
Avsagt:	i Oslo tingrett,
Saksnr.:	09-043651TVI-OTIR/05

Dommer:

	Tingrettsdommer	Ina Strømstad
--	-----------------	---------------

Meddommere:

	HR-sjef	Hege Nergaard Mikalsen
	Advokat	Christian Schjoldager

Saken gjelder:	Ugyldig avskjed etter tjenestemannsloven
-----------------------	--

Arnved Nedkvitne	Advokat Preben Mo H. Fredriksen
------------------	---------------------------------

mot

Universitetet i Oslo	Advokat Elisabeth Stenwig
----------------------	---------------------------

DOM

Saken gjelder tvist om gyldigheten av Universitetet i Oslos vedtak av 24. februar 2009 om avskjed av professor Arnved Nedkvitne.

1. Sakens bakgrunn og parter

Universitetet i Oslo (UiO) er landets største universitet med 8 fakulteter, omlag 28 000 studenter og 5 900 ansatte. Det humanistiske fakultet er størst med sine 600 vitenskaplige ansatte fordelt på 70 fagområder. Disse er fordelt på 6 institutter, blant dem Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) med om lag 120 ansatte.

Universitetsstyret er overordnet avgjørelsesmyndighet. Det ledes av rektor og har 11 valgte medlemmer. Universitetets administrative del ledes av universitetsdirektøren. I tillegg har hvert fakultet eget styre, som ledes av en dekan, og en fakultetsdirektør. Også instituttene har eget styret og administrasjon. Styret ledes av instituttlederen.

Arnved Nedkvitne tiltrådte som professor i middelalderhistorie ved IAKH (tidligere Institutt for kultur og samfunnsfag) den 1. januar 1994.

Tvisten har bakgrunn i at Nedkvitne i lang tid har vært uenig med instituttledelsen om håndteringen av faglige og administrative spørsmål. Blant temaene har vært arbeidsmiljøet, håndteringen av pengebruken, marginalisering av fag og sammensetningen av eksamenskomisjoner. I den anledning har Nedkvitne over flere år skrevet brev og e-poster som er sendt internt og eksternt, der han har rettet kritikk primært mot enkeltpersoner i instituttledelsen.

I perioden 1997-2006 har han fått 6 formelle irettesettelser og en rekke påtaler og advarsler for utilbørlige utsagn og for å ha unnlatt å komme i møter. Ved ett tilfelle ble irettesettelsen gitt i form av ordensstraff.

Avskjedssaken er begrunnet i lignende forhold, og direkte foranlediget av to brev fra februar og mai 2007 samt etterfølgende skriftlige uttalelser, i tillegg til unnlatt å stille i møter med ledelsen i anledning disse uttalelsene.

Nedkvitne ble forhåndsvarslet om mulig avskjed den 14. april 2008, og ble meddelt den 19. mai at fakultetsledelsen ville innstille på avskjed overfor fakultetsstyret. Han fikk deretter oversendt utkastet til saksfremlegg. Nedkvitne uttalte seg skriftlig ved disse anledningene.

Dekanen ga deretter sin innstilling til styret den 9. juni. Styret fattet vedtak om avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) den 16. juni 2008.

Vedtaket er begrunnet i at Nedkvitne

i brev [...] datert 24.02.2007 fremsatte [...] sterkt nedsettende og krenkende påstander om sine to medsensorer i to ulike eksamenskommissjoner. I brev av 4.05.07 fremsatte han sterkt nedsettende og krenkende påstander om instituttbestyrer Jorunn Bjørgum ved IAKH. [Nedkvitne] distribuerte begge brev på e-post internt og eksternt.

[Han] fortsetter sin brevskrivning med sterkt personrettet kritikk av ledelse og kolleger sendt på e-post internt og eksternt (senest brev av 15.04.08), til tross for advarsler fra ledelsen om at denne virksomheten må opphøre. Etter at fakultetsledelsen tok ovennevnte brev opp med [Nedkvitne] og innkalte ham til møte (oktober 2007) har [han] trappet opp sin virksomhet. Utspillene vekker sterke og negative reaksjoner hos kollegaer.

[Nedkvitne] nekter konsekvent å møte til gjentatte innkalte møter med ledelsen for å diskutere innholdet i disse brevene og den betydning hans utspill har for arbeidsmiljøet på IAKH. [Han] har blitt opplyst om formålet med møtene, at arbeidsgiver anser det for å være helt nødvendig at han møter, at han har møteplikt og konsekvensene av å ikke møte.

Nedkvitne klaget på vedtaket i august 2008. Fakultetsstyret fastholdt sitt vedtak, og saken ble sendt til Universitetsstyret som klageinstans. Klagebehandlingen ble forberedt av universitetsdirektøren, som ga skriftlig innstilling om avskjed til styret.

I styremøtet den 24. februar 2009 ble det under dissens 9 - 2 fattet vedtak om å avskjedige Nedkvitne. Flertallet har begrunnet sitt syn slik:

Universitetsstyret slutter seg [...] til Fakultetsstyrets vedtak av 16.06.2008 og 19.09.2008 om å avskjedige Arnved Nedkvitne fra hans stilling som professor ved Universitetet i Oslo med hjemmel i tjenestemannsloven § 15 bokstav a) hvorefter en tjenestemann kan avkjediges dersom vedkommende grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter.

Universitetsstyret har ikke funnet at klagen har bragt inn nye opplysninger av betydning for sakens avgjørelse. Saksbehandlingen i så vel første instans som saksforberedelsen for Universitetsstyret fremstår som forsvarlig.

