



# Academic Rights Watch

Bevakar den akademiska friheten i Sverige

Justitiekanslern  
Box 2308  
103 17 Stockholm  
registrator@jk.se

2016-10-14

## Yttrande över Uppsala universitets yttrande föranlett av vår anmälan av den 21 maj 2016 (dnr 3249-16-21)

I maj 2016 anmälde den organisation som vi representerar, insamlingsstiftelsen Academic Rights Watch (ARW), en misstänkt överträdelse vid Uppsala universitet av det allmänna förbudet mot repressalier som anses följa ur regeringsformen. Det rör sig om två skrivelser som vi anser inskränker en kvinnlig Uppsala-professors yttrandefrihet i strid med gällande rätt. Om inte professorn slutar yttra viss typ av kritik hotas det i skrivelserna med uppsägning. Uppsala universitet har ingett ett yttrande i ärendet undertecknat Beáta Megyesi (prefekt) och Coco Norén (dekan). Dessa chefer är identiska med de chefer som undertecknad de ifrågasatta skrivelserna. Vi har beretts tillfälle att yttra oss över chefernas yttrande, vilket vi välkomnar.

Vårt yttrande har följande delar:

- A. Yttrande över chefernas kommentar till anmälan
- B. Yttrande över chefernas text om bakgrunden
- C. Ärendets samhälleliga vikt mot bakgrund av den s.k. Macchiarini-affären

I korthet gör vi följande observationer:

a) I chefernas kommentar till vår anmälan påstås felaktigt att de ifrågasatta skrivelserna bara reglerar formen och inte innehållet hos professorns yttranden. I själva verket måste flera formuleringar förstås så att de inskränker yttrandenas innehåll. Universitetet tar i kommentaren avstånd från en formulering i en av skrivelserna. Skrivelserna undertrycker alltså den fria debatten på lärosätet. Föreskrifter som inskränker en professors yttrandefrihet är i högsta grad negativa för professorn. Detta dels för att de innebär ingrepp i den

allmänna medborgerliga yttrandefriheten, dels för att de innebär en begränsning av professors i etablerad praxis grundade roll som väktare över verksamhetens kvalitet. I praktiken är professorn förhindrad att utöva sin yrkesroll. För ett uppsåt talar inte minst det faktum att professorn kritiserat cheferna i olika sammanhang innan de ifrågasatta skrivelserna tillkom varför en jävslikande situation i båda fallen förelegat. Redan på dessa grunder rör det sig enligt vår mening om repressalier mot professorn.

b) Chefernas beskrivning av bakgrunden till behandlingen av professorn innehåller en rad allvarliga anklagelser mot henne. Anklagelserna läggs fram utan att motsvarande objektiva bevisning presenteras. Beskrivningen saknar därför bevisvärde i frågan om chefernas agerande mot professorn var nödvändigt i sammanhanget. Den har dock (oavsiktligt) bevisvärde avseende frågan om deras eget uppsåt. Den osakliga bakgrundsbeskrivningen stärker bilden av att cheferna haft ett direkt uppsåt att undertrycka den fria debatten på lärosätet genom att tysta ner professors kritik av deras sätt att leda verksamheten.

c) Ärendet bör sättas in i en större samhällelig kontext där den s.k. Macchiarini-affären vid Karolinska institutet intar en framträdande plats. Det handlar ytterst om möjligheten att som professor och akademisk lärare kunna kritisera hur verksamheten bedrivs för att därigenom säkra hög kvalitet inom forskning och utbildning (jfr 1 kap 4 § högskolelagen). Utan denna möjlighet ökar risken att fel och brister inte uppmärksammas och åtgärdas. I det aktuella fallet är riskerna visserligen inte livsavgörande på samma sätt som i Macchiarini-fallet, men i grunden är det samma problematik som aktualiseras. I det nu aktuella ärendet hänvisas schablonmässigt till arbetsmiljön för att inskränka en professors kritik mot hur undervisningen organiseras och bedrivs. Vi hoppas på en kraftfull markering från Justitiekanslerns sida att interna kritiker inom högskolan och inom det offentliga generellt inte får avfärdas som ”arbetsmiljöproblem” enbart p.g.a. den kritik de yttrat.

