

**En kommunal tjänsteman har i sin egenskap av rektor vid en gymnasieskola till utbildningskontoret överlämnat förslag till lönesättning för lärare, däribland hans hustru, vid skolan – Fråga om rektorn varit jävig enligt bestämmelserna i 6 kap. 25 § kommunallagen (1991:900)**

---

**Anmälan**

I en anmälan till JO framförde AA klagomål mot dåvarande rektor BB vid Tullengymnasiet i Borås kommun. Enligt AA hade BB, vid befordran och lönesättning av sin hustru, underlåtit att iaktta gällande bestämmelser om jäv.

**Utredning**

Inledningsvis infordrades och granskades kommunens skriftväxling med AA och övriga handlingar rörande AA:s frågor till kommunen i jävsfrågan.

Därefter anmodades BB att inkomma med utredning och yttrande angående AA:s anmälan till JO. BB anförde huvudsakligen följande i ett remissvar (hänvisningar till bilagor har utelämnats).

**Bakgrund**

Vid ett sammanträde 990823 på kommunalrådet CC:s kontor framfördes en rad klagomål mot mig som rektor av AA f d lärare vid Tullengymnasiet under tiden 950809–990619.

Efter samråd med min chef utbildningschef DD, gjorde denne en framställan till kommunchefen EE om att få till stånd en utredning om huruvida jag som rektor missbrukat min ställning och favoriserat en av de anställda som jag sedan 1991 är gift med.

Borås kommuns revisionskontor har 991110 till kommunledningskansliet överlämnat ”Utredning angående otillbörligt gynnande på Tullengymnasiet” (återgiven nedan, JO:s anm.).

**Mina kommentarer**

Som framgår av utredningen har jag icke utnyttjat situationen för att gynna min hustru.

När det gäller de tre lärare som har samordningsansvar på skolan är deras funktion ett resultat av normalt arbetsledande som en rektor har rätt och skyldighet att utöva i enlighet med läroplan, skollag och skolavtal. Enligt nya läraravtalet ”Avtal 2000”

skall rektor eftersträva att ”lärare leder lärare” för att decentralisera och skapa delaktighet och inflytande i skolans ledningsfunktion. Jag har alltid öppet och i samarbete med utbildningschef redovisat och motiverat mina förslag speciellt under den tid när samordningsorganisationen utvecklades (år 1995–96). All personal liksom de fackliga organisationerna har haft full insyn i de av mig som arbetsledare fattade besluten.

Att jag är gift (sedan 1991) med FF är man på alla nivåer inom utbildningsförvaltningen medvetna om, utbildningschef, utbildningssekreterare, personalkonsulent, personalsekreterare, lönehandläggare, ekonomichef och kanslipersonal. Självklart även all personal på Tullengymnasiet.

Det är viktigt att hålla i minnet att någon tjänstetillsättning ej skedde utan att det här gäller tre lärare som genom sin kompetens, erfarenhet och utvecklingsbenägenhet fick ytterligare ansvar inom ramen för sina befintliga tjänster. Vad beträffar lönesättningen av de tre samordnarna hänvisar jag till revisionskontorets utredning (se nedan, JO:s anm.).

Här framgår att jag icke hade befogenhet att lönesätta dem enär utbildningschefen och löne- och förhandlingschefen handlägger och beslutar i denna typ av lönesättning.

### Lönesättning

Vad beträffar ”den följd av år” som AA påstår att jag lönesatt min hustru, är det viktigt att ha klart för sig hur rutinerna i Borås kommun har varit före och efter 1996. Dessa rutiner förklaras i revisionskontorets utredning (se nedan, JO:s anm.).

Efter 1996 har ett så kallat förhandlingsinstitut införts, vilket innebär att rektor och de fackliga organisationerna på skolan utifrån kommuncentrala direktiv ålagts att följa vissa rutiner i samtalen liksom att utifrån kommunens lönepolicy utarbeta lokala lönekriterier på varje skola för att lyfta fram ”sin” särart som skola och lärarkollektiv.

Rektor och lärarnas fackliga organisationer har enligt 1996 års läraravtal stort gemensamt ansvar för att lönesättningen av de anställda uppfattas som rättvis och premierar pedagogisk utvecklingsbenägenhet. I praktiken innebär detta att consensus runt varje lönepåslag uppnås för att lägga grunden för ett positivt och harmoniskt arbetsklimat på skolan.

När jag och facket har enats om hur lönepotten fördelats mellan lärarna överlämnas detta resultat till utbildningskontorets personalavdelning. Utbildningschefen och personalsekreteraren har i uppgift att granska och vid behov ifrågasätta och korrigera felaktigheter i relation till avtalets intentioner till kommunens övergripande lönepolicy.

Därefter föreslår personalsekreteraren och utbildningschefen förhandlingsunderlaget till löne- och förhandlingschefen som förhandlar med löneorganisationernas kommunombud. Det finns alltså ett flertal kontrollinstanser i löneförhandlingsprocessen som motverkar att oegentligheter eller partiska ställningstaganden kan ske från vare sig rektors eller fackets sida.

/---/

Till sist bör noteras att AA icke vid något av de utvecklingssamtal eller lönesamtal som jag i egenskap av rektor haft med vederbörande uttryckt eller i övrigt antytt att jag skulle gynnat min hustru eller på felaktig grund tilldelat henne arbetsuppgifter.