Styret mener at Arnved Nedkvitne grovt har krenket sine tjenesteplikter og trass i

skriftlige advarsler og irettesettelser, gjentatt gjennom en årrekke, har krenket sine tjenesteplikter, jfr § 15 a. Arnved Nedkvitne har kommet med grovt krenkende uttalelser om enkeltpersoner som er blitt distribuert til et stort antall personer gjentatte ganger samt systematisk gjennom mange år unnlatt å stille i møter med ledelsen. Arnved Nedkvitne har vært klar over at hans handlinger ville kunne føre til avskjed.

I mindretallets begrunnelse heter det:

Mindretallet er av den oppfatning at Arnved Nedkvitne grovt har krenket sine tjenesteplikter, men synes at avskjed er en for streng reaksjon og ønsket i stedet at han ble ilagt ordensstraff.

Deretter, i brev av 11. mars, meddelte rektor at Nedkvitnes anmodning om å bli stående i stillingen ikke ble tatt til følge. Den 13. mars innga Nedkvitne stevning og begjærte samtidig midlertidig avgjørelse om at UiO skulle forby å effektivere avskjedsvedtaket. Oslo tingrett avsa kjennelse den 19. mars 2009, der begjæring ikke ble tatt til følge. Nedkvitne anket avgjørelsen inn for Borgarting lagmannsrett. Staten innga deretter tilsvaret til stevningen og anketilsvaret, før lagmannsretten i kjennelse av 25. mai forkastet anken.

Hovedforhandling i saken ble holdt over 6 rettsdager, fra 11. til 18. januar 2010. Det ble hørt 24 vitner. For øvrig dokumentasjon vises det til rettsboken.

2. Påstandsgrunnlag

2.1 Arnved Nedkvitnes påstandsgrunnlag

Nedkvitne anfører at avskjedsvedtaket er ugyldig, fordi vilkårene etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) ikke er oppfylt og dernest at vedtaket er beheftet med saksbehandlingsfeil som kan ha virket inn på innholdet, jf forvaltningsloven § 17 og § 33, jf § 41.

Det anføres at selv om retten ikke kan prøve forvaltningsskjønnet, kan den prøve om avskjed som reaksjon er forholdsmessig. Dette er et rettslig vilkår ved siden av vilkårene etter bestemmelsen.

Ved vurderingen av sakens faktiske sider gjelder et skjerpet beviskrav når avskjeden, som her, bygger på et meget belastende faktum.

Spørsmålet om tjenestemannslovens vilkår er oppfylt må vurderes på bakgrunn av

ytringsfriheten, jf Grunnloven § 100, og i lys av at ytringsfriheten har en særskilt stilling innen for academia. Videre må spørsmålet vurderes på bakgrunn av arbeidsgivers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljølovens §§ 4-1 og 4-3.

I vurderingen av om vilkårene er oppfylt har staten vist til konsekvensene for arbeidsmiljøet ved instituttet. Det bestrides at Nedkvitne har påvirket arbeidsmiljøet som anført.

Nedkvitnes skriftlige uttalelser må leses i lys av den marginalisering han opplevde, herunder ved fratakelse av personlig driftsmidler, e-post sensur og utelukkelse fra prosesser med stor betydning for faget middelalderhistorie. De må også leses i lys av at han visste at personer i ledelsen arbeidet med å få ham avskjediget. Videre må de leses i lys av den trakassering han ble utsatt for av ledelsen i møtene i mai 2007 og januar 2008.

Nedkvitne erkjenner at han ikke har møtt til møter han er blitt innkalt til. Han opplevde at ledelsen utelukkende ville diskutere hans form, og ikke innholdet i problemstillingene han påpekte. Han opplevde møtene som trakasserende og uteble derfor fra ytterligere møter.

Når det gjelder saksbehandlingsfeil anføres at avskjedsvedtakets innhold ikke gir grunnlag for å vite om universitetsstyret faktisk har vurdert avskjedsgrunnlaget opp mot tjenestemannlovens § 15 og forholdsmessighetsvurderingen, jf punkt 2.1.1 ovenfor.

Det anføres videre at saken ikke var tilstrekkelig opplyst og at klageinstansen manglet objektivitet, jf forvaltningsloven § 17 og § 33. Dette har virket inn på vedtakets innhold, jf, § 41. Konkret vises det til at brev fra to personer utenfor universitetet ikke var gjort til del av saksdokumentene, hvilket tilsier ensidighet og mangelfull opplysning.

Nedkvitne anfører at konsekvensen av at avskjedsvedtaket er ugyldig er at han får gjeninntre i stillingen. Det bestrides at det foreligger forhold som gjør det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, jf statens subsidiære påstand.

Videre anfører Nedkvitne at konsekvensen av at avskjedsvedtaket er ugyldig er hans krav på erstatning, herunder oppreising. For det tilfellet at saksøker får medhold i sin subsidiære påstand anføres at erstatningen skal omfatte fremtidig lønnstap frem til pensjonsalder.

Nedkvitnets påstand

Prinsipalt:

1. Avskjeden av Arnved Nedkvitne er ugyldig, og Nedkvitne har krav på å gjeninntre i stillingen.
2. Arnved Nedkvitne tilkjennes erstatning etter rettens skjønn begrenset oppad til kr 585

000,- med tillegg av renter fra forfall og til betaling skjer.

Subsidiært, under forutsetning av at staten ved Universitetet i Oslo får medhold i sin subsidiære påstand om fratreden fra det tidspunkt retten bestemmer:

Arnved Nedkvitne tilkjennes erstatning etter rettens skjønn begrenset oppad til kr 2 130 000,- med tillegg av renter fra forfall og til betaling skjer.

I begge tilfeller:

Arnved Nedkvitne tilkjennes sakskostnader med tillegg av renter fra forfall og til betaling skjer.

2.2 Statens påstandsgrunnlag

Staten anfører at Universitetsstyrets vedtak i klagesaken er gyldig.

