anmälan. JO vill veta hur landstinget ser på detta i förhållande till medarbetarnas yttrande och meddelarfrihet.

Frågeställningar runt promemorian och namnlistor

V.U. har följande frågeställningar kring promemorian

är "målen för verksamheten" i 2:a stycket att jämställa med deras strategiplan

är "myndighetens officiella ståndpunkt" i 3:e stycket att jämställa med deras strategiplan

säger vi något på myndighetens vägnar när vi kritiserar deras strategiplan

är det privata åsikter när vi diskuterar rena faktafelaktigheter i deras strategiplan och deras konsekvensbeskrivning

får vi inte lägga ut namnlistor/protestlistor på sjukhuset

Svar på frågeställningar runt promemorian och namnlistor

Svar på fråga 1

Nej. Den strategiska planen är inte samma sak som "målen för verksamheten" eftersom planen var ett förslag och inte ett beslut.

Svar på fråga 2

Ja. Landstingsdirektören har tillsammans med övrig tjänstemannaledning beslutat att ett antal motiv till planen skulle utgöra myndighetens aktuella officiella ståndpunkt i frågan. Landstingsdirektör, divisions- och verksamhetschefer fick uppdraget att framföra den officiella ståndpunkten.

Svar på fråga 3

Nej. Medarbetare är fria att tycka vad de vill om planen både internt och externt exempelvis till massmedia. Medarbetare som kritiserar strategiplanen uttrycker privata åsikter dvs. man uttalar sig inte på myndighetens vägnar.

Landstinget är väl medveten om lagregleringen vad gäller de anställdas yttrandefrihet och meddelarfrihet. 2005 antog landstingsfullmäktige en Policy för relationer för massmedia som förtydligar vad offentlighetsprincipen och yttrandefriheten handlar om och hur den ska värnas. Policyn finns på landstingets intranät (Bilaga 3) och är tillgänglig för alla. Policyn har även genererat informationsmaterial till chefer och till medarbetare som också finns på intranätet (Bilaga 4 och 5).

Sedan 2005 är offentlighetsprincipen och yttrandefriheten också ett stående inslag i landstingets chefsutbildningar. Utbildningen är på minst två timmar, oftast en halvdag. Sedan 2005 har över 200 chefer utbildats i nämnda frågor. Utbildningsmaterialet bifogas (Bilaga 2).

Stöd till chefer och medarbetare i frågor om yttrandefrihet och meddelarfrihet ges av landstingets presstjänst som bemannas av journalister kunniga på området och som stötts av landstingsjuristen. Varje vecka får alla chefer ett nyhetsbrev, LedarXtra, där kontaktuppgifter till presstjänsten finns med samt en länk till all samlad information om offentlighetsprincipen och yttrandefriheten på intranätet.

Vad gäller innehållet i promemorian under rubriken "Yttrandefrihet" bedömer landstinget att det återspeglar, dock på ett något kortfattat sätt, vad som redovisas om yttrandefrihet på intranätet och i chefsutbildningarna.

Svar på fråga 4

I promemorian anges att vi inte får använda arbetstid, landstingets lokaler eller utrustning för att ordna möten där privata åsikter diskuteras. Diskussion om faktafel och konsekvensbeskrivningar kan vara av karaktären privata åsikter om medarbetare utan sanktion från chefen arrangerar möten för att diskutera dessa. Den normala gången är att medarbetare får i uppdrag av chefen att medverka i arbetsgrupper som analyserar fakta och konsekvensbeskrivningar. Då avsätts arbetstid för sådana diskussioner. I promemorian lyfter arbetsgivaren också fram att det finns forum, där arbetstid avsätts, för alla typer av diskussioner. Under en arbetsdag finns det naturligtvis fler möjligheter för medarbetare att diskutera strategiplaner, faktafel, konsekvensbeskrivningar exempelvis på fikarasten. Vad gäller innehållet i promemorian angående arbetstid, lokaler och utrustning bedömer landstinget att det inte kränker medarbetarens yttrandefrihet.

