

En tandhygienist har avskedats efter att han flera gånger i mejl till Migrationsverket lämnat uppgifter om patienter som han behandlat, som var asylsökande, och ifrågasatt deras uppgivna ålder. Såväl tingsrätten som Arbetsdomstolen har funnit att han därmed brutit mot tystnadsplikten och sekretessen enligt bl.a. offentlighets- och sekretesslagen. Till skillnad mot tingsrätten har Arbetsdomstolen funnit att det förelegat laga skäl för avskedande.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2018-07-04
StockholmDom nr 48/18
Mål nr B 105/17**KLAGANDE**

Region Gotland, Visborgsallén 19, 621 50 Visby
Ombud: advokaterna Erik Danhard och Lovisa Levin, Hamilton Advokatbyrå KB,
Box 715, 101 33 Stockholm

MOTPART

B.H.
Ombud: advokaten Torbjörn Olsson, Advokatfirman W & Ö HB,
Box 7387, 103 91 Stockholm

SAKEN

avskedande

ÖVERKLAGAD DOM

Gotlands tingsrätts dom den 11 augusti 2017 i mål nr T 1088-16

Tingsrättens dom, se bilaga.

Region Gotland (regionen) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom (punkterna 2–4), ska ogilla samtliga av B.H. vid tingsrätten framställda yrkanden samt förplikta B.H. att till regionen betala ersättning för regionens rättegångskostnader vid tingsrätten med där yrkat belopp.

B.H. har motsatt sig ändring av tingsrättens dom.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

B.H. har, för det fall regionen skulle få bifall till sin talan i Arbetsdomstolen, yrkat att Arbetsdomstolen, enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, ska förordna att vardera parten ska stå sin kostnad såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen, vilket regionen bestritt.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen vid tingsrätten spelats upp. Parterna har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten, med undantag för ett inskrivningsintyg på Arbetsförmedlingen. B.H. har som ny bevisning i Arbetsdomstolen åberopat en videofilm från ett seminarium med Migrationsverket under Almedalsveckan år 2016.

Parterna har som grund för och till utveckling av sin talan i Arbetsdomstolen i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom.

Domskäl

Twisten

B.H. avskedades den 27 oktober 2016 med anledning av att han tidigare under hösten samma år lämnat uppgifter till Migrationsverket om patienter som han behandlat inom ramen för sin anställning som legitimerad tandhygienist hos regionen.

Följande är ostridigt. B.H. skickade vid flera tillfällen i september 2016 mejl till Migrationsverket. I mejlen namngav B.H. i vart fall sex patienter, som alla var asylsökande, och som enligt hans uppfattning inte kunde ha den ålder de uppgett. Utöver uppgift om namn framgick även personnummer, alternativt samordningsnummer, och undersökningsfynd såvitt avsåg patienternas visdomständer. I samtliga fall uppgav B.H. att patienterna troligen var äldre än vad deras personnummer utvisade.

Som skäl för avskedandet har regionen åberopat bl.a. följande. B.H. har underlåtit att iaktta sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning på hälso- och sjukvårdsområdet samt brutit mot Socialstyrelsens kompetensbeskrivning och Svenska Tandhygienistföreningens etiska riktlinjer för legitimerade tandhygienister, vilka är regler han som en legitimerad tandhygienist ovillkorligen ska följa i sin yrkesutövning. Han har vidare behandlat patienters personuppgifter i strid mot patientdatalagen (2008:355), Socialstyrelsens föreskrifter om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården samt brutit mot sin tystnadsplikt och sekretessplikten enligt 25 kap. offentlighets- och sekretesslagen (OSL). Han har även oriktigt utgett sig för att ha agerat för Folktandvårdens räkning och agerat i strid mot de riktlinjer som regionen ställt upp för användning av it-system med information om patienter och på ett omotiverat sätt brutit mot sina skyldigheter som anställd till skada för regionen. B.H. har genom sitt agerande grovt åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten. Agerandet har varit avsiktligt. B.H. har insett – eller i vart fall bort inse – att hans agerande har varit ägnat att allvarligt skada såväl patienters förtroende för vården som regionens förtroende för honom som anställd. Även om han inte agerat i direkt illojalt syfte har han utövat sin tjänst på ett sådant omdömeslöst sätt att han därigenom grovt åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten.

B.H. har bestritt att han brutit mot sekretessen i 25 kap. OSL eller mot andra lagar, förordningar och riktlinjer eller mot sitt anställningsavtal. Han har också invänt bl.a. att arbetsgivaren inte lämnat tydliga instruktioner eller haft tydliga regler i frågor om överlämnade av sekretessbelagda uppgifter samt att han inte fått utbildning, information eller instruktion i dessa frågor.

Tingsrätten gjorde bedömningen att regionen inte hade haft laga grund för avskedandet, men väl saklig grund för uppsägning. Tingsrätten ogillade därför B.H:s yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet och tillerkände honom ekonomiskt skadestånd avseende utebliven uppsägningslön och visst allmänt skadestånd.

Det är endast regionen som har överklagat tingsrättens dom. De yrkanden som framställts i Arbetsdomstolen sätter ramen för överinstansens prövning och medför att tingsrättens domslut såvitt avser punkten 1 står fast, dvs. att yrkandet om ogiltigförklaring har ogillats.

Twisten i Arbetsdomstolen avser om det funnits laga grund för avskedandet, och om även yrkandena om skadestånd därmed ska avslås.

Har B.H. brutit mot tystnadsplikten som följer av offentlighets- och sekretesslagen?

I 25 kap. 1 § OSL anges bl.a. följande. Sekretess gäller inom hälso- och sjukvården för uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men.

B.H. har bestritt att han skulle ha brutit mot regleringen i OSL. Samtidigt har det inte ifrågasatts att de uppgifter som B.H. ostridigt skickat till Migrationsverket rört sådana personliga förhållanden som avses i 25 kap. 1 § OSL. Enligt nämnda bestämmelse råder en presumtion för sekretess när det gäller uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden. På de av tingsrätten anförda skälen instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att B.H. åsidosatt aktuell sekretessreglering.

När det gäller de motiv B.H. angett för sitt agerande har han gjort gällande att Å.C.H., i egenskap av representant för Migrationsverket, skulle ha uppmanat honom att till Migrationsverket anmäla misstankar om felaktig ålder på asylsökande. Vidare har han gjort gällande att han känt oro för de barn som bor på samma HVB-hem som överåriga asylsökande.

Regionen har invänt att B.H:s bevekelsegrunder saknar betydelse, att Å.C.H. inte uppmanat honom att kontakta Migrationsverket i åldersrelaterade ärenden och att den påstådda oron för tredje man är en efterhandskonstruktion.

Som tingsrätten anført påverkas bedömningen av om B.H. brutit mot sekretessregleringen inte av vilket besked eller uppmaning han fått av Å.C.H. Arbetsdomstolen kan dock konstatera att den videofilm som B.H. tillåtits åberopa i Arbetsdomstolen inte stärker hans ståndpunkt. Av filmen framgår att Å.C.H. uttalade sig om vad som gäller för kommuner som misstänker att det bor någon som är överårig i deras barnboende och som vill att Migrationsverket omprövar visst beslut. Det Å.C.H. uttalade sig om rörde alltså en kommuns oro för det egna boendet för ensamkommande barn. Hennes uttalande kan inte uppfattas som en uppmaning till t.ex. B.H. att, i strid med den sekretessreglering som gäller för honom hos regionen, agera som han gjorde. Såvitt avser B.H. och hans frus efterföljande samtal med Å.C.H. instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens bedömning att Å.C.H. inte heller då kan anses ha uppmanat B.H. att kontakta Migrationsverket på det sätt han därefter gjorde.

När det gäller B.H. uppgift om den påstådda oro han kände för tredje man gör Arbetsdomstolen ingen annan bedömning än den tingsrätten gjort.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till samma slutsats som tingsrätten, att B.H. åsidosatt gällande sekretessbestämmelser.

Har B.H. i övrigt agerat i strid med gällande lagstiftning, riktlinjer och föreskrifter på hälso- och sjukvårdens område?

Regionen har gjort gällande att B.H., utöver sekretessbrott, agerat i strid med gällande lagstiftning, riktlinjer och föreskrifter på hälso- och sjukvårdens område och i det sammanhanget framhållit att han åsidosatt patient-säkerheten. Enligt regionen har B.H. misstänkliggjort de berörda patienterna genom den information som han lämnat till Migrationsverket och uppgifterna har varit ägnade att skada dem.

B.H. har tillbakavisat att han skulle ha haft för avsikt att skada någon.

Tingsrätten har i denna del funnit att B.H. genom sitt agerande – förutom att bryta mot den sekretess som följer av OSL – även åsidosatt andra bestämmelser som knyter an till sekretessreglerna.

I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att B.H. åsidosatt vad som föreskrivs om informationshantering och sekretess i bl.a. patientdatalagen. Därutöver kan följande tilläggas. Av de regler som omgärdar hälso- och sjukvården, inklusive tandvården, framgår att patienter ska få bl.a. omsorgsfull vård samt visas omtanke och respekt. I de mejl som B.H. skickat till Migrationsverket ger han uttryck för att de asylsökandens ålder är felaktig och i ett av mejlen uppmanar han uttryckligen Migrationsverket att kontrollera den berörda individens ålder. Att en anställd inom hälso- och sjukvården på eget bevåg misstänkliggör patienter på det sätt som B.H. gjort framstår som anmärkningsvärt. Enligt Arbetsdomstolens mening är det klarlagt att B.H. genom sitt agerande även har åsidosatt andra yrkesplikter utöver vad som gäller beträffande informationshantering och sekretess.

Har B.H. oriktigt utgett sig för att företräda Folk tandvården?

Av utredningen framgår att B.H. undertecknat de mejl som han skickat till Migrationsverket på olika sätt. Av samtliga mejl framgår att han arbetar på Folk tandvården.

Tingsrätten har funnit att B.H. inte kan anses ha oriktigt utgett sig för att i formell mening företräda Folk tandvården. Enligt tingsrätten har B.H. i stället agerat som uppgiftslämnare inom ramen för sin anställning hos Folk tandvården.

Arbetsdomstolen instämmer i tingsrättens bedömning, på de av tingsrätten anförda skälen, att B.H. inte oriktigt utgett sig för att företräda Folk tandvården.

Har det funnits laga grund för avskedande?

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

Arbetsdomstolen finner, i likhet med tingsrätten, att B.H. vid upprepade tillfällen brutit mot den sekretess som enligt OSL och andra regler gäller inom hälso- och sjukvården och att han agerat medvetet illojalt som uppgiftslämnare inom ramen för sin anställning. B.H:s agerande har även inneburit att han åsidosatt andra lagreglerade yrkesplikter till men för patienterna. De uppgifter som B.H. skickat till Migrationsverket har rört åldersbestämning, vilket i sig är något som fallit utanför såväl hans arbetsuppgifter som Folk tandvårdens uppdrag. Han har agerat på eget bevåg, utan att vända sig till sina chefer för att få råd om hur han skulle agera.