Vilkårene etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) er oppfylt. Arnved Nedkvitne har krenket sine tjenesteplikter, dels ved å opptre i strid med den lojalitetsplikten som følger av arbeidsforholdet, i strid med de krav til atferd som forutsetningsvis følger av arbeidsmiljølovens § 4-3 (3) og i strid med uttrykkelige pålegg fra sin arbeidsgiver, dels ved ordrenekt. Videre har Nedkvitne trass i irettesettelser og trass i skriftlig advarsel gjentatt krenket sine tjenesteplikter.

Det er ikke omtvistet at Nedkvitne har sendt brevene som begrunner avskjedsvedtaket, og at de er spredt til en stor krets av personer. Det anføres at uttalelsene hans er grovt krenkende. Han har fortsatt sin virksomhet trass i tidligere irettesettelser. Uttalelsene har fått negative virkninger for arbeidsmiljøet ved instituttet og for de enkeltpersoner som er rammet.

Videre er det ikke omtvistet at han uten gyldig forfall har unnlatt å komme i møter med ledelsen. Han har plikt til å møte, og er ikke fritatt selv om han mener det ikke er hensiktsmessig. Han er gjort oppmerksom på konsekvensene av ikke å møte. Møtene var helt nødvendig for å få en dialog med Nedkvitne som ledd i arbeidet med å løse de underliggende samarbeidsproblemene ved instituttet. Det er i seg selv en grov og gjentatt tilsidesettelse av tjenestepliktene.

Retten kan ikke overprøve Universitetsstyrets valg av reaksjon. Hvorvidt avskjedsvedtak skal treffes, hører under forvaltningens frie skjønn. Saken er brakt inn for retten i medhold av tjenestemannslovens § 19 nr 2, og rettens kompetanse er begrenset til å prøve lovligheten av klageinstansens vedtak.

Domstolens kan prøve både den generelle lovtolkningen og subsumsjonen. Dersom

domstolen kommer til at lovens vilkår i dette tilfellet er oppfylt, skal ikke retten foreta noen vurdering av om avskjed er en ”forholdsmessig” reaksjon. Denne vurderingen er allerede foretatt av lovgiver, ved utformingen av bestemmelsen.

Videre anføres at det ikke er gjort saksbehandlingsfeil. Saken er tilstrekkelig opplyst, vedtaket bygger på riktig faktum og det er ikke tatt utenforliggende hensyn. Subsidiært anføres det at eventuelle feil ikke har hatt betydning for vedtakets innhold, jf prinsippet i forvaltningslovens § 41.

Selv om retten finner at vedtaket lider av slike feil at det kjennes ugyldig, anfører staten at arbeidsforholdet skal opphøre fordi det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, jf tjenestemannslovens § 19 nr 7, jf arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd.

Dersom retten finner at vedtaket er ugyldig, bestrides ikke at Nedkvitne har hatt inntektstap. Derimot bestrides det at det er grunnlag for oppreisning, fordi Nedkvitne selv har bidratt til den situasjonen som førte til avskjedsvedtaket.

Dersom vedtaket er ugyldig, men retten finner det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, bestrides ikke at han har krav på et visst fremtidstap.

Statens påstand

Prinsipalt:

Staten ved Universitetet i Oslo frifinnes.

Subsidiært:

Arnved Nedkvitne fratrer stilling fra det tidspunkt retten bestemmer.

I begge tilfeller:

Staten ved Universitetet i Oslo tilkjennes sakens kostnader.

3. Rettens vurdering

3.1 Innledning

Saken gjelder tvist om gyldigheten av Universitetet i Oslos vedtak av 24. februar 2009 om å avskjedige professor Arnved Nedkvitne. Vedtaket er fattet i medhold av tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a).

Det dreier seg om et forvaltningsvedtak, der retten kan prøve rettsanvendelsen, den faktiske fremstillingen og saksbehandlingen. Forvaltningsskjønnet – om det er hensiktsmessig å bruke adgangen til å avskjedige i det konkrete tilfellet – kan retten derimot ikke overprøve, jf

eksempelvis Rt 1982 side 1729 og Borgarting lagmannsretts dom LB 2001-1420.

Nedkvitne har anført at selv om retten ikke kan prøve hensiktsmessighetskjønnet, kan den prøve om avskjed er en forholdsmessig reaksjon. Det er fremholdt at dette er et vilkår som kommer i tillegg til vilkårene i tjenestemannsloven § 15.

Retten finner ikke støtte for anførselen i bestemmelsens ordlyd, i forarbeidene eller rettspraksis. I forarbeidene (Ot.prp.nr 44 (1976-77) side 33) heter at ”de vanlige regler for prøving av forvaltningsmyndighetenes avgjørelser [gjelder]”. De rettsavgjørelser som Nedkvitne har vist til, Rt 1982 side 1729, Rt 1984 side 1058 og Rt 2008 side 135, kan ikke forstås på annen måte. Retten bemerker for øvrig at momentene i forholdsmessighetsvurderingen - Nedkvitnes alder, arbeidsforholdets lengde, mulighet for annet arbeid m.v. - vil være de samme som i hensiktsmessighetsvurderingen. Dersom domstolen skal foreta den samme vurderingen, vil den gripe inn i det skjønnet som lovgiver har lagt til forvaltningen.

Det faktiske grunnlaget for avskjeden er ikke omtvistet. Det er dermed på det rene at Nedkvitne har sendt de aktuelle brevene og har unnlatt å stille i møter med ledelsen. Saken setter dermed ikke på spissen Nedkvitnets anførsel om at det gjelder et skjerpet beviskrav der avskjeden bygger på et belastende faktum. Retten finner derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på det.

Gjenstående spørsmål er om disse faktiske forholdene innebærer krenkelse av tjenesteplikten etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) og om det foreligger saksbehandlingsfeil som kan ha innvirket på resultatet.

3.2 Tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a)

Tjenestemannsloven § 15 regulerer arbeidsgivers adgang til å avskjedige tjenestemenn som følge av alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd.