Svar på fråga 5

Vägledande för landstinget i frågan om namnlistor har varit vad som framgår av JO:s ämbetsberättelse 1998/99 s 473 om att hanteringen av namnlistor är en ordningsfråga som hanteras av sjukhusledningen. En åtgärd att ur ordningssynpunkt ta bort namnlistor är enligt JO inte någon kränkning av yttrandefriheten. En arbetsgivare kan fordra att personalen inte tar arbetstid i anspråk för insamling eller handläggning m.m. (JO:s verksamhetsberättelse 1993/94 s 492).

På Hudiksvalls sjukhus hade personalen lagt ut namnlistor angående sjukhuset bevarande. Enhetschefen på kirurgkliniken såg listorna liggande i fikarummet med en gul lapp påklistrad med uppmaningen att listorna skulle åter till IVA. Enhetschefen skickade listorna med internpost till IVA samt skrev en kommentar om att protestlistor inte får förekomma på arbetsplatsen. Enhetschefen ansåg att personalens hantering av protestlistorna innebar att arbetstid användes på ett felaktigt sätt och stod i strid med de ordningsregler som hade skickats ut. Listorna har aldrig konfiskerats.

Landstinget anser att varje chef avgör i vilken mån intern opinionsbildning stör verksamheten och att ovanstående ingrepp inte inkräktat på medarbetarens yttrandefrihet.

I promemorian anges att namnlistor avsedda för extern opinionsbildning, t.ex. namnlistor i väntrum, inte får förekomma.

Landstinget anser att instruktionen inte kränker medarbetarens yttrandefrihet.

Landstinget har generellt sett inget emot diskussioner på fikarum eller att personal författar protestlistor kollegor emellan och lämnar till närmaste chef eller landstingsledningen. Men eftersom diskussionerna på arbetsplatserna under våren 2009 började ta mycket tid i anspråk fick varje chef i uppdrag att efter eget omdöme hantera de interna diskussionerna så att verksamheten inte blev lidande. Uppdraget till varje chef formulerades i ett mejl (bilaga 1) där det tydligt angavs att "Budskapet till cheferna är inte att riva ner namnlistor och ta in folk på rummet för uppsträckning. Vi tål opinionsyttringar av det här slaget, men cheferna ska veta

vad som gäller och få möjlighet att agera efter eget omdöme." Den aktuella promemorian bifogades också mejlet.

Sammanfattning

Promemorian (2009-05-13) är en kort sammanfattning av landstingets policy och riktlinjer när det gäller yttrandefrihet och medarbetarskap. Landstinget Gävleborg anser att promemorian lyfter fram medarbetarens rättighet att uttrycka privata åsikter samt tydliggör gränsdragningen för vad medarbetaren får göra i sitt tjänsteuppdrag och på sin arbetstid i landstingets lokaler.

V.U. yttrade sig över remissvaren och framförde nya klagomål. Han anförde bl.a. att han efter sin JO-anmälan blivit uppmanad av verksamhetschefen vid den klinik där han arbetar att "dämpa sig" samt att anmälan också hade påverkat utfallet vid de löneförhandlingar som genomfördes under hösten 2009.

Landstingsstyrelsen anmodades att yttra sig över vad V.U. hade anfört om verksamhetschefens uttalande och de aktuella löneförhandlingarna.

Landstingsstyrelsen yttrade följande.

V.U. skriver att "jag har efter min JO anmälan blivit uppmanad av min verksamhetschef att dämpa mig. Verksamhetschefen framförde detta via vårt fackliga ombud, två gånger. När jag sedan via samme fackombud framförde att jag ville ha samtal med fackombud och min närmaste chef närvarande ringde verksamhetschefen upp mig och sa att jag inte skulle uppfatta detta som ett hot. I löneförhandlingen som i praktiken genomfördes hösten 2009 rekommenderade min närmaste chef läkarchef Torgny Nordén mig högsta möjliga löneökning. Klinikchefen Ulf Öhrvall svarade Torgny Nordén att jag inte skulle ha någon löneökning alls då jag var illojal mot kliniken. Jag fick till slut minsta möjliga löneökning. Jag och mina kollegor upplever inte att klimatet i Landstinget Gävleborg tillåter kritik."