Enligt Arbetsdomstolens mening ska patienter kunna vända sig till hälso- och sjukvården, inklusive tandvården, utan rädsla för att den yrkesutövare de möter skickar uppgifter vidare till andra myndigheter i strid med gällande sekretessreglering (jfr AD 1999 nr 107). En annan ordning skulle innebära risk för påtaglig förtroendeskada för hälso- och sjukvården. Huruvida B.H. meddelanden fått eller riskerat att inverka på asylbedömningarna är då av underordnad betydelse, liksom vilka syften han haft för sitt agerande. Arbetsdomstolen gör alltså i dessa delar en annan bedömning än den tingsrätten gjort.

Arbetsdomstolen finner att B.H. genom sitt agerande på ett flagrant sätt åsidosatt sina åligganden och på ett allvarligt sätt rubbat arbetsgivarens förtroende för honom. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det därmed funnits laga skäl för avskedandet.

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att tingsrättens dom ska ändras på så sätt att B.H:s talan ska avslås i sin helhet.

Rättegångskostnader

Den angivna utgången innebär att B.H. har förlorat såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. B.H. har för det fallet begärt att vardera parten, med stöd av 5 kap. 2 § arbetstvistlagen, ska svara för sina rättegångskostnader i båda instanserna. Arbetsdomstolen noterar att nämnda begäran inte framställts vid tingsrätten, men finner inte något hinder mot att pröva yrkandet här. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det dock inte anledning att frångå huvudregeln om att den som förlorat ska betala motpartens rättegångskostnader. B.H. ska därför ersätta regionens rättegångskostnader vid tingsrätten och i Arbetsdomstolen, såvitt kostnaden skäligen varit påkallad för att tillvarata regionens rätt.

Regionen har vid tingsrätten yrkat ersättning med sammanlagt 401 407 kr, varav 390 000 kr för ombudsarvode och 11 407 kr för utlägg, exklusive mervärdesskatt. Vidare har regionen i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med sammanlagt 155 000 kr, varav 150 000 kr för ombudsarvode och 5 000 kr för utlägg, exklusive mervärdesskatt. Utläggsposten i Arbetsdomstolen avser kostnad för produktion av processpärmor och bud.

Med hänsyn till målets omfattning och art finner Arbetsdomstolen att regionen är skäligen tillgodosedd med en ersättning för ombudsarvode om 300 000 kr vid tingsrätten och 110 000 kr i Arbetsdomstolen. Om yrkat belopp för utlägg vid tingsrätten råder inte tvist. När det slutligen gäller kostnaden för produktion av processpärmor och bud i överinstansen finner Arbetsdomstolen att denna kostnad i detta fall inte varit skäligen påkallad för att tillvarata regionens rätt. Någon ersättning för regionens kostnad för utlägg i Arbetsdomstolen ska därför inte utgå.

Domslut

1. Med ändring av punkterna 2 och 3 i tingsrättens domslut avslår Arbetsdomstolen B.H:s talan.
2. Med ändring av punkten 4 i tingsrättens domslut förpliktas B.H. att ersätta Region Gotlands rättegångskostnader vid tingsrätten med 311 407 kr, varav 300 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från den 11 augusti 2017 till dess betalning sker.
3. B.H. ska ersätta Region Gotlands rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 110 000 kr för ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Susanne Sundberg, Joanna Román, Katarina Novák, Nikki Vagnér, Lasse Thörn och Ingemar Hamskär.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Hannah Edström

Tingsrättens dom (ledamöter: Mikael Mellqvist, Kristina Wirdemark, och Sara Ulfsson)

KORT BAKGRUND

B.H. anställdes den 1 november 2010 på heltid och tillsvidare som tandhygienist vid Folktandvården i Visby (med Region Gotland som arbetsgivare). Han hade dessförinnan varit anställd av Regionen även under perioden den 10 oktober 2007 - 1 september 2008 (total anställningstid 9 år och 17 dagar).

Under den tidiga hösten 2016 har han vid flera tillfällen till Migrationsverket rapporterat att han vid undersökningar har ansett sig finna att den ”officiella” åldern på vissa patienter inte kan vara riktig; de måste vara äldre. När detta uppdagades (den 13 september 2016) har Region Gotland stängt av B.H. från arbetet och anmält det inträffade till Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO (se 3 kap. 7 § patientsäkerhetslagen [2010:659]) liksom även till polisen under påstående att B.H. gjort sig skyldig till såväl tjänstefel som sekretessbrott.

Den 22 september 2016 underrättades B.H. om att arbetsgivaren övervägde att avskeda honom. Överläggningar hölls i frågan den 30 september och den 12 oktober 2016. Region Gotland avskedade den 27 oktober 2016 B.H. om vilket underrättelse till honom sändes samma dag.

B.H. har därefter här vid tingsrätten väckt talan mot Region Gotland med yrkanden m.m. enligt nedan.

Tingsrätten har den 13 december 2016 avslagit ett yrkande från B.H. om att hans anställning hos Folktandvården skulle bestå i avvaktan på att detta mål slutligt avgörs.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

B.H. har yrkat

1) att tingsrätten ogiltigförklarar det avskedande av honom som skett den 27 oktober 2016 och

2) att tingsrätten förpliktar Region Gotland att till honom betala 100 000 kr (allmänt skadestånd enligt lagen [1982:80] om anställningsskydd, LAS) jämte ränta på det beloppet enligt 6 § räntelagen från den 17 november 2016 (= dagen för delgivning av stämning).

Han har i andra hand, för det fall yrkandena under 1 och 2 inte vinner bifall men tingsrätten ändå finner att avskedandet saknat laga skäl, yrkat

3) att tingsrätten förpliktar Region Gotland att till honom betala 70 000 kr (allmänt skadestånd enligt LAS), jämte ränta på det beloppet enligt 6 §

räntelagen från den 17 november 2016 (= dagen för delgivning av stämning) och

4) att tingsrätten förpliktar Region Gotland att till honom betala 147 840 kr avseende ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön inklusive semesterersättning från den 27 oktober 2016 till och med den 27 mars 2017 jämte ränta på det beloppet enligt 6 § räntelagen från den 17 november 2016 (= dagen för delgivning av stämning).

Region Gotland har bestritt yrkandena. Ränteberäkningen enligt punkten 2 liksom beräkningen som sådan av beloppet i punkten 4 har vitsordats. I övrigt har inga vitsordanden gjorts.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

PARTERNAS TALAN

B.H:s - Sammanfattning av grunderna för talan

1) B.H. har inte brutit mot sekretessen i 25 kap. 1 § Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), OSL, eller mot andra lagar, förordningar eller riktlinjer och inte heller mot sitt anställningsavtal.

2) Region Gotland har som arbetsgivare brutit mot 18 § LAS, dvs. avskedandet har saknat laga skäl.

3) De omständigheter under vilka B.H. har avskedats har inte ens räckt till för en giltig uppsägning, eftersom det saknats saklig grund för en sådan.

4) Om sekretessbrott skulle anses föreligga saknas ändå saklig grund för en uppsägning. Arbetsgivaren har inte lämnat några tydliga instruktioner och har inga tydliga rutiner för hur överlämnande av sekretessbelagda uppgifter till en myndighet bör ske. Arbetsgivaren har inte heller genomfört några utbildningar, informationsmöten eller upprättat några policys avseende hur sekretessbelagda uppgifter ska hanteras. Arbetsgivaren har inte heller presenterat någon instruktion om eller beskrivning av vilka bestämmelser om sekretess som de vanligen tillämpar på uppgifter i verksamheten (jfr 4 kap. 2 § femte punkten OSL).

5) Arbetsgivarens avskedande av B.H. har inneburit en kränkning av honom vilket berättigar honom till s.k. allmänt skadestånd med 100 000 kr om avskedandet förklaras ogiltigt, alternativt med 70 000 kr om inte laga skäl för avskedande föreläggas men väl saklig grund för uppsägning (38 § LAS).

6) I det fall domstolen skulle finna att laga skäl för avsked saknats, men dock att saklig grund för uppsägning föreläggas har B.H. även rätt till ersättning för den ekonomiska skada lagbrottet innebär (38 § LAS). Hans ekonomiska skada avser fem månadslöner från den 27 oktober 2016, vilket inklusive semesterersättning totalt uppgår till 147 840 kr (se 3, 11 §§ och 39 § LAS). Han har sedan avskedet inte haft någon inkomst. Han har dock stått

till arbetsmarknadens förfogande och skrev in sig som arbetsökande hos arbetsförmedlingen den 28 oktober 2016, alltså dagen efter avskedandet.

Region Gotland - Sammanfattning av grunderna för bestridandet

B.H. har i sin anställning

- 1) underlåtit att iaktta sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning på hälso- och sjukvårdsområdet,
- 2) brutit mot Socialstyrelsens kompetensbeskrivning och Svenska Tandhygienistföreningens (STHF) etiska riktlinjer för legitimerade tandhygienister, vilka är regler som en legitimerad tandhygienist ovillkorligen ska följa i sin yrkesutövning,
- 3) behandlat patienters personuppgifter i strid mot patientdatalagen (2008:355) och Socialstyrelsens föreskrifter om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården,
- 4) brutit mot sin tystnads- och sekretessplikt enligt 25 kap. OSL,
- 5) oriktigt utgett sig för att ha agerat för Folktandvårdens räkning samt
- 6) agerat i strid mot de riktlinjer som Regionen ställt upp för användning av IT- system med information om patienter och på ett omotiverat sätt brutit mot sina skyldigheter som anställd till skada för Regionen.

B.H. har genom sitt nu beskrivna agerande åsidosatt sina yrkesplikter som legitimerad tandhygienist och agerat i strid mot tillämplig lagstiftning, andra regelverk och sitt anställningsavtal. Agerandet har varit avsiktligt. B.H. har insett - eller i vart fall bort inse - att hans agerande kunnat skada patienterna. B.H. agerande har varit ägnat att allvarligt skada såväl patienternas förtroende för vården som Regionens förtroende för B.H. som anställd.

Även om tingsrätten skulle finna att B.H. inte agerat i ett direkt illojalt syfte gentemot Regionen, har han utövat sin tjänst på ett så omdömeslöst sätt att han därigenom grovt har åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten (jfr domskälen i AD 2000 nr 14). Det agerande som läggs B.H. till last utgör sådant som inte kan tolereras i något rättsförhållande. Regionen har därför haft rätt att skilja B.H. från anställningen med omedelbar verkan (avskedande). Under alla förhållanden har förfarandet utgjort saklig grund för uppsägning av B.H.

B.H. har inte utsatts för någon kränkning som berättigar honom till allmänt skadestånd för brott mot LAS och han har inte heller lidit någon ersättningsgill ekonomisk skada.