Etter bestemmelsens første ledd bokstav a) kreves at tjenestemannen har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter. Også unnlatelser av å utføre tjenesteplikter omfattes.

Tjenesteplikter omfatter alle gjøremål som tjenestemannen i kraft av sin stilling skal ivareta. Som Høyesterett uttaler i Rt 2002 side 273 kan ”opptreden i strid med instruks eller andre retningslinjer, eller konkrete pålegg, eller unnlattelse av å utføre noe hun eller han er pålagt

eller pliktig til, [...] være krenkelse av tjenesteplikter". Det samme vil være "[d]ersom en tjenestemann i tjeneste overfor en kollega eller en underordnet opptrer i strid med allment aksepterte normer for atferd" på tjenestestedet.

Hvilke ytringer som i et konkrete tilfelle innebærer en krenkelse av tjenesteplikten, må vurderes i lys av arbeidstakers ytringsfriheten og den akademiske frihet på den ene siden og hans lojalitetsplikt på den andre siden.

Utgangspunktet etter Grunnloven § 100 og EMK art 10 er at arbeidstaker fritt kan ytre seg på egne vegne. Det innebærer at han i utgangspunktet har rett til å uttale seg kritisk om faktiske forhold på arbeidsplassen eller delta i debatt om spørsmål som berører virksomheten, også om virksomheten blir skadelidende, se Ot.prp.nr 84 (2005-2006) pkt 4.

Der arbeidstaker er ansatt i en stilling hvor hans arbeidsoppgaver er å bidra i samfunnsdebatten, som for eksempel ansatte ved universiteter, må han ha en særlig vid ytringsfrihet i faglige og politiske spørsmål; den akademiske frihet innebærer nettopp en frihet til å søke og formidle kunnskap, uten illegitime inngrep i arbeidet, når sannhet og forståelse er formålet, jf NOU:19 Akademisk frihet, pkt 2.

Dette innebærer at begrensninger i ytringsfriheten krever et særlig grunnlag, herunder det ulovfestede prinsipp om lojalitetsplikt i ansettelsesforhold. Plikten innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser. Samtidig er plikten ikke til hinder for at arbeidstaker kan varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, slik det nå fremgår av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5. Derimot setter den grenser for *hva* arbeidstaker uberettiget kan ytre seg om til skade for virksomhets interesser, jf Ot.prp.nr.84 (2005-2006) pkt 4.2.1, og *hvordan* han ytrer seg. En ytringsform som er "illojal, personlig belastende, unødig støtende eller krenkende" vernes ikke, jf Inst.S.nr.270 (2003-2004) pkt 4.11. Sagt på en annen måte kreves det at arbeidstaker opptrer innenfor allment aksepterte normer for adferd.

Det er ikke grunn til å gå nærmere inn på grensen mot ytringsfriheten og den akademiske frihet, fordi saken ikke reiser slike grensespørsmål. Tvisten gjelder ikke spørsmålet om hans frihet til å ta opp de temaene han har ytret seg om, men derimot om hans ytrings*form* innebærer en krenkelse etter bestemmelsen.

Retten er kommet til at vilkårene for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a) første og annet alternativ oppfylt er oppfylt. Nedkvitne har grovt og gjentatt, trass irettesettelser, krenket sine tjenesteplikter ved uttalelser om enkeltpersoner og ved å ha unnlatt å stille i møter med ledelsen.

Uttalelsene er etter rettens syn grove fordi han har rettet usaklige, sterkt nedsettende og integritetskrenkende beskyldninger, som deretter er spredt til flere tiltalls personer internt på universitetet og til media. Beskyldningene fortsatte etter gjentatte irettesettelser. Adferden inngår i et mønster, der hans primære hensikt om å svekke enkeltpersoners omdømme er illojal. Det er også grovt tjenestebrudd at han, til tross for at han var kjent med virkningen på det psykososiale arbeidsmiljøet, gjentatte ganger har nektet å møte arbeidsgiver til dialog om dette.

Retten slutter seg til fakultets- og universitetsstyrets begrunnelse for avskjed. Her står to brev av 24. februar og 4. mai 2007 sentralt. Innholdet er imidlertid vurdert i lys av hans tidligere brudd på tjenestepliktene, og retten vil derfor først gå inn på disse først.

3.2.1 Tidligere brudd på tjenestepliktene

Retten bemerker innledningsvis at det ikke er til hinder for å ta i betraktning også tidligere forhold, selv om disse er avgjort ved irettesettelser. Tvert imot, vil en etterfølgende krenkelse kunne anses som grov nettopp fordi han har ignorert en tidligere irettesettelse, jf Rt 2001 side 273 (på side 281). Tidligere brudd tilsier en skjerpet aktsomhet hos arbeidstakeren, slik at ”jo mer alvorlige de forhold var som hadde ledet til advarselen, desto mindre vil det måtte kreves av nytt for at det kunne lede til avskjed”, jf Rt 1982 side 1729.

Krenkende uttalelser

Allerede i 1997, 3 år etter ansettelsen, ble Nedkvitne ilagt skriftlig irettesettelse for krenkende uttalelser. I den tjenestelige tilrettevisning viste rektor til hans ”nedsettende og tendensiøse karakteristikker” av dekanus som person. Uttalelsene var sendt til administrativ- og faglig ledelse ved instituttet samt enkelte styremedlemmer. Rektor uttalte at innholdet ”går langt ut over det som kan forsvares ut fra en debatt på faglig grunnlag”.

Året etter fikk han en påtale fra instituttstyret for ”personangrep, som [er] skadelige for arbeidsmiljøet”. Han ignorerte dette, og i 1999 ble han igjen ilagt ordensstraff etter tjenstemannsloven § 14 nr 2 første punktum. Nedvitne hadde overfor en student utvist ”uønsket seksuell oppmerksomhet” og kommet med ”krenkende uttalelser, samt én uttalelse som [var] egnet til å virke truende”. Som et tilleggshold ble det vektlagt at han hadde rettet anklager mot kolleger og personer i ledelsen i en uakseptabel form, og nektet å stille i møter han var innkalt til.