## **Bilagor**

Bilaga 1: ”Till dekanen om prefektval, nov 2012”, utdrag ur e-brev.

Bilaga 2: ”Till Cecilia Arnqvist 10 jan 2013”, utdrag ur e-brev.

Bilaga 3: ”Promotorn har ordet”, i *Språkröret* årgång 13 nr 1 (januari 2013).

Bilaga 4: ”Revisionsrapport: Angående regelefterlevnad i anställningsförfarandet” (internrevisionen, Göteborgs universitet), dnr V 2016/336.

## **A. Yttrande över universitetets kommentar till anmälan**

Prefekten och dekanen har kommenterat de uppgifter som lämnades i vår anmälan. Vi följer här universitetets punktindelning.

1. Vi skrev i anmälan, angående de båda ifrågasatta skrivelserna, arbetsgivarbeslutet från 2013 (AB2013) och erinran från 2016 (SB2016), där professor Gerd Haverling (GH) tillrättavisas av cheferna, att ”[b]åda skrifterna anmärker på kritiska yttranden som professor

Haverling riktat mot universitetet och avslutas med hot om uppsägning”. Vi tog detta som intäkt för att skrivelserna innebär otillåtna inskränkningar av yttrandefriheten.

Cheferna kommenterar vårt påstående genom följande utdrag ur SB2016 (sid. 2):

Gerd Haverling har i skrivelser och e-postmeddelanden uttryckt sig på ett otrevligt och kränkande sätt, bland annat genom att misstänkliggöra en anställd genom att påstå att denna har gjort sig skyldig till brott. Hon har formulerat sig på ett uttryckssätt som inte får förekomma på en arbetsplats och som är helt oacceptabla. Hennes skrivelser leder till upplevda kränkningar hos andra och skapar konflikter och samarbetsproblem.

Cheferna drar av detta slutsatsen att ”[a]nmärkningarna gäller på vilket sätt GH framfört sin kritik och inte *innehållet* i kritiken.” Det skulle enligt prefekten och dekanen därför inte vara fråga om en otillåten inskränkning av yttrandefriheten.

Universitetets slutsats att SB2016 bara skulle gälla formen på kritiken är dock inte korrekt. Betrakta nämligen påståendet i SB2016 att GH skulle ha ägnat sig åt att ”misstänkliggöra en anställd genom att påstå att denna har gjort sig skyldig till brott”. Denna anklagelse måste förstås som helt eller delvis rörande innehållet i GH:s kritik. Det är inte det sätt på vilket GH påstått att en anställd gjort sig skyldig till brott som SB2016 anmärker på, utan det faktum att påståendet har just detta innehåll.

Det bör nämnas att den person som GH påstått gjort sig skyldig till brott (tjänstefel) är identisk med den prefekt som undertecknat AB2013. (Se bilagan ”Om höstens händelser” till universitetets yttrande, s. 3). Detta skedde dock efter att AB2013 hade färdigställts. Innan färdigställande hade GH dock riktat annan allvarlig kritik mot prefekten. Vi återkommer till detta under punkt B nedan.

Samma sak gäller följande utdrag ur SB2016 som universitet inte återger:

Dekan visar också att Gerd V.M. Haverling involverar sig i frågor utanför sitt ansvarsområde som överskrider det kollegiala styret. Hon har framfört sina åsikter genom ett stort antal e-postmeddelande som ställts till en rad personer utanför de beslutsprocesser och organ som styr verksamheten. Gerd V.M. Haverling måste acceptera arbetsledningen och de kollegiala organens arbete och beslut.

Att GH ”involverar sig i frågor utanför sitt ansvarsområde” och ”måste acceptera arbetsledningen och de kollegiala organens arbete och beslut” måste ses som inskränkningar av innehållet i GH:s kritik, inte av formen. Det är det faktum att GH involverat sig i olika frågor och kritiserat besluten som det här anmärks på, inte det sätt på vilket hon involverat sig och kritiserat.