Vid de tillfällen B.H. lämnat information om patienter till Migrationsverket har samtliga av Regionen upprättade rutindokument, riktlinjer, instruktioner och informationsdokument funnits tillgängliga för honom att ta del av.

Utöver skriftlig information och skriftliga instruktioner har Regionen även på andra sätt aktivt arbetat för att bredda sina anställdas insikter och kunskaper kring bl.a. bemötande av patienter; dels genom särskilda möten som regelbundet genomförs med de anställda (terapi möten och arbetsplatsträffar, APT), dels genom fortbildning.

Genom att underlåta att agera i enlighet med de rutiner, riktlinjer och instruktioner arbetsgivaren har uppställt och inte diskutera frågor och sin påstådda oro med ansvariga chefer, enskilt eller vid de möten arbetsgivaren anordnat, har B.H. åsidosatt sina plikter som anställd och agerat direkt illojalt mot Regionen.

B.H:s agerande har de facto skadat patienter. Att märka är bl.a. att bedömning av åldersfrågan avseende en patient överlämnats till asyl enheten vid Migrationsverket för vidare utredning.

B.H:s - Utveckling av talan

B.H:s agerande

B.H. har, som Regionen påstått, skickat e-post till Migrationsverket med information om några asylsökande personer vars tänder han har undersökt. E-posten har skickats på uppmaning av Migrationsverket. B.H. har nämligen, i samband med ett seminarium under Almedalsveckan i Visby under sommaren 2016, blivit ombedd av en representant för Migrationsverket (Å.C.H., enhetschef för Migrationsrättsenheten vid Migrationsverket) att rapportera till verket då han vid sin yrkesutövning upptäcker uppenbara indikationer på att asylsökande personer har fått en felaktig åldersbestämning.

B.H. har endast agerat utifrån vad han trott varit korrekt och i enlighet med sin anmälningsplikt enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453), SoL.

B.H. har under sin anställningstid aldrig av arbetsgivaren blivit varnad eller tillrättavisad för misskötsel, ordervägran eller någon annan typ av icke önskvärt beteende. B.H. har således aldrig betett sig klandervärt på något sätt i sin anställning hos Regionen.

Sekretesslagstiftningen är väldigt omfattande och svåröverskådlig för en arbetstagare som inte är insatt i den. Arbetsgivaren bär ansvaret för att ha underlåtit att hålla sin personal - vilket här är fallet med B.H. - informerad och instruerad i sekretessfrågor på ett fullgott sätt. Med hänsyn till alla omständigheterna i detta fall borde den mest proportionerliga repressalien från Regionens sida ha varit att utdela en skriftlig erinran till B.H. för hans agerande, i den mån hans agerande över huvud taget kan anses ha varit på något vis felaktigt.

B.H:s skyldigheter att anmäla m.m.

B.H. har haft en skyldighet enligt 6 kap. 5 § patientsäkerhetslagen att samverka med samhällsorgan, organisationer och andra som berörs i frågor som rör barn som far illa eller riskerar att fara illa. B.H. har även i enlighet med 14 kap. 1 § 3 p. SoL haft plikt att anmäla missförhållanden där barn kan misstänkas fara illa. B.H. var av uppfattningen att det fanns risk att de övriga barnen, som de misstänkt överåriga asylsökande personerna levde med, kunde fara illa av att bo tillsammans med dessa vuxna personer.

Enligt IVO, som är den myndighet som ger ut tillstånd och övervakar verksamheten för Hem för vård och boende (HVB-hem), är det vissa specifika krav som måste uppfyllas för att få tillstånd att driva ett HVB-hem. När IVO ger tillstånd för att bedriva HVB-hem, och även när dessa kontrolleras så följer de Socialstyrelsens gemensamma författningssamling avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst, läkemedel, folkhälsa m.m. (HSLF-FS 2016:55). Bakgrunden till detta är att ingen ska riskera att hamna i ett hem som inte är lämpligt för den enskilde. Enligt de råd som ges i 4 § i HSLF-FS 2016:55 ska boendet kontrollera och efterleva att de personer som är placerade i hemmet tillhör den målgrupp som hemmet är avsett för, bl.a. vilken åldersmålgrupp hemmet har. HVB-hemmet riskerar annars att förlora sitt tillstånd att bedriva boende, då det inte lever upp till de specifikationer som de angett att de följer på boendet. Således får det anses som ett missförhållande att vuxna bor tillsammans med barn.

B.H. hade ingen uppfattning om till vilken myndighet han skulle rapportera dessa missförhållanden. Han hade heller ingen uppfattning om vilka de faktiska barnen som levde på boendet var. Han valde då att anmäla uppgifterna till Migrationsverket då det rörde asylsökande barn som var utplacerade på HVB-hem genom Migrationsverkets försorg. Det är Migrationsverket som anlitar den aktuella kommunen (Regionen i detta fall) för att få boenden till de nyanlända. B.H. skulle egentligen ha anmält uppgifterna till socialtjänsten, men då han saknade kunskap om detta, på grund av bristande rutiner hos arbetsgivaren, så valde han att anmäla till den myndighet han trodde hade ansvaret.

Riksdagens ombudsman (JO) har uttalat att man får acceptera att en anmälan i något enstaka fall kan leda till en utredning som opåkallat kränker den personliga integriteten (JO:s ämbetsberättelse 1992/93 s. 319; jfr prop. 1996/97:124 s. 104 f.). Det konstateras också att ”hälso- och sjukvård eller tandvård, vare sig de är i offentlig eller privat tjänst, omfattas av skyldigheten att anmäla och lämna uppgifter till socialnämnden till skydd för barn och ungdomar” (prop. 1996/97:124 s. 106). Grundtanken med det utökade barnperspektivet i SoL är att alltid sätta barnens bästa i första hand.

Vidare har B.H. endast lämnat ut de uppgifter som krävs för att uppfylla hans uppgiftsskyldighet. Regeringsrätten har i fallet RÅ 2007 ref 29 diskuterat uppgiftsskyldigheten för hälso- och sjukvårdsinstitutioner. I det målet ansågs ett sjukhus ha uppfyllt sin uppgiftsskyldighet i enlighet med 14

kap 1 § SoL när det lämnat ut begärda uppgifter till en socialnämnd. Sjukhuset hade skrivit ett intyg med vissa utvalda uppgifter ur patientjournalen. Regeringsrätten konstaterade följande i sina domskäl.

”Bestämmelserna i paragrafen är utformade så att den myndighet som har skyldighet att lämna ut uppgifter har att bedöma vad som kan lämnas ut till socialtjänsten, trots att sekretess gäller. Den avvägning som här blir nödvändig måste i varje enskilt fall göras mot bakgrund av de delvis olika syftena bakom sekretessbestämmelserna och bestämmelserna i 14 kap. 1 § SoL. De förra skyddar den enskilde mot att känsliga uppgifter får en inte avsedd spridning. De senare avser att ge socialtjänsten möjlighet att bereda en underårig person i en utsatt situation den vård eller det skydd denna behöver. För att myndigheten skall få ett gott underlag för sin bedömning är det av väsentlig betydelse att socialtjänsten utformar sin framställning så tydligt och preciserat som möjligt.”

I B.H:s fall har inte uppgifterna fått någon vidare spridning, och han har endast angett relevanta uppgifter för vad som var anledningen till hans anmälan, dvs. en kort bedömning av patienternas visdomständer. B.H. har endast uppfyllt sin anmälningsplikt. Det kan dessutom knappast anses vara särskilt integritetskränkande uppgifter för den enskilde att en bedömning av dennes visdomständer beskrivits.

Särskilt om sekretess

Utöver det ovan anförda måste den enskilde lida men för att ett sekretessbrott ska ha skett enligt 25 kap. 1 § OSL. I detta fall har B.H. översänt uppgifter till en annan myndighet, även uppgifter hos den myndigheten omfattas av sekretess. Migrationsverket har dessutom rimligtvis haft tillgång till personuppgifterna om de enskilda som berörs i detta ärende, då det är Migrationsverket som anlitat socialtjänsten till att placera ut personerna på ett boende. De uppgifter som skickades från B.H. har heller inte använts av Migrationsverket till att göra någon omprövning av personernas ålder.

Oavsett om en sådan omprövning sker eller inte, så kan det inte anses vara till men för den enskilde att få en korrekt förvaltningsrättslig bedömning av en statlig myndighet. JO har i sin ämbetsberättelse 2000/01 s. 512 behandlat frågan när en arbetstagare inom hälso- och sjukvårdsområdet har lämnat ut sekretessbelagda uppgifter rörande en patient utan stöd av några sekretessbrytande bestämmelser. Ärendet gällde en läkare som utan medgivande lämnat ut sekretesskyddade uppgifter rörande en patient och dennes make till polis och överförmyndare. Läkaren hade handlat i syfte att bistå patienten på bästa sätt. Det fanns enligt JO:s mening därför ett visst utrymme för att anta att läkaren i det sammanhanget gjorde bedömningen att ett utlämnande av uppgifterna inte skulle vara till men för patienten eller i övrigt stå i strid med bestämmelserna i OSL. Kritik riktades framförallt mot verksamhetens rutiner, då JO slog fast att det är av stor vikt att det inom verksamheten finns fastlagda rutiner för hur frågor som rör

sekretesskyddade uppgifter skall hanteras och att läkarna ges möjlighet att kontakta och rådfråga verksamhetschef eller annan ansvarig. I B.H:s fall har rutinerna på arbetsplatsen varit mycket otydliga (se vidare endan).

Rutinerna på arbetsplatsen

Avseende rutinerna för hanteringen av sekretessuppgifter och delning av information med andra myndigheter på Folktandvården får dessa anses vara mycket bristfälliga. Regionen har inte haft några rutiner för hur en arbetstagare ska agera om denne upptäcker en risk för att barn far illa, om identiteten på de barn som riskerar att fara illa är okänd. Det är denna situation B.H. hamnat i. Inom Folktandvården har det dessutom varit brukligt att klinikpersonal postat iväg eller mailat patientuppgifter till såväl andra kliniker och andra regionförvaltningar som patientanhöriga utan att man alltid vetat med säkerhet i vilka händer uppgifterna hamnar. Detta har skett vid upprepade tillfällen utan att personalen fått någon reprimand från Regionen om att deras agerande varit felaktigt. Enligt Arbetsdomstolens praxis (se t.ex. AD 1981 nr 111) talar det emot att det skulle föreligga saklig grund för uppsägning om inte arbetsgivaren tillämpat interna regler och policys lika för alla arbetstagare på ett konsekvent sätt. I detta fall saknades dessutom interna regler och instruktioner för arbetstagarna hos Regionen om hur hanteringen av sekretessuppgifter skulle ske. Då arbetstagare alltså vid upprepade tillfällen skickat sekretessbelagda uppgifter utan att drabbas av reprimander från arbetsgivaren får det anses strida mot likabehandlingsprincipen av anställda om B.H. då ska bli avskedad på grund av samma misstag.