Til tross for den alvorlige reaksjonen fremsatte han i 2001 nye ”utilbørlig angrep på instituttleidelsen og [...] nedsettende og tendensiøs omtale av navngitte kollegaer [...]”, som han

fikk ny påtale for.

Senere, i 2005, kom han med flere kritiske utfall mot instituttledelsen, men som ikke utløste formelle irettesettelser. I forkant av en av dem var han anmodet av dekanen om ikke distribuere et brev som hans professorkollega Finn Fuglestad tidligere hadde publisert. I brevet hadde Fuglestad fremsatte krenkende uttalelser om tre undervisere som lett lot seg identifisere. Han hadde senere beklaget formuleringene, og understreket at kritikken ikke var rettet mot de tre, men mot instituttledelsen. Fuglestad ble derfor ikke ilagt tjenestelig tilrettevisning. Dekanen ønsket å unngå at krenkelsene rammet de tre på nytt, men Nedkvitne fulgte ikke anmodningen. Etter masseutsending av brevet ble han innkalt til en samtale med instituttledelsen, men unnlot å møte.

Den 9. januar 2006 sendte han ny e-post, der han bl.a. hevdet at instituttet besto av en ”klikk” med felles sosial ”overklasse bakgrunn”. Han uttalte videre:

Skyldes denne konsentrasjonen av makt og penger på mennesker med overklassebakgrunn fra Oslo og Bærum at det finnes en spesielt høy konsentrasjon av gener som skaper intelligens og nytenkning i en sirkumferens av 20 km rundt Blindern?

[..]

Jorunn Bjørgum har definitivt et problem når det gjelder faglig tyngde, og hennes faglige interessefelt er meget snevert. Derimot har hun en sterkt utviklet solidaritetsfølelse i forhold til resten av vestkant-klikken hun er en del av. De som drev fram valget av henne var nettopp hennes vestkant-venner som mente de på denne måten kunne sikre sine interesser i ressurs- og maktfordelinga på instituttet.

[..]

Uttalelsen avstedkom ingen formell irettesettelse, men instituttleder Jorunn Bjørgum henvendte seg til personaldirektøren, der hun understreket belastningen ved uttalelsene og anmodet om at universitetet satte ”en stopper for at trakasseriene av institusjonens ansatte”.

Også flere av de vitenskaplige ansatte engasjerte seg. 16 av dem skrev i 2005 brev til sine respektive fagforbund (Forskerforbundet og Norsk tjenestemannslag) der de ba om at forholdet ble tatt opp med universitetsledelsen.

Nedkvitne er flere ganger blitt gjort oppmerksom på de uheldige konsekvensene av ytringsformen. Til illustrasjon vises det til i dekanens brev til ham den 19. september 2002:

Vi gjør oppmerksom på at fakultetet ikke vil kunne akseptere uttalelser som direkte

forulemper andre, uttalelser som medfører et dårlig arbeidsmiljø eller skaper et vanskelig samarbeidsklima på arbeidsplassen.

21 av hans kolleger på instituttet påpekte det samme i et udatert brev til ham:

Vi har gjennom mange år måttet forholde oss til dine bakvaskelser av kolleger ved instituttet. Ditt siste anklageskrift, mot instituttleder Jorunn Bjørgum, inneholder en rekke insinuasjoner og usannheter. Det har en form og et innhold som virker støtende og skaper uro på arbeidsplassen. Vi beklager sterkt at du på denne måten undergraver miljøet på avdelingen.

Til tross for disse reaksjonene unnløt Nedkvitne å møte ledelsen til dialog om arbeidsmiljøet. Han er i forkant av avskjedsvedtaket gitt flere irettesettelser for det.

Unnløtelse av å stille i møter

Nedkvitne fikk irettesettelse for ordrenekt første gang i 1999, da han som nevnt ble ilagt ordensstraff for flere forhold.

Til tross for denne meget alvorlige reaksjonen har han unnløtt å komme til alle de 15 møtene han senere er innkalt til, dog med ett unntak, som retten kommer tilbake til.

I 2002 ble han ilagt to tjenestelige tilrettevisninger, der det uttrykkelig ble gjort oppmerksom på at ytterligere brudd på tjenesteplikten ville kunne medføre sanksjoner etter tjenestemannsloven § 15. Han ble deretter innkalt til nytt møte i april 2003. I den anledning skrev Nedkvitne brev til rektor, der han uttalte:

når jeg tar initiativ til en sak, er det også jeg som avgjør hvilke instanser [saken] skal behandles, innenfor de rammer loven gir. [...] Den saken som skulle drøftes på møtet 02.04.03 er derfor avsluttet, og møtet må derfor betraktes som uaktuell.

Under henvisning til tidligere brudd ble han denne gang gitt advarsel i medhold av tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a). Han ble samtidig innkalt til nytt møte i juni 2003, og gjort oppmerksom på at det kunne medføre avskjed fra stillingen, dersom han ikke møtte.

Nedkvitne møtte. Retten ser imidlertid alvorlig på at han, slik daværende rektor Underdal har forklart, ikke var mottakelig for noen dialog om hvordan han kunne bidra til å fremme arbeidsmiljøet.

Nedkvitnes opptreden ble tvert imot oppfattet som at han ikke ønsket dialog, og han ble derfor ikke innkalt til nye møter med rektor og fakultetsledelsen. Derimot ble han innkalt til møter ved instituttet, bl.a. i anledning psykolog Ekelunds arbeid med arbeidsmiljøet i 2006. Retten kommer tilbake til dette under punkt 3.2.3. Nedkvitne fikk i den anledning påtale og senere advarsel for å ha unnlatt å møte til samtale med Ekelund.