Oavsett detta är inskränkningar av yttranden som tar fasta på formen snarare än på innehållet därmed inte invändningsfria från yttrandefrihetssynpunkt (jfr 1 kap 4 § tryckfrihetsförordningen, 1 kap 5 § yttrandefrihetsgrundlagen samt Europakonventionen art. 10).

Inskränkningar av formen måste liksom inskränkningar av innehållet vara bl.a. föreskrivna i lag och proportionerliga i sammanhanget.

Det som cheferna i övrigt anför under punkt 1 är svårbegripligt och synbarligen inte relevant.

2. Vi gjorde i anmälan gällande att "[t]ill skillnad mot vad som hävdas i Noréns skrivelse [SB2016] framstår Haverlings kritik – som återges i de e-postmeddelanden som ingår i erinran – som sakligt motiverad, adekvat och återhållen".

Chefernas kommentar lyder: "En av bilagorna till SB2016 är exempel på GH:s korrespondens i vilken hon återkommer till anklagelser om maktmissbruk, tjänstefel, brott och hemliga agendor. Stilgreppet som ofta används är att formulera något som en obestridlig antydning." Universitetet citerar sedan rikligt ur GH:s kritiska skrivelser och e-brev. Det är oklart vad prefekten och dekanen vill visa med dessa citat då ingen konkret slutsats dras. T.ex. gör de inte explicit gällande att GH:s skrivelser skulle innehålla olagliga yttranden (förtal, hets mot folkgrupp, hänsyn till rikets säkerhet eller liknade). Vi ser därför ingen anledning att yttra oss över denna del av chefernas kommentar. Vi vill dock tillägga att det som GH skrivit i sitt sammanhang måste betraktas som lagligt då GH, inte minst i de texter som universitetet bifogar som bevismaterial, alltid bemödar sig om saklig argumentation.

3. Cheferna tar upp vårt påstående att "[d]e kritiska synpunkterna gäller uteslutande, direkt eller indirekt, vetenskapliga angelägenheter". Cheferna invänder att GH:s kritik även gällt "utbildning, rekrytering och universitetsorganisation, vilket Språkvetenskapliga fakulteten i sig inte ser som problematiskt". Vi vill tillägga att dessa aspekter redan täcks av vårt användande av kvalificeringen "indirekt". Hur som helst finns på denna punkt ingen betydande oenighet.

4 och 5. Cheferna tar under punkt 4 upp ett påstående som i vår anmälan motiveras med den efterföljande satsen, som universitetet behandlar separat under punkt 5. Då påstående hänger ihop behandlar vi dem här under samma punkt. Våra påståenden är:

Skrivelserna innehåller dessutom felaktigheter vad gäller en professors arbetsuppgifter. I erinran lämnas exempelvis uppgiften att Haverling åsidosatt sina åtaganden i tjänsten genom att involvera sig i administrativa frågor utöver de ramar som ges av det kollegiala styret.

Notera att ordet "exempelvis" signalerar att den senare satsen utgör en motivering för den förra. Tydligt har detta undgått prefekten och dekanen.

Cheferna förnekar att det i SB2016 förekommer felaktigheter vad gäller en professors arbetsuppgifter. Att de har fel på denna punkt kan emellertid beläggas konklusivt med hänvisning till följande utdrag ur SB2016:

Coco Norén framförde att hon ser mycket allvarligt på hur Gerd Haverling har uttryckt sig, särskilt då det inte är första gången som Gerd Haverling åsidosätter sina skyldigheter i anställningen.

Meningen måste förstås som att det enligt dekanen Norén är en skyldighet i anställningen att avhålla sig från vissa yttranden (som innebär kritik mot chefer och beslut). Som vi skrev i anmälan, med hänvisning till JK:s tidigare beslut (dnr 8322-14-30, s. 5), finns det i själva verket ingen sådan skyldighet att avhålla sig från kritik. Däremot finns det en plikt att följa fattade beslut, vilket givetvis är fullt förenligt med att uttala kritik mot besluten.