Oavsett om Regionen känt till att arbetstagare skickat sekretessbelagda uppgifter utan någon kontroll på vilka regler som gäller för sådana eller inte, kan en sådan bristfällig arbetsledning bestående av bristande instruktioner och rutiner inte drabba arbetstagaren. Huvudansvaret för att detta inte sker ligger på arbetsgivaren. Även om det skulle visa sig att någon typ av instruktioner för hur sekretessuppgifter ska hanteras av arbetstagarna har funnits, så måste de anses vara så otydliga och bristfälliga att oklarheten bör drabba Regionen.

Region Gotland - Utveckling av talan

Regleringen av tandvård m.m.

Den legitimerade tandhygienistens arbete regleras bland annat av patientsäkerhetslagen, tandvårdslagen och tandvårdsförordningen (1998:1338), patientdatalagen och patientdataförordningen (2008:360), offentlighets- och sekretesslagen samt Socialstyrelsens föreskrifter om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården (SOSFS 2008:14).

Utöver ovan angiven lagstiftning styrs och regleras den legitimerade tandhygienistens arbete av den av Socialstyrelsen tidigare fastställda Kompetensbeskrivning för legitimerade tandhygienister. Slutligen har

Sveriges Tandhygienistförening utfärdat yrkesetiska regler för legitimerade tandhygienister.

Patientsäkerhetslagen syftar till att främja hög patientsäkerhet inom hälso- och sjukvård samt därmed jämförlig verksamhet och reglerar verksamhet som omfattas av bl.a. tandvårdslagen. Med hälso- och sjukvårdspersonal i lagen avses bl.a. den som har legitimation för ett yrke inom hälso- och sjukvården. Således är reglerna i lagen tillämpliga på B.H. som är legitimerad arbetstagare inom tandvården. Av 6 kap. 1 § patientsäkerhetslagen framgår vilka skyldigheter B.H. har haft att iakttas inom ramen för sin anställning som legitimerad tandhygienist, bl.a. att utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, ge patienter sakkunnig och omsorgsfull hälso- och sjukvård, så långt som möjligt utforma och genomföra vården i samråd med patienten samt visa patienten omtanke och respekt. Av 6 kap. 2 § första stycket patientsäkerhetslagen framgår även att den som tillhör hälso- och sjukvårdspersonalen själv bär ansvaret för hur han eller hon fullgör sina arbetsuppgifter. Av 6 kap. 12 § tredje stycket patientsäkerhetslagen framgår att B.H., som varit anställd inom den allmänna tandvården, också har haft att iakttas bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen, såvitt avser tystnadsplikt.

Även i tandvårdslagen finns regler som överensstämmer med bestämmelserna i patientsäkerhetslagen. Av 3 § tandvårdslagen framgår bl.a. att tandvården ska bedrivas så att den uppfyller kravet på en god tandvård, vilket innebär att den ska vara av god kvalitet, tillgodose patientens behov av trygghet i vården, att behandlingen ska bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet samt främja goda kontakter mellan patienten och tandvårdspersonalen. Av 3 a § första stycket i lagen framgår vidare att vården och behandlingen så långt som möjligt ska utformas och genomföras i samråd med patienten.

Utöver den lagstiftning som reglerar legitimerade tandhygienisters skyldigheter har Socialstyrelsen - som tidigare utövade stödjande och granskande tillsyn över tandvården och tandvårdspersonalen - alltså upprättat en Kompetensbeskrivning för legitimerade tandhygienister. Kompetensbeskrivningen har numera upphört att gälla som tillsynsdokument för Socialstyrelsen, men spelar fortfarande en viktig roll i anställningsrelationen mellan B.H. och Regionen. Kompetensbeskrivningen innehåller rekommendationer om tandhygienistens yrkeskunnande, kompetens, erfarenhet och förhållningssätt. Avsikten med regelverket är att tydliggöra tandhygienistens roll och kompetens och bidra till att ge patienten en god och säker vård. Kompetensbeskrivningen visar således innehållet i tandhygienistens profession. Av kompetensbeskrivningen framgår att tandhygienistens arbete ska präglas av ett etiskt förhållningssätt och bygga på vetenskap och beprövad erfarenhet samt utföras i enlighet med gällande författningar, oavsett verksamhetsområde och vårdform.

Socialstyrelsen har i sin kompetensbeskrivning utformat en modell med tre för tandhygienisten väsentliga områden, nämligen.

- Munhälsa i teori och praktik.
- Forskning, utveckling och utbildning.
- Samverkan och ledarskap.

Samtliga väsentliga områden ska genomsyras av en helhetssyn och ett etiskt förhållningssätt ska genomsyra tandhygienistens arbete, vilket bl.a. innebär.

- Att arbetet ska utgå från en värdegrund som vilar på en humanistisk människosyn.
- Att tandhygienisten ska visa omsorg om och respekt för patientens autonomi, integritet och värdighet.
- Att tandhygienisten ska visa öppenhet och respekt för olika värderingar och trosuppfattningar.

De tre väsentliga områdena har i kompetensbeskrivningen även beskrivits mer utförligt i olika delkompetenser. Av dessa delkompetenser framgår bl.a.

- Att tandhygienisten ska ha förmåga att följa gällande författningar, rutiner och riktlinjer samt hantera känsliga uppgifter korrekt och med varsamhet (se s. 14 såvitt avser delområdet "Säkerhet och kvalitet"), samt
- Att tandhygienisten ska ha förmåga att reflektera över, motivera och medverka till att utveckla en god vårdmiljö samt respektera människors lika värde (se s. 14 såvitt avser delområdet "Vårdmiljö" i kompetensområdet "Munhälsa i teori och praktik").

Legitimerade tandhygienisters arbete präglas av ett etiskt förhållningssätt. STHF har därför - som ett led i att klargöra de etiska frågor som är förenade med yrkesutövningen och garantera patienten ett värdigt och sakkunnigt bemötande - upprättat yrkesetiska regler. I STHF:s yrkesetiska regler anges att en tandhygienist har ett eget ansvar för sina beslut och handlingar och att en humanistisk människosyn utgör grunden för tandhygienistens förhållande till patienten och till allmänheten.

Av STHF:s yrkesetiska regler framgår vidare följande.

- Tandhygienisten ska respektera patientens integritet och rätt till självbestämmande samt iaktta tystnadsplikt och patientens rätt till sekretess (2 §). Som kommentar till bestämmelsen framgår att tandhygienisten, angående sekretess, ska vara medveten om att regeln inte bara avser tystnadsplikt utan också handlar om journalhantering, datoranvändning och telekommunikation.

- Tandhygienisten får inte få låta sig påverkas av bl.a. patientens etniska eller religiösa tillhörighet. Tandhygienisten ska aldrig frångå principen om människors lika värde och aldrig utsätta en patient för diskriminerande handlande eller bemötande (3 §).
- Tandhygienistens förhållande till patienten bör genomsyras av empati och ansvarstagande (4 §).
- Tandhygienisten ska hålla sig underrättad om de skyldigheter som i allmän lag eller särskilda författningar och föreskrifter åläggs tandhygienisten i yrkesutövningen (8 §).

Särskilt om sekretess

Tystnadsplikt och sekretess i den allmänna vården, till vilken Folk tandvården hör, regleras i 25 kap. OSL om sekretess till skydd för enskild i verksamhet som avser hälso- och sjukvård.

Av 25 kap. 1 § OSL framgår att sekretess gäller inom hälso- och sjukvården för uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men. Sekretessen avgränsas alltså med ett s.k. omvänt skaderekvisit. Det innebär att en uppgift inte får lämnas ut, om det inte står helt klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller dennes närstående lider men. Presumtion för sekretess föreligger således. Bedömningen om men skulle kunna föreligga måste alltid utgå från den enskilde individens egen upplevelse och förutsätter normalt att patienten måste tillfrågas om samtycke till att uppgifter lämnas ut.

Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter på hälso- och sjukvårdsområdet är mycket starkt begränsad. I 10 kap. OSL finns bestämmelser om vissa begränsningar i sekretessen och om förbehåll. Dessa bestämmelser gäller visserligen också inom hälso- och sjukvården men av 10 kap. 27 § andra stycket OSL följer att den s.k. generalklausulen i första stycket, som anger att en sekretessbelagd uppgift får lämnas till en myndighet om det är uppenbart att intresset av att uppgiften lämnas har företräde framför det intresse som sekretessen ska skydda, inte gäller sekretessen enligt 25 kap. 1-8 §§ OSL. Att generalklausulen i 10 kap. 27 § första stycket OSL inte är tillämplig innebär att utlämnande av sekretessbelagda uppgifter på hälso- och sjukvårdsområdet till andra myndigheter bara får ske då det specifikt anges i OSL eller i annan författning att uppgiften kan lämnas.

Även om det råder en presumtion för tystnadsplikt och sekretess inom hälso- och sjukvården, har hälso- och sjukvårdspersonal i vissa fall skyldighet att lämna upplysningar till olika myndigheter; dels enligt de särskilda sekretessbrytande bestämmelser som finns i 25 kap. 10- 12 §§ OSL, dels enligt 6 kap. 15 § patientsäkerhetslagen. Ingen av dessa sekretessbrytande regler omfattar de åtgärder som B.H. vidtagit. Av 25 kap. 18 § OSL följer att tystnadsplikten som följer av 1 § i kapitlet inskränker

rätten att meddela och offentliggöra uppgifter, utom i vissa snävt avgränsade fall. Inget av de i lagrummet uppräknade undantagsfallen är tillämpliga på B.H:s förfarande.

I patientdatalagen och Socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2008:14 om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården finns därtill regler om IT-användningen och journalföringen inom hälso- och sjukvården, till vilken tandvården enligt regelverket hör. Enligt 1 kap. 2 § patientdatalagen är syftet med reglerna i lagen att hanteringen av information inom hälso- och sjukvården och journalföring bl.a. ska vara organiserad så att den tillgodoser patientsäkerheten. Vidare följer av samma lagrum att personuppgifter ska utformas och i övrigt behandlas så att patienters och övriga registrerades integritet respekteras. I föreskrifterna tydliggörs hälso- och sjukvårdspersonalens ansvar när det gäller informationshanteringen och journalföring.

Av 2 kap. 4 § patientdatalagen framgår vilken behandling av patientuppgifter som överhuvudtaget är tillåten i hälso- och sjukvården. Personuppgifter får behandlas om

det behövs för

- Att fullgöra journalföringsplikten och upprätta annan dokumentation som behövs i och för vården av patienter.
- Administration som rör patienter och som syftar till att ge vård i enskilda fall eller som annars föranleds av vård i enskilda fall.
- Att upprätta annan dokumentation som följer av lag, förordning eller annan författning.
- Att systematiskt och fortlöpande utveckla och säkra kvaliteten i verksamheten, för administration, planering, uppföljning, utvärdering och tillsyn av verksamheten, eller för att framställa statistik om hälso- och sjukvården.