Slik retten ser det, tilsa alle irettesettelsene og kollegenes reaksjoner, en skjerpet aktsomhet hos Nedkvitne med hensyn til ytringsformen, og det ga ham en særlig foranledning til å bidra i en prosess for et bedre arbeidsmiljø. Tjenestebruddene som begrunner avskjedsvedtaket må vurderes i lys av det.

3.2.2 Bruddene på tjenesteplikten som begrunner avskjedsvedtaket

Som nevnt, er det særlig to brev og fortsatt unnlattelse av å komme til innkalte møter som står sentralt i begrunnelsen for avskjed. I det første, brevet av 24. februar 2007, var hans anliggende at eksamenskommisjonene burde fortsette med 3 medlemmer, ikke reduseres til 2. I sin argumentasjon trakk han frem to eksempler. Fra brevet siteres:

[En kvinnelig førsteamanuensis fra Bergen] forklarte at hun ikke kunne delta i diskusjonen av de to skriftlige besvarelsene delvis fordi hun ikke hadde tatt dem med seg, delvis fordi hun ikke hadde lest dem. [...] Hun foreslo en karakter som viste fullstendig mangel på dømmekraft [...]

Brevet fortsetter slik:

En førsteamanuensis fra høyskolen i Vestfold har vært sensor på tre av mine kandidater. Han har ikke doktorgrad, bare et havarert doktorgradprosjekt fra 10 år tilbake. [...]

[...]

Undertegnede satt høsten 2006 i en hovedfagskommisjon sammen med nevnte førsteamanuensis og Øystein Rian. [...] Det var tydelig at de to hadde snakket sammen og avtalt karakteren på forhånd, noe de ikke benektet da jeg spurte dem om det. [...] Forutsetningen er at tre uavhengige vurderinger skal settes opp mot hverandre i en åpen diskusjon. Jeg antar Rian gjorde det for å hjelpe den usikre førsteamanuensis. [...] Fordi de to hadde avtalt karakteren på forhånd, ble den mest kompetente stemme i kommisjonen irrelevant.

Beskyldningene om uredelighet er etter rettens syn grovt krenkende. De bygger for det første på et faktum det ikke er bevismessig dekning for; fremstillingen er i det hele tatt tendensiøs

og usaklig. For det andre tjener ikke insinuasjonene om manglende kompetanse et saklig formål, men er bevist fremsatt for å svekke deres omdømme. For det tredje var sensorene lett å identifisere. Samtidig ble brevet spredt til svært mange internt på universitetet og til avisen Universitas. For øvrig var Nedkvitne på ingen måte forhindret fra å ta opp eksamenskommisjonenes sammensetning i en saklig form overfor rette instans.

Den andre brevet, datert 4. mai 2007, har overskriften ”Mobbing og trakassering på arbeidsplassen - brudd på loven om varsling”. I brevet står det bl.a.:

Saken er at [Jorunn Bjørgum] og hennes likesinnede har bygd ned middelalderhistorie slik at jeg sitter alene igjen på historieseksjonen. Dette makt- og pengespillet er en trussel mot fri forskning og forskningsbasert undervisning på instituttet. Hun har i de 13 årene jeg har vært ved instituttet aldri vist noen kreativitet verken når det gjelder forskning eller pedagogikk. Hun har et uvanlig snevert interessefelt og mangler faglig tyngde på instituttet. Når hun hever seg opp til sensurinstans for andres forskningsbaserte undervisning og forskning, vitner dette om sviktende selvkritikk og dømmekraft. En miljøundersøkelse vil måtte ta stilling til om dette diskvalifiserer henne som instituttbestyrer. [..]

En miljøundersøkelse må undersøke om Bjørgum bruker tildeling av penger til å skape et maktnettverk. Hun kommer fra et kapitalistmiljø på Oslo vest der en slik bruk av penger er naturlig. [..]

Bjørgum har problemer med å kommunisere med mennesker med en annen sosial bakgrunn enn henne selv og forholder seg nesten utelukkende til instituttansatte og stipendiater med samme klassebakgrunn.[..]

Også disse ytringene er etter rettens syn grovt krenkende, idet ytringsformen verken er saklig eller nødvendig for å fremme budskapet. Videre er brevet spredt til en stor krets av personer uten at det var saklige grunner til det. Formålet om ”å svekke Bjørgums troverdighet” var illojalt.

Nedkvitne har anført at brevene må ses i lys av hans frustrasjon over å bli faglig marginalisert, isolert og mobbet, og at personer i ledelsen arbeidet med å få ham avskjediget.

Etter beskrivelsene fra flere vitner legger retten til grunn at arbeidsmiljøet hadde generelle utfordringer, bl.a. som følge av kamp om ressursene og lite faglig samhandling. Nedkvitne har nok derfor, som flere andre, opplevd faglig marginalisering som følge av ressursknapphet. Opplevelsen av sosial isolasjon må derimot primært tilskrives hans ytringsform, som har holdt mange borte i frykt for negativ omtale.

Retten kan ikke se at det er konkrete holdepunkter for at noen i ledelsen bevisst arbeidet for å få ham vekk; tvert imot har retten inntrykk av at institutt- og fakultetsledelsen arbeidet for dialog og samhandling. Samtidig er det ikke unaturlig at enkelte nok håpet at han ville flytte eller bli flyttet.