6. Cheferna kommenterar till sist vårt påstående att "[m]ot bakgrund av de till erinran bifogade e-postmeddelandena måste detta förstås som att Haverling förbjuds kritisera administrativa beslut". Prefekten och dekanen skriver: "Kanske är formuleringen otydlig och behöver konkretiseras. Ingen medarbetare förbjuds att kritisera administrativa eller andra beslut."

Cheferna medger här att det finns fog för vårt påstående. Det är bra att man nu tar avstånd från förbudet att kritisera administrativa eller andra beslut. Universitetet måste mot denna bakgrund upphäva skrivelsen SB2016 då man nu inser att denna innehåller påståenden mot vilka berättigade invändningar kan resas.

Cheferna fortsätter:

Däremot måste ärendehantering respekteras, och kritik framföras på ett sådant sätt som möjliggör samarbete i en god arbetsmiljö. Det är också rimligt att den gemensamma lärarkåren inom ett ämne, i det här fallet grekiska, med sin vetenskapliga och pedagogiska kompetens, ges tolkningsföreträde framför en kollega inom ett annat ämne, särskilt då beslut om utbildning och forskning inom ämnet har hanterats enligt gängse förfarande i kollegiala organ sammansatt av representanter för hela institutionen.

Cheferna lämnar här uppgiften att GH inte skulle ha gett vissa kollegor "tolkningsföreträde". Detta kan inte förstås på annat sätt än att man vill införa ett förbud för professorer och andra att yttra sig i frågor där det enligt cheferna finns andra som är bättre vetande. Yttrandefriheten medger dock ingen sådan begränsning av rätten att yttra sig till ämnen där en överordnad statlig beslutsfattare anser att man är kompetent.

Om cheferna inte uppskattar GH:s yttranden i olika frågor kan de helt enkelt lämna yttrandena obeaktade. Att – på det sätt som här gjorts – införa olika förbud mot yttranden med viss form eller visst innehåll är alltså, förutom att det inte har stöd i lag, oproportionerligt i sammanhanget. Sådana förbud är därför olagliga.

7. Vi drog i anmälan slutsatsen att "kritik mot arbetsgivaren inte kan betraktas som brister i förhållande till 'åtaganden i tjänsten'". Angående detta påstående skriver cheferna:

Språkvetenskapliga fakulteten instämmer till fullo i att ”kritik mot arbetsgivaren inte kan betraktas som brister i förhållande till ”åtaganden i tjänsten”, och vänder sig starkt emot antydningen om att något annat skulle vara fallet.”

Det föreligger alltså enighet mellan oss och cheferna på denna punkt.

För att sammanfatta: i prefekten och dekanens kommentar till vår anmälan påstås felaktigt att de ifrågasatta skrivelserna bara reglerar formen och inte innehållet hos GH:s yttranden. I själva verket måste flera formuleringar förstås så att de inskränker yttrandenas innehåll. Cheferna tar i kommentaren avstånd från en formulering i en av skrivelserna. Skrivelserna undertrycker alltså den fria debatten på lärosätet. För ett uppsåt talar inte minst det faktum att professorn kritiserat cheferna i olika sammanhang innan de ifrågasatta skrivelserna tillkom varför en jävsläkande situation förelegat i båda fallen. Frågan om chefernas uppsåt diskuteras mer ingående under punkt B nedan. Föreskrifter som inskränker en professors yttrandefrihet är i högsta grad negativa för professorn. Detta dels för att de innebär ingrepp i den allmänna medborgerliga yttrandefriheten, dels för att de begränsar professors i etablerad praxis grundade roll som väktare över verksamhetens kvalitet. I praktiken är professorn förhindrad att utöva sin yrkesroll. Redan på dessa grunder rör det sig enligt vår mening om repressalier mot professorn.

## **B. Yttrande över de agerande chefernas text om bakgrunden**

I denna del av vårt yttrande kommenterar vi helt kort de tre bakgrundavsnitten i Uppsala universitets yttrande som i detta återfinns under punkterna. Dessa avsnitt är undertecknade av de chefer som agerat i ärendet, dvs. prefekten (Megyesi) och dekanen (Norén).