Av Socialstyrelsens ovan nämnda föreskrifter framgår av 2 kap. 20 § 3 p. att hälso- och sjukvårdspersonal som arbetar för en vårdgivare endast får ta del av patientuppgifter om han eller hon deltar i vården av patienten eller om denne av något annat ändamål som anges i 2 kap. 4 och 5 §§ patientdatalagen behöver uppgifterna för sitt arbete inom hälso- och sjukvården.

Av den ovan angivna redogörelsen framgår tydligt att B.H:s förfarande med tillämpning av patientdatalagen och Socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2008:14, inte har varit tillåtet samt att B.H. brutit mot sin tystnadsplikt och sekretessplikt när han lämnat ut personuppgifter till Migrationsverket i strid mot bestämmelserna i OSL.

Regionen har upplyst B.H. om reglerna för användning av IT-system med information om patienter och B.H. har den 2 maj 2012 bekräftat mottagandet av informationen skriftligen. Av den informationen B.H. tagit del av framgår tillämpliga sekretessbestämmelser. Av informationen framgår vidare att utlämnande av uppgift i patientjournal alltid ska föregås av en prövning av om uppgiften kan ”röjas utan att den enskilde eller någon denne närstående lider men” och att det normalt är den patientansvarige läkaren (eller verksamhetsansvarig) som har att ta ställning till frågan om utlämnande ska ske.

Inom ramen för anställningen har B.H. haft en skyldighet att visa patienten omtanke och respekt samt att hålla sig underrättad om vilka krav lagar, förordningar och andra författningar ställer på patientarbetet och den enskilde tandhygienisten. Att en legitimerad tandhygienist använder känslig information om patienter i syfte att misstänkliggöra dessa är oförenligt med anställningen och plikterna som en tandhygienist har att iaktta. Förfaranden som riskerar att skada patienter kan inte accepteras inom ramen för ett anställningsförhållande inom hälso- och sjukvården.

I förevarande fall har B.H., trots kännedom om tillämpligt regelverk, utan patienternas samtycke behandlat personuppgifter utan laglig rätt och dessutom brutit mot sin tystnadsplikt. Han har inte haft någon rätt att lämna ut uppgifterna, varken inom ramen för sin anställning eller enligt något tillämpligt regelverk.

Regionen och tandvården - rutiner m.m.

Regionen ansvarar för socialtjänst, skolor, barn- och äldreomsorg, omsorg om funktionsnedsatta, räddningstjänst, planering av byggande, gator, vägar, vatten och avlopp med mera. Regionen är också ansvarig för regionens utveckling vilket omfattar områden som näringsliv, kommunikationer, kultur och samarbete med andra regioner i och utanför Sverige. Regionen ansvarar även för hälso- och sjukvård samt tandvård. Verksamheten bedrivs inom ramen för hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Vid Folktandvården har arbetet bedrivits i team som omfattat tandläkare, tandhygienist och tandsköterska. De områden inom vilka tandhygienist, tandläkare och tandsköterska arbetar sammanfaller till vissa delar. Deras kompetenser skiljer sig åt men kompletterar varandra. Tandhygienistens yrkesområde omfattar tandvård för barn, ungdomar och vuxna. Yrket ställer krav på förmåga att samverka med övrig personal inom tandvården samt hälso- och sjukvården. Det är dock alltid en tandläkare som är ansvarig för patienten och det gäller även om det är en tandhygienist, som B.H., som utför en undersökning eller behandling. Enligt fastlagda rutiner har tandhygienisten att vid behov konsultera tandläkare och planera behandlingar i samråd med tandläkaren. Regionen har inte bara tydliga riktlinjer för hur själva behandlingsarbetet ska fungera utan även riktlinjer, rutindokument och andra dokument som beskriver olika situationer och frågor som man kan ställas inför i arbetet.

Regionen har i ett förvaltningsövergripande dokumenthanteringssystem (*Docpoint*) samlat samtliga sina styrdokument. Varje anställd kan där enkelt finna relevant information i många olika frågor. B.H. har sålunda haft tillgång till samtliga dokument i systemet, i vart fall sådana som gäller för hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Dit hör bl.a. riktlinjer för sekretess och journalskrivning, rutindokument för inre sekretess, riskanalyser avseende patientsäkerhet, rutindokument för hantering av vårdavvikelser och riktlinjer för patientsäkerhetsarbete. Av nämnda dokument avseende sekretess och journalskrivning framgår tydligt att de gäller för Folktandvården och att varje utlämnade av en patientjournal ska föregås av en bedömning av vilka men som kan följa av ett utlämnande samt att denna bedömning ska göras av ansvarig tandläkare. Denne ska dokumentera att en journal har lämnats ut och till vem det skett samt skälen för det. Av dokumentet framgår också att en anställd vid osäkerhet såvitt avser sekretessfrågor ska tala med sin närmaste chef som i sin tur kan samråda med högre chefer. I *Docpoint* finns också ett flertal dokument som beskriver hur en arbetstagare ska agera om denne får misstanke om att barn far illa.

Regionen har alltså, inom ramen för sin verksamhet vid hälso- och sjukvårdsförvaltningen, tydliga och väl dokumenterade riktlinjer för sekretess, tystnadsplikt, journalföring och hantering vid misstanke om att barn far illa. Det senare inkluderar den anställdes anmälnings- och upplysningsplikt samt hur en orosanmälan ska göras.

Utöver de riktlinjer, rutindokument och handlingsplaner som sålunda finns i *Docpoint* arbetar Folktandvården också med regelbundna möten i form av dels *terapi*möten (varannan vecka), dels *arbetsplatsträffar* (en gång i månaden). Vid dessa möten kan de anställda få råd och stöd vad gäller utförandet av sina arbetsuppgifter och också diskutera frågor med anknytning till anställningen, tjänsteutövningen och arbetsplatsen. Vid dessa tillfällen kan t.ex. frågor rörande sekretess, tystnadsplikt och oro för patienter tas upp. Sådana frågor kan givetvis också tas upp direkt med närmaste chef. Samtliga anställda vid Folktandvården har alltså omfattande möjligheter att vid osäkerhet i olika frågor kontakta och rådfråga kollegor och chefer om hur frågorna ska hanteras.

B.H:s agerande

B.H. har, vid ett flertal tillfällen, lämnat personuppgifter till Migrationsverket avseende patienter (sju olika patienter) som B.H. inom ramen för sin anställning som tandhygienist vid Folktandvården har behandlat. Personuppgifterna har avsett namn, personnummer och uppgifter om enskilda patienters hälsotillstånd genom angivande av undersökningsfynd av visdomständer. Vid samtliga sju tillfällen har B.H. bedömt patienternas uppgivna ålder och lämnat uppgift om att denna sannolikt varit högre än vad patienten uppgivit. B.H. har grundat sina påståenden på en bedömning av patienternas visdomständer. Syftet med B.H:s agerande har varit att delge Migrationsverket misstanke om att de berörda patienterna inte har uppgett korrekt ålder vid sina ansökningar om

asyl. B.H:s anmälningar har alltså inte enbart omfattat beskrivningar av patienternas visdomständer utan även uppgifter som misstänkliggjort dessa patienter, vilket är oförenligt med hur arbetet inom hälso- och sjukvården ska bedrivas. Detta har också patienterna lidit men av, vilket ska ställas mot kravet för utlämnande av uppgifter om att det ska stå klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående lider men (25 kap. 1 § OSL).

B.H:s primära arbetsuppgifter visavi de aktuella patienterna var att undersöka deras tandkött och utbilda dem i frågor om kostvanor och munhygien. Att undersöka deras visdomständer samt granska och värdera röntgenbilder har legat utanför hans kompetens och arbetsuppgifter. Klinisk patologi har i vart fall varit förebehållet ansvariga tandläkare.

B.H:s agerande har skett utan Regionens tillstånd eller vetskap. B.H. har lämnat ut uppgifterna inom ramen för sin anställning. Han har använt Regionens e- postadress och har, i åtminstone ett fall, utgett sig för att företräda Folktandvården. Han har inte samrått med gode män, ansvarig tandläkare eller enhetschefen om sitt agerande.

En sådan bedömning som är i fråga i målet ligger utanför B.H:s kompetensområde som legitimerad tandhygienist. Regionen har för övrigt inte haft något uppdrag av Migrationsverket att utföra åldersbestämningar.

UTREDNINGEN

Skriftlig bevisning åberopad av B.H.

- 1) Socialstyrelsens författningssamling HSLF-FS 2016:55 (aktbilaga 35)
- 2) Intyg - inskrivning AF (aktbilaga 36)
- 3) Sakkunnigutlåtande av M.H. (aktbilaga 58)
- 4) Minnesanteckningar av A.L.D. (aktbilaga 59)

Skriftlig bevisning åberopad av Region Gotland

- 1) Anställningsinformationsavtal av den 13 oktober 2010 (aktbilaga 9)
- 2) E-post-meddelande från B.H. till Migrationsverket av den 6 september 2016 (aktbilaga 10)
- 3) E-post-meddelande från B.H. till Migrationsverket av den 12 september 2016 (aktbilaga 11)
- 4) Anmälan enligt 3 kap. 7 § patientsäkerhetslagen (aktbilaga 12)
- 5) Polisanmälan (aktbilaga 13)
- 6) Underrättelse om avskedande (aktbilaga 14)

- 7) Socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2008:14 (aktbilaga 15)
- 8) Kompetensbeskrivning (aktbilaga 16)
- 9) Etiska regler och kommentarer (aktbilaga 17)
- 10) Till Användare av IT-system med information om patienter (aktbilaga 18)
- 11) Rutindokument - kölista (aktbilaga 38)
- 12) Rutindokument - samarbete (aktbilaga 39)
- 13) Riktlinjer, sekretess och journalföring (aktbilaga 40)
- 14) Rutindokument - inre sekretess (aktbilaga 41)
- 15) Riskanalyser - patientsäkerhet (aktbilaga 42)
- 16) Rutindokument - vårdavvikelser (aktbilaga 43)
- 17) Riktlinjer - patientsäkerhetsarbete (aktbilaga 44)
- 18) Riktlinjer - ”Barn som far illa - att anmäla sin oro” (aktbilaga 45)
- 19) Riktlinjer - ”Barn som far illa - Handlingsplan” (aktbilaga 46)
- 20) Anmälningsblankett (aktbilaga 47)
- 21) Information till vårdnadshavare (aktbilaga 48)
- 22) Information - länkar (aktbilaga 49)
- 23) Information - Barnsam (aktbilaga 50)
- 24) Vårdhandboken (aktbilaga 51)
- 25) Protokoll (aktbilaga 52)
- 26) Minnesanteckningar (aktbilaga 53)
- 27) Kölista (aktbilaga 65)
- 28) Samarbete med tandhygienist (aktbilaga 66)
- 29) Samarbete med tandhygienist (aktbilaga 67, bilaga 3:2)
- 30) Sekretess och journalskrivning (aktbilaga 68)
- 31) Sekretess och journalskrivning (aktbilaga 69)
- 32) Inre sekretess (aktbilaga 70)

- 33) Rutin (aktbilaga 71)
- 34) Riskanalyser (aktbilaga 72)
- 35) Riskanalyser (aktbilaga 73)
- 36) Riskanalyser (aktbilaga 74)
- 37) Hantering av vårdavvikelser (aktbilaga 75)
- 38) Patientsäkerhetsarbete (aktbilaga 76)
- 39) Patientsäkerhetsarbete (aktbilaga 77)
- 40) Barn som far illa (aktbilaga 78)
- 41) Barn som far illa (aktbilaga 79)
- 42) Barn som far illa (aktbilaga 80)
- 43) Samarbete med tandhygienist (aktbilaga 81)
- 44) Sekretess och journalskrivning (aktbilaga 82)
- 45) Inre sekretess (aktbilaga 83)
- 46) Riskanalyser (aktbilaga 84)
- 47) Patientsäkerhetsarbete (aktbilaga 85)
- 48) Barn som far illa (aktbilaga 86)
- 49) Insidan (aktbilaga 87)
- 50) Inbjudan - Tandvårdsdag (aktbilaga 88)
- 51) Aftonbladet (aktbilaga 89)
- 52) Tjänsteanteckning (aktbilaga 90)
- 53) E-post från/till B.H. (aktbilaga 91)

Muntlig bevisning åberopad av B.H.

