

Walter Keim
7005 TRONDHEIM

SOM

Var referanse
2008/1808

Dets referanse

Var sakshandler
Ola Berg Lande

Dato
02.12.2008

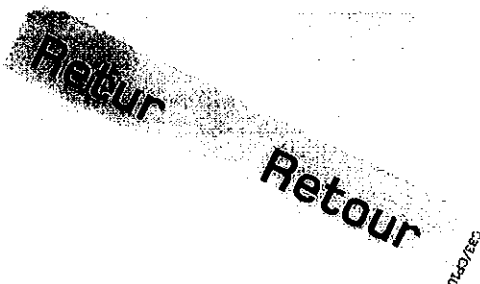
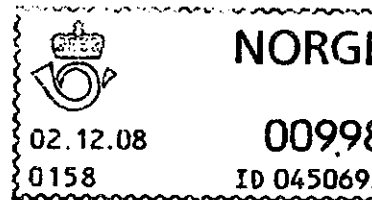
TJENSTLIG TILRETTEVISNING – HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG

Det vises til tidligere korrespondanse vedrørende din klage på Høgskolen i Sør-Trøndelag, sist brev herfra 17. oktober 2008.

./ Vedlagt følger kopi av brev 13. november 2008 fra Høgskolen i Sør-Trøndelag. Eventuelle kommentarer bes oversendt så snart som mulig, og senest innen to uker.

For ombudsmannen


for Ola Berg Lande
seniorrådgiver



inmottatt 12.12.08

SOM

Sivilombudsmannen
Postboks 3 Sentrum, N-0101 Oslo



Sivilombudsmannen
Postboks 5 Sentrum
0101 Oslo

Tjenestlig tilrettevisning, Walter Keim

Vi viser til ombudsmannens brev av 17.10.2008. Nedenfor følger svar på ombudsmannens spørsmål.

1. Høgskolen bes redegjøre for det rettslige grunnlaget for tilrettevisningen, herunder gi en redegjørelse for avveiningen mellom arbeidstakerens ytringsfrihet og arbeidstakerens lojalitetsplikt.

Det er gitt en alminnelig tjenstlig tilrettevisning, som ikke er ordensstraff; jfr. tjenestemannsloven § 14 nr 2.

Det er ikke først og fremst lojalitetsplikten i egentlig forstand ytringene er veid mot, men de skader som ytringenes form og omfang påfører andre ansatte, samarbeidsforholdene og arbeidsmiljøet. Arbeidsgivers grunnlag for å gripe inn er først og fremst arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Rettslig sett vil ytringer som skader andre ansatte, samarbeidsforhold eller arbeidsmiljø i liten grad beskyttes av ytringsfriheten; se f eks Kyrre Eggen i Tidsskrift for arbeidsrett, 2004 nr 1.

2. I tilrettevisningen heter det at dekanen «oppfordrer» Keim til å slutte å ytre seg på en spesiell måte. Det fremgår ikke klart om høgskolen mener å ha rettslig adgang til å begrense Keims ytringer i denne saken (herunder formen på disse), eller om tilrettevisningen er ment som en rettslig uforbindende oppfordring. Høgskolen bes avklare dette.

Tilrettevisningen er en alminnelig tjenstlig tilrettevisning, gitt i medhold av arbeidsgivers instruksjonsmyndighet overfor den ansatte, og er således ment å være rettslig bindende for Keim.

3. Det fremgår av tilrettevisningen og den øvrige korrespondansen at det er formen, og ikke innholdet, i Keims ytringer det reageres på. Høgskolen bes utdype hva det konkret er med den form Keim ytrer seg i som er negativt, gjerne med eksempler.

Formen på, samt spredningen og omfanget av ytringene er slik at det oppleves sårende, gir et dårlig arbeidsmiljø og gir vanskelige arbeidsforhold for øvrige tilsatte. Flere personer i HiST

Vår dato: 13.11.2008 Vår ref: 2008/1352

føler seg uthengt og mistenkeliggjort ved at deres handlemåte av Keim kritiseres offentlig i svært negative ordelag – og svært ofte. I flere tilfeller er Keims argumenter hørt, diskutert og forsøkt etterkommet så langt det er mulig (for eksempel ved at alle tilgjengelige opplysninger er gitt), men dersom Keim har ment at det burde finnes annen informasjon framstilles dette som manglende innsyn, og det betegnes som sabotasje, trenering og udugelighet.

Vårt kvalitetsråd har blitt betegnet som et ”supperåd”, og medlemmene som ”politiske dverger”.

Dekanen har flere muntlige henvendelser fra andre arbeidstakere som enten er såret, føler seg mast på og ikke ønsker å motta til dels hyppige meldinger fra Keim om det Keim beskriver som sabotasje, trenering og udugelighet. Strømmen av e-post med til dels likelydende ytringer er til tider så stor at det oppleves som utidig mas. Eksempler på meldinger er tidligere oversendt Sivilombudsmannen.

Noen ansatte har bedt om at dekanen forbyr Keims aktivitet. Noen ansatte har henvendt seg til det lokale verneombudet og formidlet at de føler seg trakassert av Keim.

I en slik situasjon må arbeidsgiver ta affære, ellers vil ikke arbeidsgiver ivareta sin plikt til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Vi forutsetter at tilrettevisningen vil medføre at Keim ved eventuelle nye ytringer, fremfører disse på en måte som gjør at andre ikke krenkes, herunder at han unngår urimelige påstander og personkarakteristikker, særlig i offentligheten.

4. Ombudsmannen har tidligere, bl.a. i sak inntatt i årsmeldingen for 2007 side 107 (somb-2007-31), lagt til grunn at en arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det «foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser». Høgskolen bes i lys av dette konkretisere de virkninger Keims ytringer har hatt og eventuelt vil få i fremtiden.

Se svar på spørsmål 3.

5. Er det slik at høgskolen særlig reagerer på ytringer til konkrete adressater? Det bes eventuelt redegjort for hvem disse er, og bakgrunnen for at ytringer til disse er særlig skadelig.

Nei.

6. Høgskolen bes kort redegjøre for saksbehandlingen. Ble Keims engasjement og mulige negative konsekvenser av dette engasjementet tatt opp med Keim før tilrettevisningen ble gitt?

Tilrettevisningen er den første skriftlige henvendelsen fra dekanens side. Keim berører viktige saker ved HiST, og dekanen har hatt mange diskusjoner med Keim om både innhold og form. Hvorvidt vi har vært enige om innhold har variert, men det har aldri vært noe problem med eventuelt ulike synspunkter her. Derimot har det vært påpekt når Keim fastholder at det bevisst skjules informasjon, eller treneres, der de ansvarlige mener å ha gitt den informasjon det har vært praktisk mulig å gi, oppleves dette som urimelig og belastende for de involverte særlig når slike påstander spres til mange og kanskje publiseres på Keims hjemmeside.


Vår dato: 13.11.2008 Vår ref: 2008/1352

Sluttkommentar:

Høgskolen i Sør-Trøndelag har ingen innvendinger mot at Walter Keim gjøres kjent med innholdet i dette brevet.

Med hilsen


Ann Elisabeth Wedø
Høgskoledirektør


Kjell Hansen
fung. organisasjons- og personaldirektør