Verksamhetschefens uttalande

När förslaget till strategiplan presenterades av Landstinget Gävleborg agerade V.U. på ett mycket upprört och aggressivt sätt. Verksamhetschef Ulf Öhrvall hyste en oro för hur V.U. mådde med hänsyn till de reaktioner han gav uttryck för. Ulf Ö pratade med vårdenhetschefer i V.U:s omgivning för att försäkra sig om att V.U. var arbetsför. Den bild Ulf Ö fick var att V.U. uppträdde aggressivt på arbetsplatsen gentemot andra medarbetare.

I det läget tar Ulf Ö kontakt med den fackliga företrädaren Peter Moberger där han ber honom prata med V.U. för att få honom att dämpa sitt beteende. Ulf Ö ringer också själv upp V.U. för att bilda sig en uppfattning om han var arbetsför trots sitt upprörda och aggressiva tillstånd.

V.U. ville inte prata med Ulf Ö om detta i telefon och då säger Ulf Ö att V. inte skall uppfatta samtalet som ett hot.

Enligt Ulf Öhrvall och den facklige företrädaren Peter Moberger sker ovanstående beskrivna samtal före den 8 maj dvs. före den tidpunkt då V. skickar in sin anmälan till JO.

Uppmaningen som ges till V. har inget samband med anmälan till JO.

Löneförhandlingarna

Landstinget genomförde en lönerevision under hösten 2009 där fördelningen av löneutrymmet skedde i traditionella förhandlingar med läkarföreningen. Förhandlingarna berörde 509 medarbetare varav 71 st inte fick någon löneökning alls. De övriga fick löneökningar med varierande påslag från 300:- till 4.300:-. V.U. fick en löneökning på 1.000:- per månad.

I den del av förhandlingen som omfattade läkare på kirurgkliniken deltog från landstinget Gävleborg verksamhetschef Ulf Öhrvall, HR-strateg Brita-Lena Cederkvist, HR-konsulterna Inga-Lil Tegelberg och Carina Österberg samt från läkarföreningen Benny Holmström och Tönis Lunth.

Landstinget har en individuell och differentierad lönesättning som sker med utgångspunkt i arbetets svårighetsgrad och i relation till individuella kriterier såsom ansvarstagande, arbetsinsats, kompetens, bemötande, flexibilitet och kreativitet.

Under löneförhandlingen var den fackliga organisationen och arbetsgivaren oense om ett antal lönesättningar. Ovanstående lönesättning på V.U. var en av dessa. I den diskussion som fördes framförde arbetsgivaren att det finns brister i V.U:s sociala kompetens som motiverade lönesättningen. Det har inte funnits någon diskussion i löneförhandlingen avseende anmälan till JO och den lönesättning som är gjord har skett oberoende av anmälan till JO.

Sammanfattning

Landstinget Gävleborgs uppfattning är att V.U:s beskrivning av verksamhetschefens uttalande stämmer i sak. Landstinget menar att det är en chefs skyldighet att reagera då medarbetare uppträder olämpligt på arbetsplatsen och i det här fallet har det funnits fog för tillsägelse. Samtalen som V.U. lyfter fram i sin anmälan har skett före JO anmälan och har inget samband med denna.

Lönesättningen i löneförhandlingen har skett utifrån landstingets fastställda lönekriterier dvs. utan beaktande av JO-anmälan.

Vid styrelsens sammanträde lämnades ett särskilt yttrande av sex ledamöter vilka yrkade avslag på majoritetens förslag till yttrande till JO. Yttrandet hade följande lydelse.

Vi har återigen fått majoritetens förslag vid sittande sammanträde, vilket gör det omöjligt för oss att lägga fram ett motförslag som vi kan stå bakom. Vi anser att yttrande till JO ska grunda sig på saklighet och fakta medan detta innehåller för mycket personliga åsikter. Styrelsens roll är inte att ta ställning i relation mellan enskild anställd och dennes chef. Vi har därför valt att yrka avslag på majoritetens förslag.

