

Fråga om en tjänstemans åtgärd att kalla en anställd, som uttalat sig i en tidningsartikel, till ett samtal inneburit en kränkning av den anställdes meddelar- och yttrandefrihet. Även kritik mot tjänstemannen för att hon under samtalet ställt frågor om politiska åsikter m.m.

Anmälan

AA, lärare vid Kulturskolan i Hofors kommun, anmälde i en skrivelse till JO kulturskolans chef, BB.

AA anförde i huvudsak följande. Han hade kallats till ett möte med BB för att förhöras om sina politiska åsikter. Förhöret hade motiverats med att det var chefens skyldighet att förvissa sig om att det inte fanns några rasister bland personalen. Det framfördes vid förhöret att en chef skall känna till personalens åsikter i fråga om främlingsfientlighet och det sades att det var viktigt att alla hade samma värdegrund. Hans arbete i det parti han tillhör ifrågasattes och det påstods att partiet står för rasistiska åsikter. Han upplevde att förhöret skedde under tvång, underförstått ett hot om avsked, och han tror att det var initierat av den politiska ledningen i kommunen. Han anser att kommunen försöker begränsa yttrandefriheten och invånarnas fria åsiktsbildning.

Utredning

Barn- och utbildningsnämnden i Hofors kommun yttrade sig över vad anmälaren anförde enligt följande.

Bakgrund

En näringsidkare och medlem i det lokala partiet Folkhemmet Hofors- Torsåker anslög på dörren till sin lokal affischer, som av många uppfattades som främlingsfientliga. Tidningen Arbetarbladet rapporterade ingående om dessa affischer och kommenterade även på ledarplats. Bl.a. förekom frågor till partikamrater om hur de ställde sig till påståendena som framfördes på affischerna. Anmälaren, AA, var en av dem, som utfrågades.

Kulturskolans chef, där anmälaren är anställd, uppfattade inte av tidningsartiklarna klart om anmälaren tog avstånd från främlingsfientliga åsikter eller ej. Eftersom anmälaren under kafferaster m.m. framfört bestämda politiska åsikter, väcktes en oro hos kulturskolechefen för att otillbörlig påverkan på eleverna kunde föreligga. Dessutom fanns en oro för hur elevernas föräldrar kunde uppfatta situationen. Kulturskolechefen hade mottagit telefonsamtal från föräldrar, som var missnöjda

med undervisningen och medarbetare hade uttryckt olustkänslor inför de återkommande politiska diskussionerna på arbetsplatsen.

Kulturskolechefen beslutade därför om ett samtal med anmälaren med följande syften:

- att utröna om AA kände till de värdegrunder som gäller för skolan och säkerställa att han tillämpade dessa i sin yrkesverksamhet
- att förvissa sig om att anmälaren i sin verksamhet inte gav uttryck för värderingar oförenliga med skolans värdegrunder
- att ärligt och uppriktigt utåt kunna gå i god för att anmälaren utförde sittarbete i enlighet med svenska skolans normer och värdegrunder
- att eventuellt vid behov kunna stödja anmälaren

Samtalet

Kulturskolechefen har uppgivit att hon inte kände sig nöjd med hur samtalet kom att förlöpa och att hon kände sig förvirrad av anmälares uppträdande under samtalet. Hon kände att samtalet drevs till en icke yrkesmässig nivå och att hon själv blev för känslomässigt engagerad och ägnade sig för mycket åt argumentation. Kulturskolechefen beklagar detta djupt.

Det har framkommit att anmälaren i hemlighet spelade in detta samtal och sedan lät andra lyssna på detta. Det vore intressant att få veta JO:s syn på att röja vad som sagts under ett medarbetarsamtal.

Samtalets resultat

Enligt vad kulturskolechefen uppger, har hon under samtalet upplevt att hon i fortsättningen inte behöver oroa sig för att anmälaren bedriver otillåten propaganda i närvaro av elever.

Kulturskolechefen är dock missnöjd med själva samtalets genomförande, eftersom hon inte lyckats hålla detta på en korrekt nivå. Samtalet hölls på basis av det förtroendefulla förhållande chefen upplevt i förhållande till anmälaren och detta spelade stor roll för vad som sades. Efter samtalet kände hon en oro för att anmälaren kunde ha uppfattat samtalet på fel sätt, vilket ju blivit fallet, eftersom det föreligger en anmälan.