- 1) Partsförhör under sanningsförsäkran med B.H.
- 2) Vittnesförhör med Å.C.H.
- 3) Vittnesförhör med J.H. (hustru till B.H.).

Muntlig bevisning åberopad av Region Gotland

- 1) Vittnesförhör med G.R.
- 2) Vittnesförhör med M.K.
- 3) Vittnesförhör med A.L.H.D.

DOMSKÄL

Tingsrättens prövning

B.H. har alltså först och främst yrkat att tingsrätten ska förklara det avskedande av honom som skedde den 27 oktober 2016 ogiltigt och vid bifall till det yrkandet har han också yrkat allmänt skadestånd med 100 000 kr. En förutsättning för bifall till dessa båda yrkanden är att avskedandet skedde under omständigheter som inte ens räckt till för en giltig uppsägning (35 § LAS).

Om tingsrätten kommer fram till att omständigheterna kring avskedandet inte varit tillräckliga för att lagligt motivera avskedandet men väl tillräckliga för att grunda en giltig uppsägning har B.H. i andra hand yrkat allmänt skadestånd med 70 000 kr och ekonomiskt skadestånd med 147 840 kr.

Regionen har bestritt talan under åberopande av att laga skäl förelegat för att avskeda B.H. på sätt som skett genom att B.H. har

- 1) underlåtit att iaktta skyldigheter enligt gällande lagstiftning på hälso- och sjukvårdsområdet,
- 2) brutit mot Socialstyrelsens kompetensbeskrivning och STHF:s etiska riktlinjer för legitimerade tandhygienister, vilka är regler som en legitimerad tandhygienist ovillkorligen ska följa i sin yrkesutövning,
- 3) behandlat patienters personuppgifter i strid mot patientdatalagen och Socialstyrelsens föreskrifter om informationshantering och journalföring i hälso- och sjukvården,
- 4) brutit mot sin tystnads- och sekretessplikt enligt 25 kap. OSL,
- 5) oriktigt utgett sig för att ha agerat för Folktandvårdens räkning samt
- 6) agerat i strid mot de riktlinjer som Regionen ställt upp för användning av IT- system med information om patienter och på ett omotiverat sätt brutit mot sina skyldigheter som anställd till skada för Regionen.

I Regionens bestridande, och grunderna för det, ligger att det under alla förhållanden förelegat saklig grund för uppsägning av B.H.

Tingsrätten kommer här att fortsättningsvis redovisa sina bedömningar under följande rubriker.

- B.H:s faktiska agerande
- Har B.H. brutit mot gällande sekretess (tystnadsplikt)?
- Har B.H. i övrigt underlåtit att iaktta sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning, föreskrifter och riktlinjer på hälso- och sjukvårdsområdet?
- Har B.H. oriktigt utgett sig för att företräda Folktandvården?
- Bristande likabehandling?
- Ska avskedandet förklaras ogiltigt (yrkandena 1 och 2)?
- Ska Regionen betala skadestånd (yrkandena 3 och 4)?
- Rättegångskostnader

B.H:s faktiska agerande

Vad som rent faktiskt förevarit är ostridigt, nämligen följande.

B.H. har, vid ett flertal (i vart fall sju) tillfällen, lämnat personuppgifter till Migrationsverket avseende patienter (sju olika patienter) som B.H. inom ramen för sin anställning som tandhygienist vid Folktandvården har behandlat. Det har skett via e-post. Dessa e-post-meddelanden har i allt väsentligt haft den lydelse som framgår av följande exempel.

"Hej,

Jag heter B. och jobbar på Folktandvården i Visby.

Har flertal asylsökande barn som enligt min uppfattning och tändernas åldersbestämning med fullt erupterade 8:or/visdomständer inklusive fullt utvecklad rotspets, inte kan var den ålder som de har uppgett.

XXX kommer från Afghanistan med personnummer 000000-0000 min bedömning är trolig ålder över 25 år.

YYY kommer från Afghanistan med personnummer 111111-1111 min bedömning är även där trolig ålder över 25 år.

Jag var i kontakt med Migrationsverkets representant på Almedalsveckan i Visby i år, som uppmanade ifall misstanke fanns om felaktig ålder att kontakta Migrationsverket.

Med vänlig hälsning B.

P.S. Tyvärr det kommer nog betydligt fler fall som jag kommer att sända framöver."

Uppgifterna har alltså avsett namn, personnummer (alternativt samordningsnummer) och uppgifter om undersökningsfynd av visdomständer. Vid samtliga tillfällen har B.H. angett patienternas uppgivna ålder och lämnat uppgift om att denna, med hänsyn till undersökningsfynden, sannolikt varit högre än vad patienten uppgivit.

Har B.H. brutit mot gällande sekretess (tystnadsplikt)?

I bestämmelsen i 25 kap. 1 § OSL föreskrivs att sekretess (som innefattar tystnadsplikt) gäller inom hälso- och sjukvården för uppgift om enskilda hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men. Det är alltså frågan om en presumtion för sekretess av sådana uppgifter. Det innebär att det för ett röjande av uppgiften måste finnas omständigheter som ger klart besked om att uppgiften kan röjas utan men för den som berörs.

Det torde vara allmänt känt att sekretess inom hälso- och sjukvården, till vilket Folktandvården hör, är av fundamental betydelse. Det har också med eftertryck framhållits av chefläkaren G.R., den odontologiskt ansvariga tandläkaren vid Folktandvården A.L.H.D. och även M.K., verksamhetschef vid Folktandvården. För övrigt framgår detta med önskvärd tydlighet inte bara av OSL, utan direkt eller indirekt även av andra lagar, förordningar och riktlinjer m.m. som har aktualiserats i målet. Av vad de nämnda vittnena har berättat har också framkommit att ingen anställd, allra minst någon anställd som utövar ett yrke som kräver viss legitimation (vilket är fallet med B.H.), kan ha undgått att ha kännedom om vad som i det stora hela gäller på detta område. Och hit hör utlämnande av sekret information rörande en patient. Till dessa grundläggande regler på området hör att sådant utlämnande inte får ske utan en sekretessbedömning och att en sådan bedömning ska göras av ansvarig tandläkare. Av Regionens reglering på området framgår också att den anställde vid eventuell osäkerhet rörande innehållet i och innebörden av viss reglering har att rådfråga närmaste chef. Förutom nämnda dokument i form av riktlinjer m.m. där detta tydligt framgår har bl.a. M.K. omvittnat hur man vid Folktandvården hållit regelbundet återkommande terapimöten och arbetsplatsträffar vid vilka sammankomster frågor rörande sekretess m.m. berörts.

Regionen har alltså visat att B.H. måste ha haft kännedom om att den information han sände över till Migrationsverket var föremål för sekretess och att han även måste ha haft kunskap om hur sådana uppgifter - om än inte i alla detaljer - rätteligen skulle ha hanterats.

Till det kan läggas att det alldeles bortsett från den nu sagda åvilat B.H. - särskilt som han är en legitimerad yrkesutövare - ett betydande ansvar för att själv ta reda på och hålla sig informerad om vad som gäller i frågor av central betydelse för yrkesutövandet. Till det hör frågor rörande sekretess och den tystnadsplikt som följer med sådan.

B.H. har alltså röjt uppgifter rörande de aktuella patienternas personliga förhållanden och det har inte framkommit något som ger klart besked om att så kunnat ske utan att patienterna i fråga har lidit men. B.H. har med andra ord åsidosatt gällande sekretess vid en renodlat *sekretessrättslig* bedömning. Tingsrätten återkommer till frågan om vilka men det kan vara frågan om och allvaret av detta vid tingsrättens bedömning av om B.H:s förfarande (åsidossättande av sekretess) *arbetsrättsligt* berättigat ett avskedande alternativt en uppsägning av honom.

Frågan är om B.H:s agerande ändå kan anses försvarligt med hänsyn till de motiv han angett för sitt agerande eller av något annat skäl. B.H. har angett två skäl för sitt agerande. För det första har han gjort gällande att han uppmanats av en representant (Å.C.H.) för Migrationsverket att anmäla misstankar om ”felaktig” ålder hos asylsökande. För det andra har han gjort gällande att hans agerande varit motiverat av omsorgen om barn och oron för att barn kan vistas på samma HVB-hem som vuxna personer. Vid bedömningarna av detta ska det uppmärksammas att det i OSL finns sekretessbrytande bestämmelser, dvs. bestämmelser som innebär att uppgifter som är föremål för sekretess trots det får röjas (se vad gäller aktuellt område 25 kap. 11 - 14 §§ och även 10 kap. 27 - 28 §§ OSL). Tingsrätten har alltså att bedöma 1) om det är utrett att B.H. haft dessa motiv för sitt handlande, 2) om det i så fall faller under någon sekretessbrytande bestämmelse eller 3) ändå kan anses berättiga hans agerande i en arbetsrättslig kontext.

Å.C.H. har i förhör berättat att hon sommaren 2016 deltog vid ett seminarium under Almedalsveckan i Visby och att B.H. och hans hustru J.H. (som tydligen åhört diskussionen vid seminariet) efter seminariet närmade sig henne med vissa frågor. Hon har för sig att de nämnde att de arbetade inom tandvården och att de förde en kortare och allmän diskussion om asylfrågor. Hon har uppgett att hon inte uppmanade B.H. att anmäla misstankar om ”felaktig” ålder utan att hon hänvisade till att var och en med vägledning av sitt eget samvete får göra en bedömning av hur man ska agera vid eventuella misstankar.

