



**TILSYNSUTVALGET  
FOR DOMMERE**

Tilsynsutvalget for dommere har i møte den 15. februar 2011 truffet vedtak i

**Sak nr:** 101/10 (arkivnr: 201000729-18)

**Saken gjelder:** Klage fra A på lagdommer B ved X lagmannsrett

**Utvalgsmedlemmer:** Unni Sandbukt (leder)  
Randi Grøndalen  
Bjørn Halvor Wikasteen  
Halvor Kjølstad  
Björg Tørresdal

Bjørn Halvor Wikasteen møtte som varamedlem for Jeppe Normann, som hadde forfall.

**Offentlighet:** Vedtaket er unntatt offentlighet, jf. offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13.

**Vedtaket:** Klagen avvises.

### **Innledning:**

Ved brev av 14. oktober 2010 har A inngitt klage på lagdommer B ved X lagmannsrett. Klagen gjelder dommeratferd. Klagen er forelagt lagdommer B, som ved brev av 1. november 2010 har avgitt uttalelse. Førstelagmann C ved X lagmannsrett er orientert om klagen og har den 5. november 2010 avgitt uttalelse. Ved brev av 25. oktober og 17. november 2010 er A varslet om mulig avvisning av klagen på grunn av klagefrist og manglende klageadgang. Varslene om avvisning er kommentert og klagen er supplert ved brev fra A av 31. oktober, 24. november, 6. desember og 17. desember 2010. Tilsynsutvalgets medlemmer har for øvrig mottatt brev fra A datert 7. februar 2011.

### **Saksfremstilling:**

A var tidligere direktør ved X lagmannsrett. Den 28. september 2009 sendte fagforeningene Z og Y brev til Domstoladministrasjonen og varslet om problemer med arbeidsmiljøet ved X lagmannsrett. Varselet gjaldt blant annet A's lederstil. Saken ble ved flere anledninger omtalt i media. På bakgrunn av varselet opprettet Domstoladministrasjonen en undersøkelsesgruppe som skulle foreta nærmere undersøkelser av forholdene i domstolen. Ved brev av 26. november 2009 konkluderte Domstoladministrasjonen med at "de forhold som anføres ikke er av en slik karakter og alvorlighetsgrad at de kan ansees som "kritikkverdige", slik dette begrepet er anvendt i arbeidsmiljøloven § 2-4." Den interne konflikten i X lagmannsrett fortsatte ut over høsten 2009/vinteren 2010. A fikk permisjon fra stillingen som direktør fra 1. mars til 1. september 2010 og fratradte stillingen den 1. september 2010.

Klagen knytter seg til lagdommer B's opptreden i forbindelse med prosessen i etterkant av varslingsbrevet og oppslaget i [...], herunder hans e-post til samtlige ansatte i X lagmannsrett den 19. oktober 2009.

Klager – A – har i hovedsak vist til følgende:

Lagdommer B tok ved sin e-post av 19. oktober 2009 et klart standpunkt i varslingssaken og anklaget ledelsen for å legge skylden på de tillitsvalgte. Varslingen fra Z var ikke forsvarlig, noe lagdommer B burde ha sett før han engasjerte seg i saken. Lagdommer B hadde for øvrig en sentral rolle som tillitsvalgt og burde også av den grunn ha vist større aktsomhet i forhold til konflikten. For øvrig hadde B et forhold til den tillitsvalgte for Z som hadde inngitt varselet og var derfor inhabil i saken. Lagdommer B har ikke vært sin dommerrolle bevisst. Han har bidratt til eskalering av saken og opptrådt i strid med den etiske standard man bør kunne forvente fra en lagdommer og tillitsvalgt i dommerforeningen.

Når det gjelder klagefristen, gjør A gjeldende at prosessen har pågått over tid, og at fristen først kan regnes fra det tidspunkt forholdet opphørte. Hun har for øvrig ikke hatt mulighet til å klage før utløpet av sin permisjon, av berettiget frykt for å bli beskyldt for å bryte avtalen med Domstoladministrasjonen. Klagefristen må derfor prinsipielt løpe fra 1. september 2010, da permisjonen utløp. Subsidiært gjøres det gjeldende at klagen er fremsatt innen lovens ett-års frist da klagen er knyttet til lagdommer B's e-post av 19. oktober 2009.