Det är alltså enligt kulturskolechefen bra att samtalet ägt rum, men det skulle ha genomförts annorlunda.

Kommentarer till inslag i anmälan

I anmälan förekommer citatet ”det är chefens skyldighet att förvissa sig om att inga rasister finns bland personalen”. Det är mycket möjligt att orden fallit så, men innebörden var egentligen ”det är chefens skyldighet att förvissa sig om att inga främlingsfientliga åsikter framförs i samband med arbetet med eleverna”. Det är förståeligt att yttrandet uppfattas som ett hot, men detta har absolut inte varit avsikten, utan enbart att förvissa sig om att verksamheten vid skolan bedrivs i enlighet med de värdegrunder som gäller.

Skollagen 1 kap. 2 § framhåller att var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och särskilt (2 punkten) aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.

I läroplaner för det obligatoriska skolväsendet (Lpo 94, 2.8 p) anges att rektor har ett särskilt ansvar för

- Skolans program för att motverka alla former av trakasserier och mobbning bland elever och anställda.

Påståendet att anmälares parti skulle vara rasistiskt kommer sig av att skildringarna i Arbetarbladet gav ett sådant intryck. Detta är en del i hur samtalet inte genomfördes som önskat, eftersom en anställd i personalsamtal inte ska behöva svara för de åsikter ett parti hyser – sådana samtal kan föras i andra sammanhang. Påståendet borde istället ha varit en fråga, som är helt naturlig i samband med den oro för verksamheten, som kulturskolechefen kände.

Yttrandet ”det är viktigt att vi har samma värdegrund” skulle korrekt ha formulerats ”det är ett krav att vi *arbetar* efter samma värdegrund”, vilket ju också var den egentliga innebörden i yttrandet. Skolans värdegrund är viktig och den betonas i alla dokument rörande skolverksamheten. Som chef för en skola måste man tydligt verka för att värdegrunden följs.

Anmälares uppger att han i en tidningsartikel tagit avstånd från rasistiska åsikter. Kulturskolechefen upplevde inte tidningsartiklarna som ett sådant klargörande, utan hon kände fortfarande oro för hur anmälares bedrev sin undervisning. Det är inte tillåtet att efterforska personalens politiska åsikter, men om åsikterna är kända och upplevs strida mot skolans värdegrunder, måste det vara på sin plats att förvissa sig om att dessa åsikter inte kommer till uttryck i det dagliga arbetet med eleverna.

”Att förhöret sker under tvång är uppenbart.” Det är fel att kalla ett personalsamtal förhör. Samtalet ägde rum med ovan angivna syften. Graden av tvång kan diskuteras. Det är normalt, att, när arbetsledaren kallar till samtal, infinder man sig. Detta var ett viktigt samtal för att säkerställa att verksamheten i skolan sker enligt gällande normer och värdegrunder och hade inte som syfte att utröna anmälares åsikter. Det är en förutsättning i jobbet, och t.o.m. avtalat i bl.a. samverkansavtal, att ha medarbetarsamtal när man behöver reda ut sådant som har med jobbet att göra. Det ligger i arbetet att tidigt och fort reda ut frågeställningar. Det ”tvånget” som finns i detta är de avtal man går in i med anställningsavtalet.

Vidare vill nämnden framhålla att det inte finns någon önskan att begränsa yttrandefriheten och åsiktsbildningen. Tvärtom strävar kommunledningen efter öppenhet och samverkan med kommunens invånare, vilka ju är de yttersta uppdragsgivarna för kommunens verksamheter. Under 2005 genomfördes ett stort antal s.k. dialogmöten för att utröna invånarnas syn på kommunen och dess verksamhet och styrning. Dessa dialoger ligger till grund för kommunens arbete med en s.k. Färdplan.