Av vad Å.C.H. sålunda har berättat kan slutsatsen inte dras att hon har uppmanat B.H. att agera som han har gjort. Hon synes med makarna H. i stället spontant och i allmänna ordalag diskuterat åldersbedömningar och asylfrågor. Att i denna diskussion, utifrån förhöret med henne, kunna urskilja någon konkret uppmaning eller rekommendation till B.H. om ett specifikt handlingssätt är inte möjligt. B.H. kan inte heller rimligen ha uppfattat henne som att hon uppmanat eller rekommenderat honom att agera på ett visst sätt. Under alla förhållanden kan B.H. inte med fog kunnat bibringas uppfattningen att vad Å.C.H. kan ha sagt skulle kunna åsidosätta gällande regelverk och rutiner avseende hanteringen av sekretessbelagda uppgifter på hans arbetsplats.

B.H. kan alltså inte med framgång åberopa att någon uppmaning eller liknande från Å.C.H. skulle göra det berättigat för honom att bryta aktuell sekretess.

B.H. har vidare alltså gjort gällande att hans agerande varit motiverat av omsorgen om barn och oron för att barn kan vistas på samma HVB-hem som vuxna personer. Det har alltså inte rört omsorgen om de patienter han har vårdat. Han har inte heller, enligt vad han själv har uppgett, haft någon kännedom om att några barn rent konkret har varit utsatt för sådan vuxengemenskap han har hyst oro för. Det kan i och för sig sättas i fråga om B.H. verkligen har haft det av honom själv angivna syftet med sitt agerande. Det har ostridigt t.ex. inte angetts vid de överläggningar arbetsgivaren höll med B.H. och hans ombud inför ett tilltänkt avskedande och inte heller i hans ansökan om stämning. Dessutom måste det angivna motivet anses tämligen osannolikt och långsökt. Det finns alltså fog för att misstänka att det, som Regionen har påstått, rör sig om en efterhandskonstruktion. Men även om det skulle förhålla sig så att B.H. hyst den oro han sagt sig hysa kan hans agerande, enligt tingsrättens bedömning, ändå inte anses ursäktligt och någon sekretessbrytande bestämmelse kan inte anses vara tillämplig till hans "förmån". B.H. borde i sådant fall i enlighet med givna riktlinjer överlämnat till sin chef för ställningstagande om några åtgärder i form av orosanmälan eller liknande skulle vidtagas och, i andra hand, själv kommit fram till att hinder på grund av sekretess förelegat att anmäla det han anmält till Migrationsverket.

Tingsrättens bedömning är alltså sammanfattningsvis att B.H. genom att till Migrationsverket lämna ut ifrågavarande uppgifter åsidosatt gällande sekretessbestämmelser, vilka är av väsentlig betydelse för hans anställning vid Folk tandvården.

Har B.H. i övrigt underlåtit att iaktta sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning, riktlinjer och föreskrifter på hälso- och sjukvårdsområdet?

Tingsrätten har ovan konstaterat att B.H. har brutit mot den sekretess som följer av OSL. Regionen har dock gjort gällande att B.H. har underlåtit att iaktta sina skyldigheter enligt gällande lagstiftning på hälso- och sjukvårdsområdet även i övrigt. Regionen har konkret hänfört sig till patientsäkerhetslagen, tandvårdslagen och patientdatalagen samt till de anslutande förordningarna tandvårdsförordningen och patientdataförordningen liksom även till föreskrifter och riktlinjer m.m. som ansluter till dessa författningar.

Av *Patientsäkerhetslagen* framgår bl.a. att t.ex. en tandhygienist har att utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, ge patienter sakkunnig och omsorgsfull hälso- och sjukvård, så långt som möjligt utforma och genomföra vården i samråd med patienten samt visa patienten omtanke och respekt. En tandhygienist bär själv ansvaret för hur han eller hon fullgör sina arbetsuppgifter. Av bestämmelserna i

lagens 6 kap. 12 § framgår att B.H. också har haft att iaktta bestämmelserna i OSL.

Av *tandvårdslagen* framgår att tandvård ska bedrivas så att den uppfyller kravet på en god tandvård, vilket innebär att den ska vara av god kvalitet, tillgodose patientens behov av trygghet i vården, att behandlingen ska byggas på respekt för patientens självbestämmande och integritet samt främja goda kontakter mellan patienten och tandvårdspersonalen.

Enligt 1 kap. 2 § *patientdatalagen* är syftet med reglerna i lagen att hanteringen av information inom hälso- och sjukvården och journalföring bl.a. ska vara organiserad så att den tillgodoser patientsäkerheten. Vidare följer av samma lagrum att personuppgifter ska utformas och i övrigt behandlas så att patienters och övriga registrerades integritet respekteras. I föreskrifterna tydliggörs hälso- och sjukvårdspersonalens ansvar när det gäller informationshanteringen och journalföring.

Av 2 kap. 4 § *patientdatalagen* framgår vilken behandling av patientuppgifter som överhuvudtaget är tillåten i hälso- och sjukvården. Det som sålunda framgår av lag följs sedan upp och specificeras i de föreskrifter och riktlinjer m.m. som Regionen har åberopat.

B.H:s agerande att översända meddelandena till Migrationsverket strider mot vad som i dessa lagar, föreskrifter och riktlinjer sägs om informationshantering och sekretess. Det ska dock påpekas att det inte finns något som tyder på - och det har inte heller påståtts - att B.H. vid själva behandlingen av de aktuella patienternas tänder/tandkött på något sätt brutit i sina skyldigheter enligt dessa regelverk.

Utöver att B.H. har brutit mot gällande sekretessbestämmelser enligt OSL när han lämnat ut personuppgifter till Migrationsverket har han alltså genom det förfarandet också brutit mot annan reglering. Det innebär, enligt tingsrättens mening, inte att något *ytterligare* kan läggas B.H. till last; det är ju frågan om ett och samma agerande. Däremot kan det förhållandet att han åsidosatt sekretessbestämmelser eller bestämmelser som knyter an till sådana bestämmelser och som återfinns och framhålls i flera lagar m.m. vara av betydelse när allvaret i hans agerande ska bedömas (se vidare nedan).

Har B.H. oriktigt utgett sig för att företräda Folk tandvården?

B.H. var enligt anställningsavtalet - och enligt vad som är ostridigt - anställd som tandhygienist. Hans huvudsakliga arbetsuppgift visavi de aktuella patienterna var, enligt Regionen, att undersöka deras tandkött och utbilda dem i frågor om kostvanor och munhygien. Regionen har vidare gjort gällande att det legat utanför hans arbetsuppgifter och även kompetens att undersöka deras visdomständer samt granska och värdera röntgenbilder.

Enligt tingsrättens bedömning finns det i målet inte underlag för att göra en sådan snäv bedömning av hans uppgifter och kompetens som Regionen har gjort. Det torde vara på gränsen till allmänt veterligt att en tandhygienist har

till uppgift att även undersöka tänder. Nu spelar just detta mindre roll i målet. Av vad som framkommit vid förhören i målet kan slutsatsen utan vidare dras att det i vart fall inte ankommit på B.H. att åldersbestämma patienterna i samband med de undersökningar han har gjort av dem, än mindre lämna uppgifter om detta till någon annan. Det har han gjort utan Folktandvårdens (Regionens) tillstånd eller vetskap. B.H. har lämnat ut uppgifterna via e-post med angivande av

”B, Folktandvården” eller med uppgift om att han jobbat hos Folktandvården och att han gjort sina undersökningsfynd inom ramen för sin anställning hos Folktandvården. Och han har gjort detta utan att samråda med någon chef eller annan hos Folktandvården, rådfråga någon där och utan att någon annan hos Folktandvården haft vetskap om utlämnandet av uppgifterna. Han har definitivt inte haft något uppdrag att för Folktandvårdens (Regionens) räkning agera på det sätt han har gjort.

I och med det är det dock inte sagt att han oriktigt utgett sig för att *formellt företräda* Folktandvården (Regionen). Den avslutande hälsningsfrasen *”B., Folktandvården”* kan inte ses som ett uttryck för annat eller mer än att han är anställd hos Folktandvården. I sitt första meddelande till Migrationsverket har han angett *”Hej, Jag heter B. och jobbar på Folktandvården Visby”*. Inte heller det kan ses som att han lämnat uppgifter som formell företrädare för Folktandvården. I ett fall har han undertecknat *”Med vänlig hälsning Folktandvården”* utan att ange sitt eget namn. Det ändrar dock inte tingsrättens bedömning att B.H. inte kan anses ha utgett sig för att formellt företräda Folktandvården som sådan och mottagaren kan knappast ha uppfattat det på det viset. Mer närliggande är att utgå från att mottagaren har uppfattat det som att uppgiftslämnaren (B.H.) har agerat som anställd men nödvändigtvis inte med något mandat att företräda Folktandvården som sådan. Det sätt som B.H. använt sig av för att översända meddelandena, dvs. tämligen korthuggna, ofullständiga och informella e-postmeddelanden, kan inte heller ge intryck av att meddelandena härrör från Folktandvården som sådan (än mindre från Regionen som sådan) eller att uppgiftslämnaren har haft något särskilt uppdrag från Folktandvården som sådan att översända meddelandena. B.H. har själv uppgett att han inte ansett sig ha någon sådan formell ställning av företrädare för Folktandvården och han har, enligt tingsrättens bedömning, inte heller på något tjänligt sätt försökt anstränga sig för att mottagaren skulle få en sådan uppfattning.

Sammanfattningsvis blir slutsatsen att B.H. inte ska anses ha oriktigt utgett sig för att i formell mening företräda Folktandvården som sådan. Med detta sagt vill tingsrätten ändå framhålla, vad som i och för sig är ostridigt, att B.H. agerat som uppgiftslämnare inom ramen för sin anställning hos Folktandvården (Regionen). Det har givetvis betydelse vid den sammanfattande helhetsbedömningen i målet av om B.H. med arbetsrättsliga konsekvenser brustit i sina åtaganden, men som en isolerad omständighet kan det alltså inte anses att B.H. oriktigt har utgett sig för att företräda någon annan än sig själv; dock som anställd vid Folktandvården.

Bristande likabehandling?

B.H. har med hänvisning till rättsfallet AD 1981 nr 111 gjort gällande att han i nu aktuellt hänseende har behandlats på ett annat sätt än andra anställda vid Folktandvården och att det talar emot att det skulle föreligga laga skäl för ett avskedande eller saklig grund för en uppsägning. B.H. har sålunda påstått att andra anställda hos Folktandvården vid upprepade tillfällen skickat sekretessbelagda uppgifter till andra utan att drabbas av reprimander från arbetsgivarens sida.

