



**TILSYNSUTVALGET
FOR DOMMERE**

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

Sak nr: 104/10 (arkivnr: 201000741-)

Saken gjelder: Klage fra A på førstelagmann 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.

Vedtak: Klagen avvises.

Innledning:

Ved brev av 23. oktober 2010 har A inngitt klage på førstelagmann B ved X lagmannsrett. Klagen gjelder dommeratferd. Klagen er forelagt førstelagmann B, som ved brev av 18. november 2010 har avgitt uttalelse. Ved brev av 4. november 2010 er A varslet om mulig avvisning av klagen på grunn av klagefrist og manglende klageadgang. Varselet om avvisning er kommentert og klagen er supplert ved brev fra A av 10. november 2010 og 6. januar 2011. 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 daværende lagmann og senere konstituert førstelagmann B's opptreden i forbindelse med personalsaken. Det er særlig vist til et notat som han utarbeidet og sendte til Domstoladministrasjonens undersøkelsesgruppe den 28. oktober 2009.

Klager – A – har i hovedsak vist til følgende:

Det er kritikkverdig at daværende lagmann B på eget initiativ, og uten å være part, tok kontakt med Domstoladministrasjonen i undersøkelsessaken. Notatet av 28. oktober 2009 inneholder usanne og udokumenterte påstander fra hans side samt antakelser og sladder. Det er sjokkerende og meget kritikkverdig at en lagmann har skrevet et notat hvor det fremsettes usanne påstander til Domstoladministrasjonen i forbindelse med undersøkelsene.

Førstelagmann B's notat levner ingen tvil om at han opptrer som anfører og "revolusjonsgeneral" i et angrep på ledelsen i domstolen. Det må stilles strenge krav til en dommers opptreden også innad i domstolen, og det er berettiget grunn til å stille spørsmål ved B's lojalitet overfor øverste ledelse i X lagmannsrett, når han avgir et notat av en slik karakter.

Saken skulle vært lagt død ved Domstoladministrasjonens konklusjon. Den fortsatte imidlertid med full styrke og endte med at klager og førstelagmann E ble "tvunget" til å ta permisjon. Førstelagmann B var den klare anfører i dette. Varslingen fra Z var ikke forsvarlig i henhold til Arbeidsmiljølovens regler, noe B burde ha sett før han engasjerte seg. B har ikke vært sin dommerrolle bevisst i denne saken. I egenskap av arbeidsgiver har han også kommet med trusler om å bygge opp en avskjedssak mot klager, og det er grunn

til å stille spørsmål ved om førstelagmann B's motivasjon har vært å få stillingen som førstelagmann.

Når det gjelder klagefristen, viser A til at prosessen har pågått over tid, og at fristen først kan regnes fra det tidspunkt forholdet opphørte. For øvrig kunne hun ikke klage før permisjonen utløp, 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 førstelagmann B's notat av 28. oktober 2009 samt hans opptreden frem til 16. februar 2010. Tilsynsutvalget bør av eget tiltak ta klagen til behandling.

Når det gjelder klageadgangen, har A gjort gjeldende at en eventuell avvisning av saken er en helt uholdbar og meget ufullstendig tolkning av domstolloven §§ 236 og 237. Førstelagmann B innklages for forhold hvor han har opptrådt i egenskap av sin stilling som lagmann, senere førstelagmann og arbeidsgiver/domstolleder, og hun er svært direkte berørt av hans handlinger. Dersom saken er spesiell nok, kan partsdiskusjonen og klageinteressen settes til side for å få behandlet en sak. Denne sak er av en slik art at den bør behandles av Tilsynsutvalget av eget tiltak.

Det foreligger ingen form for personalkonflikt. En personalkonflikt forutsetter en relasjon mellom partene, forutsetningsvis over/underordnet. Førstelagmann B og A hadde ingen personalkonflikt og hadde ikke stillingsrelasjoner som kunne utløse en slik konflikt. Dette er en varslings sak etter arbeidsmiljøloven § 2-4 der Domstoladministrasjonen slo fast at det ikke var skjedd noe kritikkverdige. Saken er avsluttet og ble ikke behandlet som en personalkonflikt. For øvrig er klagen mot førstelagmann B også å anse som en varsling i henhold til arbeidsmiljøloven

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

Som det fremgår av klagen med vedlegg knytter klagen seg til en personalkonflikt som i lang tid har vært til belastning for mange medarbeidere i X lagmannsrett. Saken er løst, og fikk sin endelige avslutning ved at blant annet klager fratradte sin stilling.

For spørsmålet om klagerett må det være avgjørende at klagen er knyttet til en omfattende personalkonflikt som nå er løst internt. Dette er forhold som faller utenfor Tilsynsutvalgets kompetanse. Innklagede kan vanskelig se klagen som annet enn et forsøk på å blåse liv i en sak som er avsluttet i X lagmannsrett.

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 lagmann D, se sak 107/10 og klage på lagdommer E, se sak 101/10. Tilsynsutvalget har vurdert klagen som likeartede og har kommet til at ingen av dem oppfylder vilkårene for å bli tatt til realitetsbehandling i utvalget, jf. domstolloven § 237 første ledd, jf. tredje ledd. Dette er nærmere begrunnet nedenfor.

B er innklaget for ha opptrådt i strid med god dommerskikk, i forbindelse med en prosess som endte med at direktør A og førstelagmann E fratrådte sine stillinger. A har spesielt påpekt at det er kritikkverdig at B på eget initiativ engasjerte seg i saken og blant annet skrev et notat til Domstoladministrasjonen med usanne og udokumenterte påstander. I følge A ble daværende lagmann B derved en pådriver for at konflikten utviklet seg med full styrke. Hun har også anført at B truet henne med avskjed etter at han ble konstituert som førstelagmann.

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 dét 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, d v s også på grunnlag av en henvendelse fra en tilsatt, men etter kommisjonenes 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