Vidare antyder anmälares att det påstådda förhöret ska ha initierats av den politiska ledningen. Detta är ett fullständigt grundlöst påstående. Det finns absolut ingen i ledningen, som tagit sådant initiativ och heller ingen, som skulle kunna tänka sig att göra detta. Kommunledningen och nämnden delar anmälares höga tankar om den aktuella chefen och är övertygad om att samtalet ägt rum med vällovliga syften, men att det råkat bli olyckligt utformat.

Påståendet att anställningen skulle vara i fara måste bestämt avvisas. Ingen anställd i Hofors kommun har någonsin blivit avskedad p.g.a. sina åsikter och det kommer heller aldrig ske och det har inte heller uttryckts hot eller antydningar om sådant förfarande. Skulle det visa sig att någon anställd i sin yrkesverksamhet ger uttryck för och propagerar för främlingsfientliga åsikter, skulle andra åtgärder än avskedande vidtas, men inte enbart av det skälet att den anställde *hyser* dessa åsikter.

Sammanfattning

1. Kulturskolechefen har haft ett personalsamtal med anmälares med främsta syfte att säkerställa att verksamheten i skolan inte kränker elever eller skolans av riksdagen fastställda värdegrunder samt att kunna klargöra att elevernas föräldrar

inte behöver oroa sig för otillbörlig påverkan i Kulturskolan. Det har absolut inte funnits något uppsåt att kränka anmälares åsiktsfrihet.

2. I den situation, som rådde, utvecklades samtalet genom interaktionen till något som av anmälares upplevdes som ett förhör angående politiska åsikter. Detta är djupt beklagansvärt.

3. Kommunledningen har inte initierat ett ”förhör” angående politiska åsikter.

4. Det finns i kommunen ingen önskan att inskränka åsikts- eller yttrandefriheten, utan strävan är istället efter största möjliga öppenhet och demokrati.

5. Det finns, har aldrig funnits och kommer aldrig att finnas något åsiktsregister i kommunen och det är inte tillåtet för chefer att försöka utröna de anställdas personliga åsikter.

6. Kommunen beklagar djupt att anmälares upplevt händelsen som kränkande, men konstaterar med lättnad, att kulturskolechefen kunnat klarlägga att hon utför sitt arbete på ett godtagbart sätt.

Barn- och utbildningsnämndens yttrande

Hofors kommun verkar bl.a. enligt regeringsformen 1 kap. 2 § 1 st ”Den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet”. 1 kap. 2 § 3 st ”... motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung ...” och respekterar självklart 2 kap. 2 § regeringsformen.

Det åligger kommunen ett ansvar att arbeta för att elever i kommunens skolor inte utsätts för kränkande behandling eller främlingsfientlig påverkan. För detta ändamål är det berättigat att kommunens chefer håller sig underrättade om hur verksamheterna bedrivs. Ett medel i sammanhanget kan vara medarbetarsamtal. Dessa samtal får självfallet inte ha karaktären av utfrågning om personliga åsikter, utan ska inriktas på verksamheten.

I detta fall har ett samtal i vällovligt syfte ägt rum, men samtalet har tyvärr kommit att få ett olyckligt förlopp, vilket djupt beklagas. Samtalet har dock haft det goda med sig, att anmälares friats från eventuella misstankar om otillbörligt beteende i sin yrkesutövning.

Anmälares har haft möjlighet att tillsammans med sin chef och/eller kommunens personalenhet reda ut det inträffade, men valt att avstå.

Kulturskolechefens agerande är förståeligt med tanke på den mediala uppmärksamheten i ärendet.

Till yttrandet var fogat ett utdrag ur kulturskolechefens personliga anteckningar över vad som inträffat. Bland annat framgick följande:

29/9–1/10 läser jag i den lokala pressen Arbetarbladet om ”Invandrarfientlig kvinna i fullmäktige och om att det hon uttrycker kan vara brottsligt”. --- Den lokala pressen fortsätter skriva om detta och lyfter fram ett lokalt parti och speciellt en politiker i detta parti som främlingsfientlig --- Flera personer jag träffar i samhället reagerar starkt på de ord och uttryck denna politiker skrivit ner och som de läst i hennes affär. I en av tidningsartiklarna uttrycker sig de övriga partikamraterna och jag upptäcker att lärare AA är med i bild och får mig att tänka på ”kan detta innebära något för min verksamhet”.

