



## BORGARTING LAGMANNSRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 11.03.2011 i Borgarting lagmannsrett

**Saksnr.:** 10-069877ASD-BORG/01

**Dommere:**

Lagdommer	Jørgen F. Brunsvig
Lagdommer	Iver Huitfeldt
Konstituert lagdommer	Kristin Robberstad

**Meddommere:**

Journalist	Hakon Holtan
Direktør	Lars Christian Berge

---

Ankende part	Arnved Nedkvitne	Advokat Vidar Strømme
Ankemotpart	Universitetet i Oslo	Advokat Elisabeth Stenwig

Saken gjelder gyldigheten av vedtak 24. februar 2009 om avskjed av en professor ved Universitetet i Oslo. Vedtaket er begrunnet med at professoren som tjenestemann grovt og gjentatt, til tross for skriftlig advarsel, har krenket sine tjenesteplikter, jf tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a.

Arnved Nedkvitne er 63 år gammel og historiker. Han tiltrådte 1. januar 1994 som professor i middelalderhistorie ved det daværende Institutt for kultur- og samfunnsfag, Avdeling for historie, ved Det historisk-filosofiske fakultet, Universitetet i Oslo. Han hadde tidligere arbeidet i vitenskapelige stillinger ved Universitetet i Bergen og Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU) i Trondheim.

I 2004 ble Instituttet for kultur- og samfunnsfag slått sammen med andre enheter til Institutt for arkeologi, konservering og historiske studier (IAKH). Instituttet var delt opp i tre avdelinger, hvorav Avdeling for historie var én. Fakultetet har byttet navn til Det humanistiske fakultet, men beholdt forkortelsen HF-fakultetet.

Da avskjedsvedtaket ble truffet, hadde universitetet ca 7 000 ansatte og noe under 30 000 studenter. Det humanistiske fakultet var det største av seks fakultet, og IAKH hadde ca 120 ansatte. Institutt for kultur- og samfunnsfag og IAKH omtales videre under fellesbetegnelsen instituttet.

På avskjedstidspunktet hadde instituttet i tillegg til fast administrativ stab, en ledelse valgt av og blant de ansatte. Den valgte ledelsen besto av en instituttstyrer på heltid, en undervisnings- og nestleder og en forskningsleder. I tillegg var det undervisningskoordinatorer på hver av de tre avdelingene. Instituttstyrer var leder av instituttets styre. Styret besto videre av tre faste vitenskapelige ansatte, en midlertidig vitenskapelig ansatt, en teknisk/administrativt ansatt, to studentrepresentanter og en ekstern representant.

Fakultet var ledet av blant annet en dekan og et fakultetsstyre. Dekanen var valgt blant de vitenskapelige ansatte. Fakultetsstyret besto av dekan, representanter for faste og midlertidige ansatte, for studentene og ekstern representant. Øverste valgte ledelse for universitet var rektor og universitetsstyret. Universitetsstyret hadde elleve medlemmer og besto av rektor, tre medlemmer valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstilling, ett medlem valgt blant de teknisk og administrativt ansatte, to medlemmer valgt blant studentene og fire eksterne medlemmer. Både på fakultetsnivå og ved universitetet sentralt var det administrative ledere og administrasjon.

Personalansvaret lå i linjen: Instituttstyrer, dekan/fakultetsstyre, rektor/universitetsstyre. Universitetet hadde i tillegg en sentral organisasjons- og personalavdeling ledet av HR-sjef og med ansatte jurister og organisasjonspsykologer, og en universitetsdirektør med tilhørende administrasjon.

Arnved Nedkvitne har i lang tid har vært uenig med instituttledelsen i håndteringen av fagpolitiske og administrative spørsmål. Blant temaene har vært sammensetning av eksamenskommisjoner, fordeling av midler – herunder om det burde tas hensyn til at noen fagområder har større tilgang til eksterne midler enn andre – om middelalderhistorie som fag ble marginalisert, muligheten for fast vitenskapelig ansatte uten lederverv til å ta opp til diskusjon og få brakt videre synspunkter av fagpolitisk art samt arbeidsmiljøet.

Som ledd i dette har Nedkvitne sendt en rekke brev per e-post, der han også har brukt eksempler og karakteristikk av enkeltpersoner som er blitt oppfattet som utilbørlige, sårende, fortegnede og uriktige. E-postene førte til uro og henvendelser til ledelsen. Nedkvitne sendte e-postene til mange adressater. En del av e-postene er blitt sendt til de ansatte ved instituttet, til fakultetsledelsen og rektoratet og til to aviser som gis ut på universitetet, Universitas og Uniforum. Personer som Nedkvitne rettet kritikk mot var i flere tilfeller utelatt fra adresselistene. Nedkvitne på sin side ga flere ganger uttrykk for at han følte seg trakassert av ledelsen.