B. Bakgrund till Arbetsgivarbeslut AB2013

C. Arbetsmiljöinsatsen 2012 och Arbetsgivarbeslut AB2013

D. Bakgrund till SB2016 och därefter

I dessa delar riktar de agerande cheferna en rad allvarliga anklagelser mot GH. Texten inleds med följande:

Perioden 2009 fram till 2013 då arbetsgivarbeslutet överlämnades till Gerd Haverling föranleddes av 1) att hon skapat allvarliga arbetsmiljöproblem för ett tiotal anställda, framför allt inom ämnena latin och grekiska språk, på institutionen genom kränkande uttalanden i e-postbrev och vid handledningstillfällen samt 2) att hon inte godtar lagar (Högskolelagen, Högskoleförordningen), regler (Uppsala Universitets regelverk och policy) och beslut beredda och fattade av kollegiala organ i demokratisk ordning enligt föreskrifter (fakultetsnämnd och institutionsstyrelse).

Sedan kommer ”några typiska fall som återspeglar problematiken som lett till arbetsgivarbesluten”, dvs. de ifrågasatta skrivelserna AB2013 och SB2016.

Allvaret i chefernas anklagelser mot GH står i besvärande kontrast till frånvaron av objektiv dokumentation som skulle belägga att de är sanna. Vi finner det anmärkningsvärt och respektlöst att universitetets företrädare inte bemödar sig om att med olika handlingar konkret belägga att de grava påståenden man gör om en arbetstagare och professor stämmer med verkligheten.

Här är ett exempel:

Under perioden 2010-2013 har GH:s doktorander uttryckt starkt missnöje över allvarliga kommunikationsproblem, bristande respekt och kränkande formuleringar i hennes kritik av och synpunkter på deras arbeten. Därför hade doktoranderna svårt att tillgodogöra sig kritiska synpunkter och arbeta fokuserat på ett tillfredsställande sätt. Vid ett flertal tillfällen önskade två doktorander att en tredje part skulle närvara vid handlednings- eller examinations-tillfällen för att de skulle känna sig trygga i situationen.

Cheferna framför här långtgående kritik av GH som handledare av doktorander, utan att någon objektiv bevisning anförs. Om vi antar att missnöjet funnits, varför ska doktorandernas förklaring av orsaken antas vara sann? Var GH:s kritik kanske berättigad? Universitetet ger inga svar på dessa högst väsentliga frågor. På samma sätt är det med resten av universitetets text om bakgrunden.

Enligt Uppsala universitets publikationsdatabas har sedan 2009 fyra personer disputerat med GH som handledare. Detta vore omöjligt om GH vore en så problematisk handledare som cheferna påstår. Under samma tid har tre personer disputerat med antingen prefekten (Megyesi) eller dekanen (Norén) som handledare. GH har alltså oftare handlett med framgång än prefekten och dekanen tillsammans.

I de få fall där det ges belägg i form av utdrag ur GH:s skrivelser är det uppenbart att utdraget inte ger önskat stöd. Ett exempel får illustrera detta. På sid. 5-6 anförs att GH invänt mot förfarandet att avbryta en rekrytering av en lektor med sedvanligt sakkunnigförfarande för att istället omplacera en redan anställd på tjänsten. Cheferna skriver:

GH har upprepade gånger invänt mot detta och menar på att lagen inte är passande för den klassiska miljön, och uppmanade kollegan att ta en tjänst någon annanstans för att omplaceringar enligt henne skulle [vara] skadliga för verksamheten.

Cheferna drar därur följande slutsats: ”GH har således försökt inskränka en enskild arbetstagares lagliga rättigheter utifrån sin uppfattning om vad som är hedervärt eller inte.” Att GH kritiserat ett omplaceringsbeslut, vilket hon har all rätt att göra, innebär självfallet inte att hon ”försökt inskränka en enskild arbetstagares lagliga rättigheter” etc. För övrigt befinner sig GH inte i överordnad position och skulle alltså inte kunna inskränka någons lagliga rättigheter ens om hon ville.