Jag känner att jag inte kan säkerställa verksamheten. Två personer i verksamheten undrar om jag vet ”var jag har AA, är du säker på hur han hanterar detta tillsammans med eleverna”. Jag diskuterar med min chef, som anser att jag givetvis ska prata med AA om jag inte kan säkerställa verksamheten --- Anledningen till att jag inte kan säkerställa verksamheten är ”hur hanterar AA händelserna som beskrivs i media i mötet med eleverna”, han har dock många nya arbetssituationer --- Jag känner osäkerhet i hur han tolkar och förhåller sig i pedagogens grundläggande värden, hur han tyder rasism, främlingsfientlighet, lika människors värde och hur han förhåller sig som pedagog att ge saklig och allsidig information/kunskap. Syftet med samtalet

är att säkerställa verksamheten. Jag vill känna säkerhet i att besvara eventuella frågor rörande AA:s roll som lärare från elever och föräldrar.

Jag ringer AA 4/10 och ber om en träff. Han undrar över vad och jag säger ”det har skrivits en del i pressen om rasism och främlingsfientlighet att jag ser ditt fotografi i tidningen och är rädd för hur verksamhetens elever ska uppfatta detta” – – –

Vi träffas och pratar. Jag känner inget konstigt i det. Vi har diskuterat och pratat ganska öppet om olika saker sedan han anställdes. Efter samtalet känner jag mig aningen misslyckad som chef. Jag ringer min chef och berättar hur jag känner. Jag konstaterar att det är svårt att prata om värdegrunder, att jag var osäker, otydlig och för personlig – – – Efter cirka 40 minuter finner jag att jag förstår AA och att jag kan säkerställa verksamheten. Jag säger det till honom ”du arbetar utifrån ditt pedagogiska ansvar”. Dagen efter reflekterar jag över samtalet och finner att jag måste bli bättre på att ”dialoga”, att inte bli påverkad av situationer, vara tydligare och inte uttrycka personliga värderingar.

– – –

Det finns ingen som helst sanning i att jag är sänd av någon politisk ledning, att jag förhör personalen om deras personliga åsikter, att jag försöker få honom att lämna sitt parti, att jag försöker skapa splittring mellan partikamrater, att jag skulle förmå honom att lämna partiet, att samtalet har skett under tvång eller att det handlar om hot om avsked.

Alla får ha sina personliga värderingar/ideologier. Men som pedagog är det viktigt att vi verkar i andan av vårt styrdokument. Att vi rättar oss efter de gemensamma spelregler som fastställs på arbetsplatsen. Det är helt utifrån arbetets uppdrag och mitt yttersta ansvar som jag samtalat med AA.

AA kommenterade remissvaret. Han vidhöll sin anmälan samt anförde att flera påståenden i nämndens yttrande var osanna och kränkande. Han bifogade också vissa handlingar, bl.a. en upptagning av samtalet mellan honom och BB.

AA återkom senare med en ytterligare skrivelse. Han anförde att han fått kritik för att han anmälde förhöret till JO och att kulturskolechefen sökt efter källorna till uppgifterna i tidningarna. Han anförde vidare att han fått en skrivelse med övervägande om varning för sen ankomst samt brister i uppträdandet och då han kommenterat detta i massmedia hade han kritiserats av kulturskolechefen och personalchefen. Han anser att hans yttrandefrihet kränkts. Till skrivelsen fogades flera bilagor.

I ett beslut den 2 november 2007 anförde *JO Berggren* följande.

Bedömning

I 2 kap. 1 § regeringsformen föreskrivs att varje medborgare gentemot det allmänna är tillförsäkrad yttrandefrihet, varmed avses frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Yttrandefriheten får begränsas endast i den utsträckning och på det sätt som framgår av föreskrifterna i 2 kap. 12 och 13 §§ regeringsformen.

