

Høgskolen i Sør-Trøndelag
7004 TRONDHEIM

S|OM

Der referanse

2008/1808

Deres referanse

2008/1352

Dato

10.03.2009

TJENSTLIG TILRETTEVISNING - HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG

Klagen 18. august 2008 fra Walter Keim til ombudsmannen gjaldt Høgskolen i Sør-Trøndelags tjenstlige tilrettevisning 15. juni 2008. Keim mente at tilrettevisningen ble gitt i strid med hans yringsfrihet. Videre hadde han merknader til saksbehandlingen.

Saken ble tatt opp med høgskolen i brev herfra 17. oktober 2008, der høgskolen ble bedt om å redegjøre nærmere for flere spørsmål knyttet til saken. I høgskolens svar 13. november 2008 ble det særlig pekt på at tilrettevisningen skyldtes ytringenes form og omfang, ikke innholdet. Høgskolen pekte på at Keims argumenter var «hørt, diskutert og forsøkt etterkommet», men at han hadde fortsatt å betegne bl.a. medlemmene av kvalitetsrådet med svært negative personkarakteristikker. Videre ble det pekt på at flere andre arbeidstakere hadde henvendt seg til ledelsen og til verneombudet og formidlet at de følte seg såret og trakassert, og at de ikke ønsket å fortsette å motta «til dels hyppige meldinger fra Keim om det Keim beskriver som sabotasje, trenering og udugelighet». Høgskolen har i svarbrevet til ombudsmannen anført at reaksjonen mot Keim er begrunnet i at arbeidsgiveren måtte ta affære i en slik situasjon for å ivareta sin plikt til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Det rettslige utgangspunktet om yringsfrihet gjelder fullt ut for offentlig ansatte. For å kunne begrense yringsfriheten må det finnes et rettsgrunnlag for det. Et rettslig grunnlag kan være arbeidstakers lojalitetsplikt, dvs. hensynet til at ytringene ikke på utilbørlig måte må skade arbeidsgiverens interesser. Det er på det rene at arbeidsgivere har plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Dersom en arbeidstakers ytringer eller den formen ytringene fremføres i på vesentlig grad skader arbeidsmiljøet, kan dette være et relevant hensyn ved vurderingen av om ytringen er i strid med lojalitetsplikten. På den ene siden har det verdi at offentlige tjenestemenn bidrar til debatt vedrørende forhold ved arbeidsplassen, både internt og eksternt. På den andre siden må det kunne stilles visse krav til at vedkommende ikke bruker en form som utsetter arbeidsmiljøet for unødvendige belastninger.

Slik høgskolens redegjørelse til ombudsmannen er formulert, synes den arbeidsmiljømessige siden av saken å være mer omfattende og kompleks enn det er mulig å få inntrykk av gjennom den skriftlige dokumentasjonen som er oversendt hit. De eksemplene på e-brev som er oversendt synes for eksempel ikke å inneholde slike negative personkarakteristikker som den tjenstlige tilrettevisningen viser til, og som høgskolen har gjentatt i svaret hit. Det er ut fra disse eksemplene også vanskelig å vurdere omfanget av e-brev-korrespondansen fra Keim.

Ombudsmannens saksbehandling bygger på tilgjengelige saksdokumenter, men er lite egnet til å klargjøre faktiske forhold, som for eksempel omfanget av e-brev-korrespondansen fra Keim, til hvem og hvor ofte slike e-brev er sendt, eller hvordan hans handlinger og væremåte har virket inn på arbeidsmiljøet. For å få den faktiske siden av saken tilstrekkelig opplyst, vil det eventuelt være nødvendig å foreta andre typer faktiske og bevismessige vurderinger enn en ren gransking av saksdokumenter. For eksempel ville det vært behov for å høre parter og vitner for å kunne ta endelig stilling til om den tjenstlige tilrettevisningen var et adekvat virkemiddel i den situasjonen som hadde oppstått. Slike avklaringer er ombudsmannens saksbehandling lite egnet for.

På denne bakgrunnen finner jeg ikke grunnlag for å uttale meg om tilrettevisningen ble gitt i strid med Walter Keims yringsfrihet. Jeg har imidlertid merket meg at tilrettevisningen ikke er ment å begrense Keims meninger eller engasjement for en bedre høgskole.

Det er likevel grunn til å knytte noen bemerkninger til høgskolens behandling av saken. Selv om en tjenstlig tilrettevisning ikke er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, må saksbehandlingen oppfylle visse krav. For eksempel må saken være forsvarlig opplyst, begrunnelsen må være dekkende for avgjørelsen, og den saken gjelder må ha tilstrekkelig innsyn i det faktiske grunnlaget for avgjørelsen.

Som nevnt ovenfor er det vanskelig å se at det er samsvar mellom innholdet i de e-brevene som høgskolen har oversendt til ombudsmannen og det som er gjengitt av e-brevene i tilrettevisningen. Det er for eksempel lite i de e-brevene som er fremlagt i ombudsmannssaken som minner om «sterke personlige karakteristikk og handlemåter» slik tilrettevisningen uttrykker det. Keim har på sin side benektet at han noen gang har kommet med slike sterke personkarakteristikk. Det er derfor ikke mulig, ut fra den skriftlige dokumentasjonen i saken, å se at tilrettevisningen bygger på et korrekt faktisk grunnlag. Dette er ikke i tråd med de kravene som stilles til en begrunnelse. Det er generelt viktig at en begrunnelse for en avgjørelse er så konkret som mulig, slik at det er mulig å etterprøve og imøtegå de konklusjonene som trekkes.

Slik denne saken er opplyst for ombudsmannen, er det mye som tyder på at det reelle grunnlaget for tilrettevisningen er et annet, eventuelt delvis et annet, enn det som fremgår av ordlyden i tilrettevisningen. Dersom dette er tilfellet, vil den som blir gitt tilrettevisningen ha begrensede muligheter til å imøtegå det reelle grunnlaget for avgjørelsen. Dette er uheldig, og ikke i tråd med prinsippene for forsvarlig saksbehandling.

Høgskolen i Sør-Trøndelag

På bakgrunn av den mangelfulle begrunnelsen som er gitt for tilrettevisningen, ber jeg høgskolen søke å klargjøre overfor Keim hvilket konkret faktisk grunnlag tilrettevisningen bygger på. Han bør i et slikt tilfelle få innsyn i opplysninger som har vært av betydning for avgjørelsen om å ilagge tilrettevisningen. Jeg ber om å få en tilbakemelding om hvordan høgskolen følger opp saken.


Arne Fliflet

Kopi: Walter Keim