

Humanistiska nämnden i Örnsköldsviks kommun får kritik för att i ett anställningsärende ha vidtagit åtgärder i strid med det s.k. repressalieförbudet

Beslutet i korthet: En nämnd har efter att ha erbjudit en anställd inom kommunen arbete på ett HVB-hem återtagit erbjudandet med hänvisning till uttalanden som den anställda gjort på sociala medier.

Grundlagens skydd för yttrandefrihet innebär bl.a. att det allmänna inte får vidta repressalier mot enskilda som använt sin yttrandefrihet. JO anser att nämndens åtgärd att återta erbjudandet om anställning stred mot det s.k. repressalieförbudet. Nämnden får därför kritik för sitt agerande.

Anmälan

I en anmälan till JO framförde AA klagomål mot Örnsköldsviks kommun. Han anförde att hans anställning som personlig assistent upphörde strax före jul 2016. Som kommunanställd ställdes han inför en omplacering. Han ansökte bl.a. om anställning på ett av kommunens HVB-hem för flyktingar. Den 9 januari 2017 träffade han en chef på kommunens enhet för socialt stöd, samt en kollega till chefen, som båda fick väldigt bra intryck av honom varför han erbjöds arbete. Redan dagen efter, den 10 januari, hörde en kommunsamordnare av sig och ville boka inskolningstid. Datum för inskolningen bestämdes till den 13 januari. Den 11 januari hörde chefen på enheten för socialt stöd av sig och meddelande att det inte skulle bli någon inskolning för honom. Hon förklarade att hon via kollegor tipsats om att han har uttryckt sig kritiskt mot islam på sociala medier och att han inte passade på en arbetsplats med många muslimer. Han anser att den kritik han för fram faller väl inom ramarna för svensk yttrandefrihet och att han har blivit politisk diskriminerad.

Utredning

Anmälan remitterades till Humanistiska nämnden som i sitt remissvar anförde följande (den bilaga som omnämns har utelämnats).

Redogörelse för handläggningen

Med anledning av övertalighet inom personlig assistans i december 2016 gjordes omplaceringsutredning för att se över möjligheterna till nytt arbete för berörda personliga assistenter. Utredningen visade att på ett av Örnsköldsviks kommuns HVB-hem för ensamkommande barn fanns behov av vikarier och eventuellt en tillsvidareanställning på sikt.

AA var en av de personliga assistenter som riskerade att bli övertalig. Han skickade in sin ansökan med CV och blev kallad till intervju för en tjänst som socialpedagogisk resurs vid ett av kommunens HVB-hem för ensamkommande barn. AA fick goda rekommendationer av sin tidigare chef BB. Den 9 januari 2017 träffade AA chefen för HVB-hemmet samt en av medarbetarna. Efter intervjun bestämdes tidpunkt för inskolning på HVB-hemmet.

AA har skrivit ett flertal inlägg på sociala medier som uppfattas av Örnsköldsviks kommun som hans egna islamisthat och uttrycker starka åsikter om emottagande av muslimer, se bifogad bilaga. Flera medarbetare på HVB-hemmet reagerade när de såg vad AA skrivit på Facebook.

Den aktuella arbetsplatsen är ett HVB-hem för ensamkommande barn och mot bakgrund av de åsikter och det synsätt som framgår av AA:s inlägg på sociala medier ansåg Örnsköldsviks kommun att AA inte var lämplig för något arbete på HVB-hem för ensamkommande barn. Enhetschef CC meddelade AA detta den 11 januari 2017.

Den 30 januari träffade förhandlingschefen och enhetschefen AA tillsammans med hans fackliga representanter. Vid den träffen berättade arbetsgivarparten varför han inte var aktuell för arbete på HVB-hem för ensamkommande barn. AA informerades om att Örnsköldsviks kommun värnar om de ensamkommande barnen och deras rädsla i den särskilt utsatta situation de befinner sig i, men även som arbetsgivare för AA:s säkerhet.

