

Stf justitieombudsmannen
Lilian Wiklund

Kritik mot Lunds universitet för att skrivelser till en anställd kunde uppfattas som att myndigheten ville begränsa den anställdes yttrandefrihet

Bakgrund

En professor vid Lunds universitet, V.M., blev omplacerad i februari 2014. I oktober 2014 fick V.M. en skrivelse från sin arbetsgivare med rubriken Direktiv till V.M. Direktivet var undertecknat av dekanen Lynn Åkesson och prefekten Anders Ohlsson. Direktivet hade i de aktuella delarna följande lydelse:

Direktiv till V.M.

Bakgrunden till och utgångspunkten för dessa direktiv är det "Beslut rörande V.M:s anställning vid Lunds universitet" som fattats gemensamt av HT-fakulteternas dekan Lynn Åkesson och SOLs prefekt Anders Ohlsson den 28/2 2014.

Den läsåret 2014/15 genomförda kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön bland de anställda inom ämnet tyska samt det ovan nämnda beslut som därpå fattades ska inte vara föremål för vidare diskussion.

V.M. ska uteslutande vända sig direkt till SOLs prefekt alternativt HTs dekan när hon har frågor kring och synpunkter på arbetsrelaterade frågor på SOL eller sin egen tjänstgöring.

I maj 2015 fick V.M. ett mejl från arbetsgivaren med rubriken: Påpekande i anslutning till direktiv. Mejllet var undertecknat av prefekten Anders Ohlsson. I mejllet anfördes bl.a. följande:

Det jag vill framföra till dig är följande:

- vi förväntar oss att du håller dig till "Direktivet" i så motto att du endast diskuterar din arbetssituation efter beslutet i februari 2014 med Lynn Åkesson och mig. Det är alltså inte acceptabelt att du för sådana diskussioner med andra SOL-medarbetare, vilket jag vet att du gjort.
- Grundutbildning är inte en del av dina arbetsuppgifter och därför är det inte acceptabelt att du har synpunkter på hur studenters prestationer på den nivån betygsätts eller tar initiativ till förändring av i redan LADOK inrapporterade betyg, vilket hände i förra veckan.

Anmälan

I en anmälan till JO klagade organisationen Academic Rights Watch på Lunds universitet. Academic Rights Watch ifrågasatte universitetets agerande och menade att direktivet syftade till att begränsa V.M:s yttrandefrihet på ett sätt som stod i strid med regeringsformen, RF.

Utredning

JO begärde att rektor för Lunds universitet skulle yttra sig över det som Academic Rights Watch hade anfört i anmälan till JO.

I ett remissvar anförde rektor Torbjörn von Schantz bl.a. följande:

Anmälarna anger att M. i ett direktiv hindrats av sin arbetsgivare att utöva sin yttrandefrihet och däri förbjudits att lämna information om arbetsrelaterade frågor till media.

Med anledning av detta vill Lunds universitet anföra följande.

Bakgrunden till beslutet rörande M:s anställning vid Lunds universitet var ett arbetsmiljöproblem inom avdelningen för tyska inom Humanistiska och teologiska fakulteterna. En arbetsmiljöutredning hade genomförts år 2012 med hjälp av konsulter och universitetets sektion Personal. Av utredningen framgick att det under en längre tid funnits konflikter inom avdelningen, vilka inbegripit mobbning och trakasserier. Vidare framkom att stämningen präglades av oro och rädsla samt att det förekom ett kontrollerande klimat. Utredningen visade också att M. var orsaken till dessa arbetsmiljöproblem. M. skapade en orimlig situation för övriga anställda som inte vågade säga ifrån. Ett beslut fattades därför (28 februari 2014) om ändrade arbetsuppgifter och ändrad placering för M., vilket innebar att hon inte bemannades inom grundutbildningen samt att hon förflyttades till en annan avdelning.

Efter detta beslut sökte M. vid upprepade tillfällen upp en rad anställda vid sin tidigare avdelning och i övriga delar av institutionen och beklagade sig över sin situation. M:s agerande var arbetshindrande och utgjorde ett psykosocialt problem på arbetsplatsen. Det tog också tid från M:s utförande av sina egna arbetsuppgifter. Prefekt, dekan samt fakultetens personalfunktion höll flera möten med M. och hennes fackliga företrädare där hennes agerande påtalades, men utan att situationen förbättrades. När M. inte upphörde med att besvära andra anställda, skrevs direktivet daterat den 23 oktober 2014.

Direktivet hade således sitt ursprung i en ohållbar arbetssituation och syftade till att skapa en rimlig psykosocial arbetsmiljö för M:s kollegor. Kollegorna uppfattade M:s ständiga ifrågasättande av beslutet av den 28 februari 2014 som ytterst belastande. Detta var också hindrande för M:s eget arbete. Därför erinrades M. om att hon skulle vända sig till dekan eller prefekt med frågor och synpunkter när det gällde hennes arbetssituation. Det var enbart arbetssituationen och en nödvändig ordning för denna som avsågs att hanteras genom direktivet. Tanken var aldrig att hindra M. att uttala sig i media, och direktivet är inte heller uttryckt så. Syftet var inte att begränsa M:s rätt att uttrycka sina åsikter. Istället har mycket tid ägnats åt att lyssna och försöka finna en lösning genom samtal.