Den i remissvaret nämnda revisionsrapporten är upprättad av revisionskontoret i Borås kommun den 10 november 1999 och rubricerad ”Utredning angående otillbörligt gynnande på Tullengymnasiet”. I utredningen anförde revisionskontoret bl.a. följande (vissa delar av mindre intresse i detta ärende och hänvisningar till bilagor har utelämnats).

**Uppdrag, syfte och metod**

Med anledning av en JO-anmälan angående jäv på Tullenskolan har revisionskontoret, på uppdrag av kommunledningskansliet, genomfört en granskning med syfte att upprätta ett underlag för bedömning om BB, i sin roll som rektor och arbetsledare på Tullengymnasiet, på ett otillbörligt sätt gynnat sin hustru FF.

Datinsamling har skett genom dokumentstudier av protokoll, matrikeluppgifter, verksamhets- och arbetsplaner samt fakturor och underlag. Dessutom har ett antal kompletterande intervjuer genomförts.

Efter en redovisning av händelseförlopp och genomgången utredning anförde Revisionskontoret följande i bedömningsdelarna rörande kompetens, lönesättning och frågan om otillbörligt gynnande.

Vi bedömer att FF:s utbildning och erfarenhet, ger den kompetens som krävs för hennes arbetsuppgifter som samordnare.

Vi har, utifrån de jämförelser vi gjort, inte kunnat finna att FF gynnats otillbörligt när det gäller lönesättning. Vi bedömer att den löneutveckling hon haft inte skiljer sig i förhållande till jämförbara lärare, med avseende på arbetsuppgifter och/eller anställningstid.

Vi har, utifrån granskade fakturor, löneunderlag och reseräkningar, 1996–1999, inte kunnat finna något som pekar på ett otillbörligt handlande eller gynnande.

Till remissvaret fogades även minnesanteckningar från sammanträde den 23 augusti 1999, riktlinjer vid lönesättning i löneöversynsförhandlingen 1997, en skrivelse från kommunens förhandlingsdelegation angående löneöversyn lärare 98/99 och listor utvisande lönesättningen för de tre lärare som efter 1996 fick samordningsuppgifter.

AA yttrade sig över remissvaret.

Kompletterande uppgifter inhämtades från BB.

I beslut den 9 november 2000 anförde *JO André* följande.

**Bedömning**

JO skall enligt de regler som gäller för JO:s verksamhet normalt inte utreda händelser eller förhållanden som ligger mer än två år tillbaka i tiden om det inte finns särskilda skäl för det. Såvitt framgår av utredningen härrör besluten om att ge viss personal samordnaransvar ursprungligen från åren 1995 och 1996. Även om projektet permanentades år 1997 synes de i sammanhanget väsentliga besluten om vilka som skulle ha samordnaransvar ha fattats tidigare. Jag finner därför inte skäl att uttala mig om BB:s åtgärder i den delen.

Av utredningen framgår att BB inte deltog i ”förhandlingarna” när storleken på det personliga tillägget för ”samordnarna” bestämdes.

När det gäller lönesättningen i övrigt vill jag anföra följande.

I kommunallagen (1991:900) finns det bestämmelser om jäv. Enligt 6 kap. 25 § kommunallagen är en anställd hos kommunen jävig, om saken angår honom själv eller hans make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom

själv eller någon närstående, han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång, han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Av 6 kap. 24 § kommunallagen följer att en anställd som är jävig i ett ärende hos en nämnd inte får delta eller närvara vid handläggningen av ärendet. Denne får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov. Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom skall självant ge det till känna. Enligt 6 kap. 26 § kommunallagen bortses från jäv när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

Jävsreglerna skall tillämpas vid handläggning av ärenden hos nämnden. Med handläggning avses inte bara beslutsfattande utan även utredning, beredning och föredragning. De personer som åsyftas är de som tar sådan befattning med ett ärende att de kan tänkas inverka på ärendets utgång. Som exempel kan nämnas att den som haft att förbereda ärendet utan att delta i dess slutliga handläggning omfattas av jävsreglerna. Reglerna är ett uttryck för den övergripande objektivitetsprincipen som är fastlagd i grundlag och syftar till att garantera att myndigheternas handlande präglas av objektivitet och opartiskhet.

Av utredningen framgår att BB, såsom rektor för Tullengymnasiet, deltog i lönesättningen genom att han – efter ”för-förhandlingar” med facket – till utbildningskontorets personalavdelning överlämnade förslag om lönepottens fördelning mellan lärarna. Även om det fanns ett antal ”kontrollstationer” efter det att BB hade avslutat sin befattning med lönefrågorna, måste hans deltagande i ”för-förhandlingarna” anses utgöra en viktig del av beredningen inför de slutliga förhandlingarna och beslut om lön till lärarna. Hans befattning med saken har därför varit sådan att han tillhör den personkrets som träffas av jävsbestämmelserna.

Utredningen hos JO har inte visat att FF otillbörligt har gynnats på grund av BB:s befattning med ärendet. Det finns emellertid inte något krav på otillbörligt gynnande för att jävsreglerna skall vara tillämpliga. BB var alltså jävig vid handläggningen av ärendet eftersom den av kommunen tillämpade ordningen för beredning av lönefrågorna innebar att ”för-förhandlingarna” om lönepottens fördelning även påverkade lönen till hans hustru.

Undantaget i 6 kap. 26 § kommunallagen är inte tillämpligt.

Det konstaterade jävsförhållandet innebär inte att överenskommelserna om lön är ogiltiga. Frågan om jäv kan dock återopas vid ett överklagande enligt den ordning som anges i 10 kap. kommunallagen.

---

Ärendet avslutas med den kritik som framgår av det anförda.