AA uttryckte att han upplevde sig vara politiskt diskriminerad och han nämnde att han hade JO-anmält Örnsköldsviks kommun som arbetsgivare.

AA har blivit erbjuden en annan/ny anställning som personlig assistent, som han också tackat ja till. Anställningen påbörjades den 6 mars 2017.

Myndighetens bedömning av handläggningen

Humanistiska nämnden anser att det här inte är en fråga om vilket politiskt parti AA tillhör eller sympatiserar med.

Humanistiska nämnden anser att orsaken till att AA inte får anställning på HVB-hem för ensamkommande barn är hans uttalanden, på sociala medier, om sitt islamisthat och sin syn att ta emot muslimer. En anställning för honom vid HVB-hemmet skulle kunna skapa rädsla och obehag hos de redan utsatta flyktingbarnen samt dessutom kunna utgöra en säkerhetsrisk för AA.

AA har yttrat sig över remissvaret. Han har även kommit in med en ljudinspelning över ett möte mellan honom och förhandlingschefen, enhetschefen och hans fackliga representanter.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 1 kap. 9 § regeringsformen (RF) ska förvaltningsmyndigheter beakta allas likhet inför lagen och iaktta saklighet och opartiskhet i sin verksamhet. Bestämmelserna ger uttryck för en allmängiltig offentlighetsprincip som bl.a. innebär att myndigheter inte får ta hänsyn till ovidkommande omständigheter.

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 allmännas sida än sådana som är uttryckligt angivna i dessa grundlagar, det s.k. repressalieförbudet. Även när den enskilde har använt sig av 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 egna synpunkter såväl på myndighetens verksamhet som i andra frågor. En offentlig arbetsgivare kan inte av sina anställda kräva att de utanför tjänsten avhåller sig från att ge uttryck för en viss typ av värderingar. Detta gäller även när dessa kan synas helt avvika från det arbetsgivaren står för. Förtroendet för myndigheterna upprätthålls inte genom tillsyn över de anställdas åsikter utan genom att verksamheten utövas under lagarna och kontrolleras rättsligt.

Varje myndighetsåtgärd som har samband med vad en enskild person har yttrat behöver emellertid inte vara otillåten. Det ska vara fråga om ett ingripande som framstår som en bestraffning eller reprimand mot den som gjort bruk av sin yttrandefrihet. En negativ förändring av en tjänstemans anställningsförhållanden är ett typexempel på en sådan åtgärd.

Bedömning

Av utredningen framgår att AA var anställd inom kommunen som personlig assistent. I december 2016 gjordes en omplaceringsutredning med anledning av övertalighet av personliga assistenter. AA ansökte om anställning på ett HVB-hem för ensamkommande barn. Såvitt framgår av utredningen erbjöds han arbete och inskolning bokades. Två dagar innan inskolningen skulle påbörjas fick AA meddelande av enhetschefen CC att han inte skulle få påbörja inskolningen. Skälet uppgavs vara att det uppmärksammats att AA skrivit inlägg på sociala medier där han uttryckt sig kritiskt mot islam och mottagandet av muslimer.

En myndighet kan givetvis ha rätt att ingripa mot en anställd som inte sköter sitt arbete, också när det beror på dennes åsikter. Det åligger dock alltid myndigheten att iaktta objektivitetsprincipen och dess krav på att inte ta hänsyn till ovidkommande omständigheter. I remissvaret har nämnden uppgett att den befarade att anställningen skulle kunna skapa rädsla och obehag hos barnen

samt även utgöra en säkerhetsrisk för AA. Nämnden har dock inte påstått att AA har misskött sina arbetsuppgifter eller att det fanns befogad anledning att tro att han skulle kunna komma att missköta dem i framtiden. Nämndens åtgärd att återta erbjudandet om anställning framstår därför som en reprimand mot AA för de åsikter han fört fram på sociala medier. Att han senare erbjöds ett annat arbete inom kommunen påverkar inte den bedömningen. Nämndens åtgärd stod i strid med repressalieförbudet. Nämnden förtjänar därför kritik för detta agerande.