V.U. yttrade sig över remissvaret och inkom även med ytterligare handlingar till JO. Han anförde bl.a. att det saknar betydelse om uppmaningen att han skulle dämpa sig gjordes före eller efter hans JO-anmälan. Avsikten var att skrämma honom till tystnad på grund av att han framfört kritik mot strategiförslaget.

Rättslig reglering

Enligt 2 kap. 1 § regeringsformen är varje medborgare gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet, dvs. frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Begränsning av yttrandefriheten får enligt 2 kap. 12 § regeringsformen ske endast genom lag eller, i vissa fall, genom annan författning. Av 2 kap. 13 § tredje stycket regeringsformen framgår att föreskrifter som utan avseende på yttrandets innehåll närmare reglerar visst sätt att sprida eller mottaga yttrande inte ska anses utgöra en begränsning av yttrandefriheten.

Genom tryckfrihetsförordningens bestämmelser om meddelarfrihet ges yttrandefriheten till viss del ett särskilt skydd. Enligt 1 kap. 1 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen står det var och en fritt, om inte något annat är särskilt föreskrivet i förordningen, att lämna uppgifter och

underrättelser i vilket ämne som helst till bl.a. författare och nyhetsredaktioner för offentliggörande i tryckta skrifter (meddelarfrihet). Motsvarande reglering för lämnande av uppgifter till bl.a. radio och TV finns i 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen.

Det skydd för yttrandefriheten som regeringsformen ger är ett skydd gentemot "det allmänna". Lagregleringen ger offentligt anställda samma skydd som alla andra medborgare. En offentligt anställd kan således fritt ge uttryck för sin uppfattning rörande den egna myndighetens verksamhet, såvitt tystnadsplikt inte gäller för uppgifterna. Skyddet innebär att en myndighet inte får ingripa vare sig formellt eller informellt mot någon för att han eller hon har använt sig av sin grundlagsstadgade rätt att yttra sig i massmedier eller på annat sätt ge uttryck för sin uppfattning. Undantag gäller endast om ett ingripande har stöd i lag eller om myndigheten enligt 2 kap. 13 § tredje stycket regeringsformen grundar sitt ingrepp på föreskrifter av ordningskaraktär.

En myndighet får inte försöka motarbeta att den anställda använder sig av sina rättigheter. En offentlig arbetsgivare kan således inte genom generella uttalanden eller genom kritik i enskilda fall försöka påverka en arbetstagare i fråga om det sätt på vilket yttrandefriheten används. Detta gäller även i de fall en myndighet anser att arbetstagaren har lämnat felaktiga uppgifter. Myndigheten är i stället hänvisad till att på lämpligt sätt bemöta och rätta sådana uppgifter.

Den som är anställd vid en myndighet har alltså rätt att, utan att behöva frukta att bli föremål för repressalier från myndighetens sida, offentligt framföra från arbetsgivarens uppfattning avvikande synpunkter på myndighetens organisation och verksamhet. Reglerna till skydd för yttrandefriheten fritar dock självfallet inte den anställda från skyldigheten att i arbetet lojalt rätta sig efter arbetsgivarens beslut och direktiv angående hur verksamheten ska bedrivas, oavsett vilken uppfattning han eller hon kan ha om dessa.

Bedömning

Promemorian

Av utredningen framgår att den aktuella promemorian upprättades på grund av att anställda inom landstinget uttryckt missnöje med ett strategiförslag som innebar att Hudiksvalls sjukhus skulle läggas ned. Jag har i och för sig inte några synpunkter på att landstinget i en särskild promemoria ville klargöra vilka regler som gäller för yttrandefriheten. En promemoria som rör yttrandefrihet måste dock vara mycket tydlig till sin utformning. Det är viktigt att innehållet inte kan uppfattas som att de anställdas yttrandefrihet begränsas på ett otillåtet sätt.