Når det gjelder klageadgang har A gjort gjeldende at en eventuell avvisning er en uholdbar og ufullstendig tolkning av domstolloven §§ 236 og 237. Lagdommer B har opptrådt i kraft av sin stilling som lagdommer og tillitsmann for dommere, jf. § 236, og hun er svært direkte berørt av hans handlemåte. Dersom saken er spesiell nok, kan partsdiskusjonen og klageinteressen settes til side for å få saken behandlet. Denne sak er av en slik art at den uansett bør behandles av Tilsynsutvalget av eget tiltak.

Saken gjelder overhodet ikke en personalkonflikt. En personalkonflikt forutsetter en relasjon mellom partene, forutsetningsvis over/underordnet. Lagdommer B og A hadde ikke stillingsrelasjoner som kunne utløse en personalkonflikt. Dette er en varslings sak etter arbeidsmiljøloven § 2-4 der Domstoladministrasjonen slo fast at det ikke var skjedd noe kritikkverdig. En varslings sak behøver ikke å bunne i en personalkonflikt. For øvrig er klagen mot lagdommer B også å anse som en varslings sak i henhold til arbeidsmiljøloven.

Innklagede – lagdommer B – har i hovedsak vist til følgende:

Klagen knytter seg til et sakskompleks som i lang tid påførte mange ansatte, og arbeidsmiljøet i X lagmannsrett som helhet, store belastninger. Situasjonen løste seg ved at blant annet A fratradte sin stilling. Saken representerer i dag et tilbaketog stadium.

De forhold A har påberopt har ingen tilknytning til innklagedes arbeidsoppgaver som dommer. Klagen gjelder ytringer som er fremsatt internt i lagmannsretten, i tilknytning til en konkret konflikt. Innklagede har ikke hatt noen rolle i saken som stiller krav til habilitet. Som enhver annen ansatt i lagmannsretten må innklagede internt kunne gi uttrykk for sitt syn på saken. Innklagedes forhold til den tillitsvalgte for Z er alle i domstolen kjent med. Klagen fremstår som grunnløs.

Domstolleder - førstelagmann C - har i hovedsak uttalt følgende:

Som påpekt av lagdommer B knytter klagen seg til et større sakskompleks som har vært til stor belastning for mange av medarbeiderne i X lagmannsrett. Saken løste seg ved at blant annet A fratradte sin stilling. Slik klagen er anlagt kan en vanskelig se at dette er en sak for Tilsynsutvalget.

### **Tilsynsutvalget for dommere ser slik på saken:**

Tilsynsutvalget legger til grunn at saken er klar for realitetsbehandling. Slik saken er opplyst, finner utvalget det åpenbart unødvendig å høre partenes muntlige forklaringer, jf. domstolloven § 238 andre ledd, andre setning. Ingen av partene har bedt om dette.

Denne saken behandles sammen med to andre klager fra A som gjelder samme sakskompleks. Dette gjelder klage på førstelagmann C, se sak 104/10 og klage på lagmann D, se sak 107/10. Tilsynsutvalget har vurdert klagen som likeartede, og har kommet til at ingen av dem oppfyller vilkårene for å bli tatt til realitetsbehandling i utvalget, jf. domstolloven § 237 første ledd, jf. tredje ledd. Dette er nærmere begrunnet nedenfor.

Lagdommer B er innklaget for å ha engasjert seg i en prosess i X lagmannsrett, som endte med at direktør A' og førstelagmann E fratradte sine stillinger. A har anført at B, både som lagdommer og tillitsvalgt, spilte en sentral rolle i en uberettiget forfølgning av henne høsten 2009/vinteren 2010. Det er blant annet vist til en e-post til alle ansatte der han tok

stilling til konflikten. Det er videre anført at han burde ha avstått fra å involvere seg i konflikten fordi han var inhabil.

Saken berører spørsmål om adgangen for tilsatte til å klage på forhold som berører tjenesteinterne/administrative forhold, herunder bringe en personalkonflikt i domstolen inn for Tilsynsutvalget. Det følger av domstolloven § 237 første ledd nr 1 at "andre personer" enn de som er direkte knyttet til en sak, men som likevel er direkte berørt av kritikkverdig dommeratferd, kan klage. I lovens forarbeider er det blant annet forutsatt at tilsatte i domstolen kan klage på kritikkverdige forhold som berører dommerens arbeidsoppgaver og opptreden utenom rettssakene. Det er imidlertid ikke enhver sak av en slik karakter som kan bringes inn for utvalget. Hovedregelen er at Tilsynsutvalget bare kan behandle tjenesteinterne saker som ikke blir løst internt i domstolen eller ved bistand fra Domstoladministrasjonen.