Genom tryckfrihetsförordningens och yttrandefrihetsgrundlagens bestämmelser om meddelarfrihet ges yttrandefriheten till viss del ett särskilt skydd. Meddelarfriheten enligt 1 kap. 1 § tredje stycket tryckfrihetsförordningen innebär att det står var och en fritt att, med vissa i förordningen angivna undantag, meddela uppgifter och

underrättelser i vilket ämne som helst för offentliggörande i tryckt skrift till författare eller annan som är att anse som upphovsman till framställning i skriften, till skriftens utgivare eller, om det finns en särskild redaktion, till denna eller till företag för yrkesmässig förmedling av nyheter eller andra meddelanden till periodiska skrifter.

Det skydd för yttrandefriheten som regeringsformen och tryckfrihetsförordningen respektive yttrandefrihetsgrundlagen anger är ett skydd gentemot ”det allmänna”, t.ex. kommunens valda församlingar och förvaltningsorgan. Skyddet innebär att en myndighet inte får ingripa mot någon för att han eller hon har använt sig av sin grundlagsskyddade rätt att yttra sig i massmedier eller på annat sätt ge uttryck för sin uppfattning. En myndighet får inte heller försöka motarbeta att den anställda använder sig av sina rättigheter. En arbetsgivare får således inte genom generella uttalanden eller genom kritik i enskilda fall söka påverka arbetstagaren i fråga om det sätt på vilket denne utnyttjar sin yttrandefrihet. Varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd person och som grundar sig på medverkan i tryckt skrift har i princip ansetts vara otillåten enligt tryckfrihetsförordningen.

I 2 kap. 2 § regeringsformen stadgas vidare att varje medborgare gentemot det allmänna är skyddad mot tvång att ge till känna sin åskådning i t.ex. politiskt hänseende.

Vad som har kommit fram i detta ärende föranleder följande uttalanden.

BB har uppgett att hon med anledning av AA:s uttalanden i tidningen kände en oro för hur han bedrev sin pedagogiska verksamhet och att hon kände att hon inte kunde säkerställa verksamheten. Hon bad därför om en träff i syfte att utröna bl.a. om han kände till de värdegrunder som gäller för skolan, säkerställa att han tillämpade dessa i sin yrkesverksamhet och förvissa sig om att han i sin verksamhet inte gav uttryck för värderingar oförenliga med skolans värdegrunder.

Av BB:s egen redogörelse framgår enligt min mening att den direkta bakomliggande anledningen till att hon kallade AA till samtalet var en tidningsartikel i vilken ett uttalande av AA citerades. Även om avsikten inte varit att lägga AA detta uttalande till last måste det med hänsyn till omständigheterna ha stått klart för BB att kallelsen av AA kunde uppfattas på detta sätt. Med hänsyn emellertid till att samtalet motiverades inte endast av tidningsuttalandena kan jag inte göra gällande att BB redan genom kallelsen har ingripit mot AA på ett enligt tryckfrihetsförordningen otillåtet sätt.

AA har emellertid anfört att han under mötet förhöordes om sina politiska åsikter och att förhöret skedde under tvång. Han har bl.a. anfört att kulturskolechefen skulle ha framfört att ”det är chefens skyldighet att förvissa sig om att inga rasister finns bland personalen” och ”det är viktigt att vi har samma värdegrund”. Av den upptagning av samtalet som AA lämnat in framgår vidare att kulturskolechefen frågat bl.a. ”var han står”.

Av BB:s egna anteckningar framgår att hon var missnöjd med hur samtalet kom att genomföras. Hon ansåg inte att hon lyckats hålla det på en korrekt nivå. Nämnden har medgett att samtalet fått ett olyckligt förlopp. Detta har beklagats, men det har framhållits att syftet med samtalet har varit vällovligt.

En arbetsledare eller en annan person i chefsställning måste iaktta stor försiktighet när han eller hon tar upp frågor med anställda som rör deras grundlagsskyddade fri- och rättigheter. I detta fall har i samtalet med AA ställts frågor om hans åsikter i politiska ställningstaganden. Förfarandet är självfallet inte godtagbart och BB förtjänar i detta avseende kritik.

Remissvaret tyder på att det aktuella regelverket är väl känt inom nämndens verksamhet. Jag avslutar därför ärendet med den kritik som ligger i det sagda.

Vad AA i övrigt framfört föranleder således inte någon åtgärd av mig.