Det er heller ikke bevismessig dekning for at Nedkvitne ble mobbet. Et meget uheldig enkeltstående tilfelle bør allikevel nevnes. Det gjaldt uttalelser på et fellesmøtet den 22. januar 2008, som forskningsleder ved instituttet, Åsmund Egge, hadde innkalt til. I møte holdt han et forberedt innlegg, der han bl.a. uttalte at Nedkvitnes ”mange løgner, forvrengninger og sjikanerende omtale av kolleger” har vært en stor belastning for miljøet, og ledelsen har brukt ”tusener av arbeidstimer på å behandle ulike ”Nedvitne-saker””. Han avsluttet med at:

Nedkvitnes sjikanering av kolleger overgår i sjofelhet det meste av det han har skrevet tidligere, og det sier ikke så rent lite. Hans skrivelser taler egentlig for seg selv. Men jeg vil gjerne si at hans insinuasjoner om at underskriverne av oppropene [til fagforeningene] for å få satt en stopper for hans nederdrektige sjikane skulle ha økonomiske og karrieremessige motiver for sin underskrift, etter min mening slår det meste.

Flere av møtedeltakerne tok ordet og holdt lignende innlegg. Noen av tilhørerne reagerte negativt på møteformen, bl.a. vitne Knut Kjelstadli, som kalte det en ”folkedomstol”.

Etter beskrivelsene stiller retten seg meget kritisk til ytrings- og møteformen. Selv om de ansatte hadde all grunn til å være frustrerte, er det kritikkverdigg at instituttledelsen arrangerte et fellesmøte der deltagerne fritt kunne ytre seg negativt om en av de ansatte. At Nedkvitne selv har benyttet den samme ytringsformen, er ikke legitimerende.

Samtidig mener retten at møtet ikke kan forklare Nedkvitnes uttalelser i februar- og mai-brevene, der møtet ikke er omtalt, og brevene føyer seg inn i et allerede etablert mønster.

Etter dette finner retten ikke grunn til å gå inn i de etterfølgende skrivelser som avskjedsvedtaket er begrunnet i.

Avslutningsvis mener retten at også hans unnlattelse av å stille i møte med ledelsen den 15. oktober 2007 og 11. januar 2008 er grove tjenestebrudd. Det er særlig alvorlig at han nekter å møte ledelsen når han tidligere har fått irettesettelser for ordrenekt, og ledelsen har flere ganger understreket behovet for dialog for å bedre arbeidsmiljøet. Dekan Syvertsens brev til ham den 16. januar 2008 er i så måte illustrerende:

Som tidligere nevnt er det fra flere hold entydig gitt uttrykk for at dine utspill mot kolleger og ledelse utgjør en betydelig belastning for arbeidsmiljøet. Fakultetsledelsen har vurdert en dialog med deg om dette som et helt nødvendig ledd i arbeidet for å løse underliggende konflikter og samarbeidsproblemer på instituttet.

Nedkvitne har forklart at unnlatsene av å møte var bevisst fra hans side, fordi ledelsen ikke ønsket å ta opp hans faglige anliggender, bare hans ytringsform. Til dette peker retten på at ledelsen utvilsomt var åpen for å ta opp faglige emner. Det ble da også gjort i møtet med rektor i 2003 og da dekan Rogan hadde møte på Nedkvitnes kontor i forkant av masseutsendelsen av Fuglestads brev i 2005. Uansett ga ikke Nedkvitnets oppfatning av hva som burde være tema i møtene en berettigelse til ordrenekt.

3.2.3 Virkningen av krenkelsene

I vurderingen av krenkelsenes grovhet har retten vektlagt de psykososiale virkningene, som etter rettens syn understreker at ytringsformen er i strid med allment aksepterte normer for adferd.

Virkningene på arbeidsmiljøet er dokumentert gjennom psykolog Bjørn Ekelunds arbeid. Han ble opprinnelig gitt mandat om å gjennomføre en tradisjonell arbeidsmiljøundersøkelse ved instituttet. Dette var etterspurt av Nedkvitne allerede i 2003, fordi han ønsket en kartlegging av instituttledelsen. Av organisatoriske grunner kom ikke arbeidet i gang før i 2006.

Mandatet ble imidlertid endret på Ekelunds initiativ, fordi han mente at en arbeidsmiljøundersøkelse ikke var hensiktsmessig. Han fant, etter samtaler med Nedkvitne og personer på ulike ledelsesnivåer, at det var flere agendaer knyttet til undersøkelsen, som kunne påvirke svarene og dermed svekke tilliten til resultatet. Retten kan ikke se at det lå konspirasjon eller press fra ledelsen bak denne vurderingen, slik Nedkvitne har fremholdt.

Ekelund tilbød seg i stedet som en del av en prosess å kartlegge personalsituasjonen med tanke på å etablere en samtaleplattform for kommunikasjonen mellom Nedkvitne og ledelsen. Instituttledelsen og Nedkvitne ble invitert til å komme med navn på personer han burde snakke med. Etter samtaler med 15 personer, utarbeidet Ekelund en skriftlig redegjørelse.

Hovedlinjene ble presentert i et felles lærermøte i mai 2007, der også Nedkvitne deltok. Han var i forkant invitert til et separat møte med Ekelund for å få hans vurderinger presentert, men Nedkvitne ønsket ikke å delta i et slikt formøte.

Det siteres fra redegjørelsen:

Det er min vurdering av situasjonen at Arnved Nedkvitne fremstiller andre synspunkter og felles hendelser på en måte som ikke oppfattes som riktig eventuelt ufullkomment og skjevt av andre kolleger. Tidvis henviser han til personers ytringer på en form som virker lite respektfullt og mangel på diskresjon. Hans ytringer kommer både i offentlig debatt, skriftlige henvendelser, e-mails, instituttets adresselister og muntlig kommunikasjon uten tilsynelatende forståelse for de ulike kommunikasjonsformenes særtrekk. Personlige, kollegiale og offentlige ytringer sammenblandes på en måte som skaper utrygghet hos kolleger, og derved liten vilje hos kolleger til å forholde seg til ham. Om dette skyldes systematisk målrettet manipulasjon eller et uttrykk for manglende evne til en adekvat forståelse, er usikkert. Ca 1/3 av de kollegene jeg pratet med viser både utrygghet, angst og forsiktighet i omtale av denne situasjonen. For flere av de intervjuede har hans uttalelser og måte å forholde seg på vært den betydeligste negative siden ved instituttet. De problemstillinger som Arnved Nedkvitne reiser til debatt blir sterkt påvirket av hans ytringer og hvordan kollegene posisjonerer seg i forhold til ham. Dette gjør det ekstra krevende for både ledelsen og kolleger å reise åpne drøftinger om arbeidsmiljø og strategier ved instituttet.