B.H. har inte lagt fram någon utredning som ger belägg för de påståenden han i denna del har framfört. För att nå framgång med detta återopande har bördan för att visa detta legat på honom. Det har han alltså inte förmått. I och med det är det inte visat att Regionen på något sätt skulle ha åsidosatt någon arbetsrättslig likabehandlingsplikt. Tingsrätten saknar därmed anledning att närmare bedöma existensen och innebörden av en sådan plikt.

'Ska avskedandet förklaras ogiltigt (yrkandena 1 och 2)?

En anställning upphör vanligen endera genom att den anställde själv säger upp sig eller genom att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren. I det förra fallet krävs inte att några särskilda förutsättningar är för handen. I det senare fallet måste arbetsgivaren grunda uppsägningen på sakliga skäl som kan hänföra sig till arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden (7 § LAS).

Enligt 18 § LAS kan en arbetstagare också skiljas från sin anställning genom avskedande om hen grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Detta ska enligt förarbeten och praxis förekomma endast i flagranta fall när arbetstagaren på något sätt har agerat avsiktligt eller grovt vårdslöst och därigenom orsakat arbetsgivaren skada i någon form. Det har också uttryckts som att det ska vara frågan om förfaranden som inte bör talas i något rättsförhållande.

Enligt 35 § LAS ska ett avskedande på talan av arbetstagaren förklaras ogiltigt om arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning.

Så som tingsrätten redan har redovisat måste B.H:s åsidosättande av centrala sekretessbestämmelser i OSL anses vara av allvarligt slag. Det allvaret accentueras ytterligare av att just patientsekretessen framhålls i ett flertal lagar, förordningar och riktlinjer av olika slag på det aktuella området. Av betydelse är vidare att ett brytande av sekretess på detta område kan orsaka skada för förtroendet för hälso- och sjukvården; inte bara hos direkt berörda patienter utan även hos en vidare krets. Det är inte heller frågan om någon engångsföreteelse utan upprepade anmälningar från B.H. till synes av närmast systematisk karaktär. Han har t.ex. i sitt första meddelande till Migrationsverket förutskickat att han kommer att fortsätta sin rapportering.

B.H. själv och M.K. har vid förhör också berättat att de med varandra tidigare fört diskussioner rörande asylfrågor och B.H. har uppgett att han uppfattat det som att M.K. då "lagt locket på". Det har vid dessa förhör inte framkommit exakt hur diskussionerna förts och vem som har sagt vad, men mycket talar, enligt tingsrättens bedömning, för att B.H. fått klart för sig att hans chef inte önskat att man från Folktandvården sida skulle agera i några asylfrågor. Av det kan i sin tur dras slutsatsen att B.H. agerat medvetet illojalt i det att han med en hög grad av misstanke om arbetsgivarens ogillande ändå sänt ifrågavarande meddelanden till Migrationsverket (jfr AD 2000 nr 14, 2007 nr 20 och 2016 nr 48).

Vad som nu har redovisats innebär under alla förhållanden att det har visats att B.H:s åsidosättande av sekretessen och illojala förfarande mot arbetsgivaren är tillräckligt allvarligt för att utgöra saklig grund för att säga upp B.H. (jfr AD 2006 nr 69 och 2006 nr 118).

Nästa fråga är om dessa omständigheter också vid en samlad bedömning är tillräckliga för att berättiga *avskedandet* av B.H.

Det ska då framhållas att innehållet i de till Migrationsverket översända meddelandena, förutom personuppgifterna, inte har innehållit annan information än sådan som rört de aktuella personernas visdomsstandstatus. Det kan i och för sig inte sägas vara särskilt integritetskänslig information. Det ska också påpekas att B.H. inte lämnat ut några journaler, röntgenbilder eller motsvarande. Informationen har dessutom inte översänts till någon annan än en annan myndighet där det också råder ett sekretesskydd. Informationen har alltså inte gjorts tillgänglig för någon större eller obestämd krets. Den potentiella *direkta* skadan för de aktuella patienterna måste därför sägas ha varit av begränsat, till och med mycket begränsat, slag. Men B.H:s förfarande har inneburit även skada för Regionen (arbetsgivaren) i det att förtroendet för och tilliten till hälso- och sjukvården rent allmänt kan påverkas negativt av det skedda. Den förtroendeskadorna kan dock inte bedömas vara alltför omfattande. Däremot kan Regionens förtroende för B.H. som anställd bedömas som mer betydande.

En särskild fråga i sammanhanget är hur man ska bedöma utsikterna för att B.H. meddelanden till Migrationsverket i förlängningen kan komma att få betydelse för patienterna vid asylbedömningar eller motsvarande. B.H:s meddelanden i sig kan knappast i sådant sammanhang föranleda några avgörande bedömningar av frågan om de aktuella patienternas ålder. Men hans meddelanden skulle i förlängningen kunna initiera eller påverka ett redan inlett förfarande och därigenom få en mycket stor negativ betydelse för de aktuella patienterna. Inom ramen för detta mål finns det dock inget säkert underlag för att göra någon närmare bedömning av riskerna för sådana konsekvenser. Å andra sidan kan det med fog ifrågasättas om nu nämnd tänkbar risk för indirekt skada - dvs. att patienternas asylstatus avgörs med tillgång till så kompletta och korrekta uppgifter som möjligt - över huvud taget utgör något skyddsvärt intresse. Regionen har i sin utformning av sin talan rent allmänt fäst stor vikt vid att B.H. genom sitt

agerande har misstänkliggjort sina patienter och svikit det förtroende och den tillit patienter hos hälso- och sjukvården bör kunna hysa för den. Patienter bör med andra ord, enligt Regionen, kunna förlita sig på att vårdpersonal utför sitt uppdrag utan att fästa något avseende vid omständigheter som ligger utanför själva uppdraget. Vad gäller detta har Regionen hänfört sig till vad som i av den åberopade regelverk m.m. sägs om iakttagande av humanistiska principer som likabehandling och icke-diskriminering samt respekt för patienten och dennes integritet och värdighet (se särskilt Socialstyrelsens omnämnda kompetensbeskrivning och STHF:s yrkesetiska regler). Regionen har i anslutning till det pläderingsvis också uppehållit sig vid den Hippokratiska eden. Den eden går huvudsakligen ut på att den läkekunnige ska vårda och läka, inte skada. Men i eden ingår också en passus om att man ska förtiga vad man erfarit i sina patientkontakter. Det är alltså inget annat eller mera än vad som framgår av de regelverk m.m. Regionen har åberopat och som är tillämpliga i målet.

Det finns i målet inget underlag som med bestämdhet ger stöd för antagandet att B.H:s agerande har betingats av en respektlös syn på nyanlända. Han kan lika gärna ha agerat utifrån ett intresse av att asylbedömningar görs korrekt med ett fullgott underlag. Det ursäktar givetvis inte hans åsidosättande av sekretessbestämmelser och andra bestämmelser. Men det kan alltså inte anses visat att B.H. har åsidosatt gällande bestämmelser och riktlinjer rörande sekretess med något bestämt syfte att skada något av rättsordningen skyddat intresse.

Sammantaget finner tingsrätten att B.H:s agerande inte kan anses utgöra ett så allvarligt åsidosättande av hans åligganden som anställd hos Regionen att det har förelegat laga skäl för avskedandet. Hans agerande är dock sådant, vilket tingsrätten redan uttalat, att det har förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

B.H:s yrkande om ogiltigförklaring och det anslutande yrkandet om ett allmänt skadestånd om 100 000 kr ska därför ogillas (yrkandena 1 och 2).

Ska Regionen betala skadestånd (yrkandena 3 och 4)?

I och med tingsrättens ställningstagande att det i och för sig inte förelegat laga skäl för avskedandet (utan endast saklig grund för uppsägning) ska tingsrätten pröva B.H:s yrkanden om allmänt och ekonomiskt skadestånd (yrkandena 3 och 4).

Genom det oberättigade avskedandet är den grundläggande förutsättningen uppfylld för att kunna tillerkänna B.H. såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd (38 - 39 §§ LAS).

Det yrkade beloppet avseende allmänt skadestånd, 70 000 kr, bedömer tingsrätten som för högt tilltaget med hänsyn till allvaret i de upprepade åsidosättandena av centrala sekretessbestämmelser som B.H. gjort sig skyldig till. Som skäligt belopp för den kränkning B.H. utsatts för genom avskedandet ska i stället 35 000 kr anses.

Vad gäller ersättningsyrkandet avseende ekonomiskt skadestånd avser det fem månaders uppsägningslön, vilket B.H. med hänsyn till sin sammanlagda anställningstid är berättigad till (11 § LAS). B.H:s uppgift om att han alltsedan avskedandet stått utan arbete och samtidigt sökt jobb har inte motbevisats av Regionen. Hans uppgift rörande detta ska därför läggas till grund för bedömningen då den inte kan anses uppenbart osannolik. Beräkningssättet av yrkade ersättning motsvarande förlorad lön inklusive semesterersättning är inte ifrågasatt av Regionen. Det är däremot rätteyrkandet. B.H. har yrkat ränta från den 17 november 2016 (dagen för delgivning av stämning i målet). Det finns inget rättsligt stöd för att han skulle vara berättigad till det. Det kan, utan att full klarhet råder, antas att de fem månadslönerna enligt anställningsavtalet har förfallit till betalning den 25 november och den 25 december 2016 samt den 25 januari, den 25 februari och den 25 mars 2017 (eventuellt med vissa justeringar för infallande helgdagar). Förfallodagen för semesterersättningen är, i brist på preciserade påståenden, däremot mer oklar. Dessa oklarheter får falla tillbaka på B.H., vilket innebär att ränta inte på något delbelopp ska utgå före den 25 mars 2017.

Rättegångskostnader

Regionen har alltså vunnit tvisten såtillvida att B.H. inte vunnit bifall till vad han först och främst begärt (yrkandena 1 och 2). Dessutom har Regionen vunnit i en tidigare avgjord interimistisk fråga om anställningens fortbestånd under den tid denna tvist handlades. Å andra sidan har B.H. vunnit framgång med sina yrkanden om att erhålla visst allmänt skadestånd liksom även viss lön. Det kan inte sägas vara någon obetydlig framgång för honom. Med hänsyn till tingsrättens bedömningar i sakfrågorna kan parterna därför sägas ha ömsom vunnit och förlorat i lika stor mån. Det innebär att vardera parten ska svara för sina rättegångskostnader.

DOMSLUT

1. Tingsrätten ogillar B.H:s yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet av honom den 27 oktober 2016.
2. Tingsrätten förpliktar Region Gotland att till B.H. betala allmänt skadestånd med 35 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 17 november 2016 till dess betalning sker.
3. Tingsrätten förpliktar Region Gotland att till B.H. betala lön inklusive semesterersättning med 147 840 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 mars 2017 till dess betalning sker.
4. Vardera parten ska svara för sina rättegångskostnader.