Lunds universitet förstår att direktivet kan uppfattas som hindrande i sin lydelse om det inte kopplas till situationen på arbetsplatsen. Det är ändå Lunds universitets uppfattning att direktivet i sitt sammanhang inte utgör en inskränkning eller begränsning av M:s grundlagsskyddade rätt att ge uttryck för sin egen uppfattning.

För att undanröja det missförstånd som anmälan ger vid handen kan råda kring direktivets innebörd, kommer ansvarig prefekt, berörd fakultets dekan och personalfunktion att kontakta M. och förtydliga vilka förutsättningar som gäller för

hennes arbetssituation och klargöra att det inte finns någon avsikt att förhindra M:s rätt till yttrandefrihet.

Berörda befattningshavare har lämnat synpunkter relaterade till handläggningen av ärendet och på innehållet i detta yttrande.

Academic Rights Watch kommenterade remissvaret, och kom in med ytterligare skrifter i ärendet.

Bedömning

Varje medborgare är 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 (2 kap. 1 § RF). Yttrandefriheten får begränsas genom lag (2 kap. 20 § RF).

Den som använder sin yttrandefrihet i någon av de former som är särskilt reglerade i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen får inte utsättas för andra sanktioner från det allmänna än sådana som är uttryckligt angivna i dessa grundlagar, det s.k. repressalieförbudet. Även när den enskilde har använt sin yttrandefrihet i andra former än de som regleras i tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen anses ett skydd mot repressalieåtgärder följa av 2 kap. 1 § 1 RF (se bl.a. JO 2010/11 s. 605, dnr 149-2009 och Justitiekanslerns beslut den 20 september 2011, dnr 5394-10-31).

Den som är anställd vid en myndighet har alltså rätt att, utan att riskera att drabbas av repressalier från arbetsgivarens sida, framföra sina synpunkter såväl på myndighetens verksamhet som i andra frågor. Reglerna till skydd för yttrandefriheten fritar givetvis inte den anställda från skyldigheten att rätta sig efter arbetsgivarens beslut och direktiv om hur verksamheten ska bedrivas. Yttrandefriheten innebär dock en rätt för den anställda att fritt uttrycka sina privata åsikter om exempelvis sådana beslut och direktiv.

I direktivet uttryckte universitetet att V.M. skulle "uteslutande vända sig direkt till" prefekten eller dekanen om hon hade frågor kring och synpunkter på arbetsrelaterade frågor eller sin egen tjänstgöring. Universitetet följde cirka ett halvår senare upp direktivet genom ett "påpekande" i ett mejl. I mejlet angavs det bl.a. att det inte var acceptabelt att V.M. förde diskussioner om sin arbetssituation med andra medarbetare som hon hade gjort.

Universitetet har i sitt remissvar uppgett att åtgärderna mot V.M. grundade sig i arbetsmiljöproblem, och att syftet med direktivet inte var att begränsa V.M:s yttrandefrihet. Jag tar inte ställning i frågan om huruvida det var befogat att vidta åtgärder mot V.M. utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Frågan gäller om universitetet har begränsat V.M:s yttrandefrihet i strid med RF.

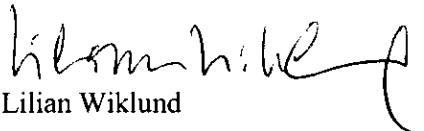
Det finns inte anledning för mig att ifrågasätta universitetets uppgift om att avsikten inte var att begränsa V.M:s yttrandefrihet. En offentlig arbetsgivare måste dock noga överväga de formuleringar som används i förhållande till en anställd. Direktiv till en anställd får inte utformas på ett sätt som innebär eller

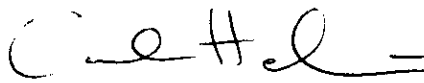
kan uppfattas som att de syftar till att begränsa den anställdes rätt att utnyttja sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. En offentlig arbetsgivare får inte heller kritisera en anställd för att han eller hon har yttrat sig om vissa frågor eller till vissa personer.

Enligt min mening ger direktivet intryck av att arbetsgivaren hade synpunkter på vilka personer som den anställda fick framföra sina åsikter till i frågor om verksamheten och sin egen arbetssituation. Dessutom innehöll det mejl som skickades senare kritik mot V.M. för att hon hade uttryckt åsikter om sin arbetssituation till medarbetare. En offentlig anställd har, som jag har redovisat ovan, rätt att uttrycka tankar, åsikter och känslor om arbetsgivaren, verksamheten och sin egen arbetssituation. Det saknar betydelse om synpunkterna framförs internt eller till exempelvis media och om synpunkterna är befogade eller inte. Jag är därför kritisk till hur direktivet och mejlet utformades.

Det som Academic Rights Watch i övrigt har anfört föranleder inte någon åtgärd eller något uttalande från min sida.

Ärendet avslutas.


Lilian Wiklund


Caroline Hellström
föredragande

Sändlista

Academic Rights Watch

Lunds universitet