[..]

Ekelund påpeker at Nedkvitnes ytringsform har skapt utrygghet hos kolleger og påvirket deres omgang med ham. Funnene harmonerer med dermed med de skriftlige uttalelsene som er vist til under pkt 3.2.1.

Ytringsformen har også fått arbeidsmessige konsekvenser. Illustrerende er at en vitenskaplige ansatt, Jon Vidar Sigurdsson, og en stipendiat, Anne Irene Riisøy, ba seg overflyttet til middelaldersenteret etter Nedkvitnes beskyldninger mot dem. Instituttet mistet også en ekstern sensor, Elbjørg Haug, som ikke ønsket å sitte i kommisjon med Nedkvitne etter hans beskyldninger. Instituttleder Bjørgum har beskrevet hvordan hun opplevde maktesløsheten ved ikke å kunne ta til motmæle og hvor vanskelig hennes arbeid som instituttleder ble fordi Nedkvitne bevisst ville svekke hennes legitimitet.

Retten fastslår at Nedkvitne bevisst valgte ytringsformen med den hensikt å svekke enkeltpersoners integritet og omdømme. Da er det samtidig påfallende at han verken har reflektert over at ytringsformen har skadet arbeidsmiljøet, korrigert sin adferd eller vært mottakelig for en dialog med ledelsen om dette.

3.3 Saksbehandlingen

Retten finner det klart at det ikke foreligger saksbehandlingsfeil som kan ha virket inn på vedtakets innhold.

Retten peker innledningsvis på at problemkomplekset har vært kjent for instituttledelsen, fakultetsledelsen, administrasjonen og rektor, i hvert fall fra 1997. Den har vært håndtert av skiftende ledere på alle nivåer, herunder av 4 rektorer.

Dernest ble vedtak fattet i fakultetsstyret etter meget grundig saksbehandling, der styret hadde tilgjengelig alle dokumenter i saken. I dekanens innstilling til styret er det grundig redegjort for forhistorien og forholdene som avskjedssaken bygger på. Retten kan ikke se at det er punkter i fremstillingen som er mangelfull eller ensidig.

I anledning saksbehandlingen ble han forhåndsvarslet om at det ville bli reist sak om ordensstraff eller avskjed; det ble innhentet uttalelse lokalt verneombud og hovedvernombud, og Nedkvitne fikk uttale seg. Også de rettslige sidene er grundig redegjort for i dekanens innstilling. Styret fattet deretter enstemmig vedtak i samsvar med innstillingen. Retten kan etter dette ikke se at det foreligger feil ved fakultetsstyrets saksbehandling

Nedkvitne innga klage over 32 sider der han redegjorde for sitt syn. Klagebehandlingen ble deretter forberedt av universitetsdirektøren i samarbeid med HR-direktøren og en intern juridisk rådgiver. Universitetsdirektørens innstilling til styret er meget grundig. Det er gjort ytterligere arbeid i klageomgangen, og etter anmodning fra Nedkvitnes advokat ble rektor og universitetsdirektørens habilitet vurdert av ekstern advokat.

Styret hadde alle dokumenter tilgjengelig, herunder de to brevene som Nedkvitne hadde innhentet i anledning klagen; styret fikk en redegjørelse av ekstern advokat for tjenestemannslovens regler, og Nedkvitne og hans advokat fikk uttale seg i styremøtet. Deretter var det enstemmighet om at vilkårene for avskjed var oppfylt, men 2 av medlemmene mente avskjed var en for streng reaksjon.

I sin begrunnelse for avskjed viser flertallet bl.a. til fakultetsstyrets utførlige begrunnelse, som tilkjenner at universitetsstyret har vurdert avskjedsgrunnlaget opp mot tjenestemannlovens § 15, bokstav a og forholdsmessighetsvurderingen.

Retten kan på denne bakgrunn ikke se at det foreligger saksbehandlingsfeil.

Avskjedsvedtaket er således gyldig. Staten ved Universitet i Oslo frifinnes.

3.4 Saksomkostninger

Staten har vunnet saken fullt ut, og har krav på full erstatning for sine sakskostnader, jf tvistemålsloven § 20-2 første ledd. Retten har vurdert unntaksregelen i tredje ledd, men kommet til at denne ikke får anvendelse. Retten ikke har vært i tvil, og saken har vært meget grundig behandlet i fakultetsstyret og universitetsstyret uten at det har vært tvil om at vilkårene for avskjed er oppfylt.

Staten har krevd kr 184 546,- i salær. Det er ikke kommet innsigelser til kravet. Retten mener salæret er nødvendig, jf tvisteloven § 20-5.

Nedkvitne dømmes etter dette til å erstatte statens omkostninger med kr 184 546,-.

**

Dommen er enstemmig og er avsagt innen lovens frist.

SLUTNING

1. Staten ved Universitetet i Oslo frifinnes.
2. Arnved Nedkvitne dømmes til innen 2 – to – uker å erstatte Staten ved Universitetet i Oslos sakskostnader med kr 184 546,- - kroneretthundreogåttifiretusenfemhundreogførtiseks.

Retten hevet

	Ina Strømstad	
--	---------------	--

Hege Nergaard Mikalsen		Christian Schjoldager
------------------------	--	-----------------------

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.