I den aktuella promemorian har bl.a. angivits att de anställda inte får använda landstingets lokaler för att sprida sin åsikt. En sådan formulering kan uppfattas som att det föreligger ett förbud för de anställda att över huvud taget ge uttryck för sina åsikter i landstingets lokaler. Även om det exempel som getts i sammanhanget minskar intrycket av att ett sådant förbud är avsett, är promemorians utformning i denna del inte helt tillfredsställande. Jag har därför viss förståelse för att promemorian väckte reaktioner hos de anställda, inte minst mot bakgrund av att den distribuerades i samband med att anställda hade uttryckt missnöje med åtgärder som hade föreslagits från arbetsgivarens sida. Enligt min mening borde landstinget ha utformat det aktuella avsnittet i promemorian på ett tydligare sätt.

Namnlistorna

Om personer som saknar behörighet att vistas i sjukhusets lokaler placerar skriftligt material i lokalerna finns det inte något hinder mot att sjukhusledningen av ordningsskäl bestämmer att materialet ska tas bort. I förevarande fall hade dock materialet placerats ut av anställda vid sjukhuset, dvs. personer som var behöriga att vistas där. Dessutom hade materialet placerats ut i ett personalrum till vilket allmänheten inte hade tillträde. För att skriftligt material i ett sådant fall ska kunna tas bort med hänvisning till ordningsskäl torde krävas att det har ett stötande innehåll eller att utplaceringen av materialet innebär att lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren har brutits. I det nu aktuella fallet var det fråga om namnlistor till stöd för att sjukhuset inte skulle läggas ned. Jag har svårt att se att utplacering av sådana namnlistor i ett personalrum på arbetsplatsen skulle kunna uppfattas som stötande eller innebära ett åsidosättande av lojalitetsplikten. Jag är därför kritisk till att namnlistorna omhändertogs.

Verksamhetschefens uttalande

Det är ostridigt att Ulf Öhrvall uppmanade V.U. att "dämpa sig" i samband med att den senare framförde synpunkter på strategiförslaget. Landstingsstyrelsen har anfört att uppmaningen föranleddes av att V.U. uppträdde aggressivt på arbetsplatsen. V.U. har uppgett att han uppfattade uppmaningen som ett sätt att försöka tysta hans kritik mot strategiförslaget.

En person i chefsställning måste iakttä stor försiktighet när han eller hon tar upp frågor med anställda som rör deras grundlagsskyddade fri- och rättigheter. Att i den aktuella situationen uppmana V.U. att "dämpa sig" kunde naturligtvis uppfattas som en uppmaning till honom att sluta uttala sig om strategiförslaget. Det är dock inte utrett att Ulf Öhrvall hade ett sådant syfte med sitt uttalande. Jag har därför inte underlag för att uttala någon kritik i denna del.

Löneförhandlingarna

V.U. har gjort gällande att hans JO-anmälan har påverkat utfallet i de löneförhandlingar som hölls under hösten 2009.

Som framgått ovan får en offentlig arbetsgivare inte ingripa mot en anställd för att denne använt sig av en grundlagsskyddad rättighet. Om en anställd får en sämre löneutveckling till följd av att han eller hon har utnyttjat sin yttrandefrihet föreligger en kränkning av den anställdes rättigheter.

Landstingsstyrelsen har i sitt remissvar uppgett att lönesättningen har motiverats av brister i V.U:s sociala kompetens och att lönen inte har påverkats av JO-anmälan. Mot bakgrund av vad som framkommit i ärendet kan det naturligtvis diskuteras om V.U:s anmälan har påverkat lönesättningen. Utredningen ger dock inte tillräckligt stöd för en sådan slutsats. Det finns inte därför inte heller i denna del grund för att kritisera landstinget.

Vad V.U. i övrigt har anfört föranleder inte något uttalande från min sida.

Ärendet avslutas med den kritik rörande utformningen av promemorian och omhändertagandet av namnlistorna som uttalats ovan.

« [Tillbaka till sökresultat](#)

Senast uppdaterad: 2010-10-25