Då bevisningen är antingen obefintlig eller uppenbart otillräcklig saknar chefernas bakgrundstext bevisvärde i frågan om universitetets agerande gentemot GH varit nödvändigt.

De säger dock en hel del om de chefer som författat texten och deras motiv. Mot bakgrund av de förklenande påståendena och den obefintliga eller bristfälliga bevisningen framstår texten som ett försök till karaktärsmord på GH.

Då cheferna som författat bakgrundstexten är identiska med de chefer som författat de ifrågasatta skrivelserna AB2013 och SB2016 har texten i yttrandet, oavsiktligt, bevisvärde avseende frågan om uppsåt. GH hade innan AB2013 färdigställts riktat allvarlig kritik mot den undertecknande prefekten Megyesi. GH skriver hösten 2012 flera e-brev till den tidigare dekanen Björn Melander där hon klagar på prefektens roll vid tjänstetillsättningar och kritiserar hennes förlängda förordnande och en kultur av bristande yttrandefrihet (bilaga 1). GH kontaktar även personalavdelningen angående lagligheten i ett av GH kritiserat tillsättningsärende (bilaga 2). Saken gällde ett lektorat i grekiska som Megyesi tillsatt, enligt GH felaktigt. Inte minst höll GH vintern 2013 i egenskap av ordförande för promoveringsceremonin (promotor) ett tal inför hela Uppsala universitet där hon, i kraftfulla ordalag, framhöll vikten av ”tjänsterna lysas ut ordentligt och utan manipulativa och konkurrensbegränsande formuleringar i utlysningstexterna, att de sakkunniga väljs med omsorg och att alla former av jäv undviks, och att inget missbruk av teknikaliteter i den svenska lagstiftningen tillåts förekomma” (bilaga 3, sid. 6). Alla insatta förstod givetvis att talet var en kritik av ledningen vid GH:s egen fakultet, särskilt av Megyesi. Hänvisningen till att ”olika former av maktmissbruk drabbar även äldre personer med tillsvidareförordnande” avsåg naturligtvis GH:s egen situation. Innan SB2016 färdigställdes hade GH skärp kritiken av ledningen och hur verksamheten bedrivs, vilket inom fakulteten ytterst är den undertecknande dekanens ansvar. Detta framgår av bilagorna till chefernas yttrande.

Mot denna bakgrund stärker chefernas yttrande intrycket av uppsåt, dvs. att det i fråga om skrifterna AB2013 och SB2016 handlar om att undertrycka den fria debatten på lärosätet så att GH inte längre ska kunna kritisera de undertecknande chefernas sätt att organisera verksamheten. Dessa har alltså ett direkt egenintresse i saken. Det finns inget i Uppsala universitets yttrande som objektivt belägger att GH gjort sig skyldig till något utöver att just ha kritiserat chefernas beslut samt hur verksamheten är organiserad.

Vi påminner om det ovan nämnda JK-beslutet (dnr 8322-14-30, s. 5), där JK betonar rätten för en offentligt anställd att kritisera sin arbetsgivare:

Att uttala kritik mot sin arbetsgivare eller det sätt som verksamheten bedrivs på strider för den offentligt anställdes inte mot lojalitetsplikten. Rätten att göra det är tvärtom grundlagsskyddad.

Sammanfattningsvis: de agerande chefernas beskrivning av bakgrunden till behandlingen av GH innehåller en rad allvarliga anklagelser mot henne. Anklagelserna läggs fram utan att motsvarande objektiva bevisning presenteras. Beskrivningen saknar därför bevisvärde i frågan om chefernas agerande mot GH var nödvändigt i sammanhanget. Den har dock (oavsiktligt) bevisvärde när det gäller deras eget uppsåt. Den osakliga bakgrundsbeskrivningen stärker bilden av att cheferna haft ett direkt uppsåt att undertrycka den fria debatten på lärosätet genom att tysta ner professorns kritik av deras sätt att leda verksamheten.