Dette er nærmere omtalt i forarbeidene.

I NOU 1999 side 330 er blant annet følgende bemerket om dette spørsmålet:

"Et særskilt spørsmål er om *tilsatte* ved et dommerkontor skal kunne gis klagerett i forbindelse med tjenesteinterne, rent administrative forhold, f.eks. en dommers kritikk av en tilsatts jobbutførelse, klesdrakt, språkføring. Etter kommisjonens oppfatning bør utgangspunktet være at en personalkonflikt ikke er et anliggende for disiplinærorganet. Slike saker bør i alminnelighet følge vanlig tjenestevei og finne sin løsning som et internt tjenesteanliggende. Men hvis det ikke lar seg gjøre, bør disiplinærorganet kunne kobles inn. Dette vil si at også denne type kritikkverdig atferd fra en dommers side kan fanges opp av klage- og disiplinærordningen. Kommisjonen mener at saksgangen bør være at den tilsatte tar opp saken med domstolleder, eventuelt i samråd med sin fagforening, med sikte på å finne en løsning. Hvis dette ikke fører fram, vil den tilsatte kunne bringe saken inn for den sentrale domstoladministrasjonen. Dersom domstoladministrasjonen finner grunn til det, bør den kunne klage dommeren inn for disiplinærorganet i kraft av sin alminnelige klagerett. Konsekvensen av dette er at den tilsatte ikke får noen egen klagerett. Disiplinærorganet bør imidlertid også i disse tilfellene ha adgang til å ta opp en sak av eget tiltak, dvs. også på grunnlag av en henvendelse fra en tilsatt, men etter kommisjonens oppfatning bør disiplinærorganet være mer tilbakeholden med selv å gripe inn i slike interne konflikter eller problemsituasjoner."

Det siteres videre fra Ot.prp. nr. 44(200-2001) side 176:

"Det er et særskilt spørsmål om også *tilsatte* ved et dommerkontor skal kunne gis klagerett i forbindelse med tjenesteinterne, rent administrative forhold, for eksempel en dommers kritikk av en ansatts jobbutførelse. En slik personalkonflikt bør i utgangspunktet ikke være et anliggende for klage- og disiplinærorganet, men hvis det ikke lar seg gjøre å løse problemet internt, bør klage- og disiplinærorganet kunne kobles inn. Justisdepartementet anbefaler at den ansatte henvises til å bringe saken inn for den sentrale domstoladministrasjon. Dersom domstoladministrasjonen finner grunn til det, bør den kunne klage dommeren inn for klage- og disiplinærorganet i kraft av sin alminnelige klagerett. Klage- og disiplinærorganet bør være tilbakeholdent med å gripe inn i slike interne konflikter eller problemsituasjoner av eget tiltak, basert på en henvendelse fra en tilsatt.

Tilsynsutvalget legger til grunn at A's klage gjelder en intern konflikt i X lagmannsrett som i hovedsak verserte i perioden 2008-2010. Alle de påklagede forhold anses direkte knyttet til den interne konflikten i domstolen, hvor blant annet A's lederstil var et tema. Saken har vært behandlet ved Domstoladministrasjonen og ble avsluttet da A og

førstelagmann E fratrådte sine respektive stillinger i september 2010. Domstoladministrasjonen har ikke benyttet seg av adgangen til å klage noen av de involverte dommerne inn for Tilsynsutvalget.

Det fremstår etter dette som klart at konflikten ikke er et anliggende for Tilsynsutvalget, fordi de påklagede forhold gjelder en intern konflikt som er løst med bistand fra Domstoladministrasjonen. Grunnvilkårene for å ta klagen til behandling er derved ikke oppfylt, jf. domstoloven § 237 første ledd med tilhørende forarbeider.

Tilsynsutvalget vil bemerke at det kan finnes tilfeller der slike klager kan bli behandlet av utvalget, selv om Domstoladministrasjonen har vært inne i bildet for å løse konflikten. Utvalget har blant annet hjemmel for å ta klager opp til behandling av eget tiltak, jf. domstoloven § 237 tredje ledd. I så fall må det påvises kritikkverdig opptreden i forbindelse med den interne konflikten som utvalget finner grunn til å påtale. Utvalget kan ikke se at det er påvist slike forhold i denne saken.

Det foreligger etter dette ikke klagerett og klagen avvises.

Tilsynsutvalget for dommere fatter etter dette slikt enstemmig

vedtak:

Klagen avvises