### C. Ärendets samhälleliga vikt mot bakgrund av den s.k. Macchiarini-affären

Den samhälleliga kontexten med Macchiarini-skandalen kan inte bortses från. Utredningen av Sten Heckscher, Ingrid Carlberg och Carl Gahmberg, *Karolinska institutet och Macchiarini-ärendet: En extern granskning* (2016), visar tydligt att nedtystade interna kritiker kan leda till katastrofal vetenskaplig kvalitetsförsämring. Inom medicin blir detta särskilt påtagligt eftersom människors liv står på spel. Inom de humanistiska vetenskaperna får motsvarande kvalitetsförsämring inte livsavgörande följder. Icke desto mindre är det av stort nationellt intresse att standarden på all högre utbildning håller hög nivå. Kravet på hög kvalitet i verksamheten är av detta skäl inskrivet i högskolelagen (1 kap 4 §).

Att de högst tvivelaktiga formerna för Macchiarinis anställning inte är något undantag visas av utvecklingen vid Göteborgs universitet där internrevisionen nyligen fastslog att det förekommit ett mycket stort antal felaktiga anställningar av akademisk personal (bilaga 4). Efter en anmälan om 95 olagliga anställningsbeslut vid en institution vid Göteborgs universitet konstaterade internutredningen att det i ett fall kunde bli fråga om åtal-sanmälan för tjänstefel för en av de inblandade cheferna. En Uppsala-avhandling om rekryteringen av lektorer vid lärosätet slog fast att endast en bråkdel (10-15%) av alla forskar- och lärartjänster tillsattes efter sakkunniggranskning (Ingegerd Gunvik-Grönbladh, 2015, ”Att bli bemött och att bemöta. En studie om meritering i tillsättning av lektorat vid Uppsala universitet”).

Det är mot denna bakgrund som GH opponerar sig mot ledningsbeslut fattade av prefekten (jfr bilagan ”Om höstens händelser” till universitetets yttrande). GH anser bl.a. att den vanliga sakkunniggranskningen av sökande till ett lektorat satts ur spel på ett för den akademiska kvaliteten fatalt sätt. Hon menar att prefekten är ansvarig chef och att det kan vara fråga om tjänstefel. Det vore inte otroligt mot bakgrund av vad internrevisionen kom fram till i Göteborg. Men huruvida GH har rätt är inte väsentligt i sammanhanget. Frågan gäller hennes rätt att utöva sin medborgerliga yttrandefrihet samt den kritiska roll som enligt etablerad praxis tillkommer en professor.

Det är av största vikt för högskolan och för samhället att interna kritiker som uttalar saklig kritik om hur institutionen styrs inte av detta skäl får avfärdas som ”arbetsmiljöproblem”. Chefer ska med andra ord inte ha rätt att hänvisa till arbetsmiljöproblem enbart beroende på att en professor eller annan akademisk personal kritiserat deras beslut. Det är dock just vad som hänt i detta fall. Av dessa skäl är det av största vikt i ett samhällsperspektiv att Justitiekanslern gör en stark markering att chefernas agerande i ett fall som detta inte är acceptabelt ur grundlagssynvinkel.

Vi vill avslutningsvis erinra om *Sorguç v. Turkey* (2009) där Europadomstolen slår fast att “the importance of academic freedom [...] comprises the academics’ freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work” (§ 35), med hänvisning till Europarådets rekommendation 1762 (2006) om akademisk frihet. Yttrandefriheten, särskilt rätten att kritisera den egna institutionen, åtnjuter alltså enligt Europadomstolen, vars avgöranden utgör rättskälla i Sverige, ett särskilt starkt rättsligt skydd

i akademiska sammanhang. Vi hoppas att Justitiekanslern i sitt beslut tar även detta faktum i beaktande.

Erik J Olsson  
Galjevångsvägen 1  
22465 Lund  
076-130 11 44

Magnus Zetterholm  
Skyttelinjen 80  
226 49 Lund  
0733-18 45 56

[erik\\_j.olsson@academicrightswatch.se](mailto:erik_j.olsson@academicrightswatch.se) [magnus.zetterholm@academicrightswatch.se](mailto:magnus.zetterholm@academicrightswatch.se)