I perioden 1997-2006 fikk Nedkvitne seks skriftlige tilrettevisninger og en rekke påtaler for utsagn han ga eller videreformidlet i e-post/brev og som universitetet mente var utilbørlige, og for å ha unnlatt å komme til møter med ledelsen. I 1999 fikk han en ordensstraff. Etter det opplyste, har Nedkvitne unnlatt å komme på minst 15 møter han har vært innkalt til.

Avskjeden er begrunnet i lignende forhold. Det er særlig vist til to brev av henholdsvis 24. februar og 4. mai 2007. Innholdet i brevene førte til uro og sterke reaksjoner, herunder opprop fra flere av de faste vitenskapelige ansatte ved avdelingen. I brev av 5. oktober 2007 ble Nedkvitne innkalt til møte med fakultetsledelsen. I brevet fremholdes blant annet følgende:

Brev av 24. februar 2007 til dekanatet ved HF

Brevet er adressert til dekanatet ved HF, men er i tillegg sendt i elektronisk kopi til alle ansatte ved historie ved IAKH, Universitas og Uniforum. I brevet tar du opp spørsmål om sammensetning av eksamenskommisjoner ved HF. Dette er et faglig spørsmål som du har full adgang til å ta opp både internt og eksternt.

For å illustrere din argumentasjon trekker du imidlertid frem konkrete eksempler fra eksamenskommisjoner som du selv har deltatt i. I den forbindelse fremmer du beskyldninger om mangelfull og sterkt klanderverdig utførelse av sensurarbeidet mot én navngitt kollega ved IAKH og to lett identifiserbare eksterne historikere. Du underkjenner også de tre medsensorenes kompetanse på generelt grunnlag i et personrettet og krenkende språk.

Fakultetsledelsen har forelagt dine påstander for de tre sensorene samt den siste sensoren i kommisjonen fra våren 2005. De tre sensorene tilbakeviste dine påstander, og saken ble avsluttet overfor dem fra fakultetsledelsens side. (...)

Fakultetsledelsen ser alvorlig på at du i et brev som ble distribuert bredt både internt og eksternt har rettet slike anklager mot navngitte og lett identifiserbare kolleger. Du hadde ikke tatt opp din kritikk av de tre sensorene med instituttledelsen etter kommisjonsarbeidet. For den ene sensorens vedkommende lå kommisjonsarbeidet nærmere to år tilbake i tid.

Fakultetsledelsen vil derfor be om at du redegjør nærmere for hvilket grunnlag du baserte dine påstander på og hvorfor kritikken ikke ble tatt opp direkte med instituttledelsen umiddelbart etter kommisjonsarbeidet.

#### Brev av 4. mai 2007

Ditt brev av 4. mai 2007 er adressert til rektoratet. Også dette er sendt i elektronisk kopi til alle ansatte ved historie ved IAKH, samt Universitas og Uniforum. I brevet gjør du gjeldende at du blir mobbet og trakassert av ledelsen ved IAKH, og særlig nåværende instituttleder. Du etterlyser en arbeidsmiljøundersøkelse. Brevet er sterkt personrettet, og inneholder en rekke nedsettende og krenkende påstander, insinuasjoner og personkarakteristikker.

(...)

Både institutt- og fakultetsledelsen har flere ganger forsøkt å komme i dialog med deg om den virkning dine gjentatte utfall mot kollegaer og ledelse har på arbeidsmiljøet ved historie. Du har imidlertid nærmest uten unntak unnlatt å møte når du har vært innkalt til møter.

På bakgrunn av brevene av 24. februar og 4. mai 2007 finner fakultetsledelsen det helt nødvendig på ny å drøfte direkte med deg hvilken betydning dine skriv har for det psykososiale arbeidsmiljøet ved historie. Du innkalles derfor til [møte 15.oktober 2007] (...)

Vi gjør oppmerksom på at fakultetsledelsen vurderer å gi deg en alminnelig tjenestelig tilrettevisning for brevene av 24. februar og 4. mai 2007.

Nedkvitne møtte ikke fram til møtet den 15. oktober 2007. I stedet skrev han samme dag et brev til rektor, der han under henvisning til innkallingen av 5. oktober blant annet uttalte følgende, under overskriften ”Byråkratiske svar på faglige spørsmål”:

Dette brevet er en del av et mønster som jeg har fått oppleve gjentatte ganger tidligere.

- Jeg sender et brev til fakultetet om et faglig forhold som er problematisk. Det er min embetsplikt å forsvare middelalderhistorie, de 50 masterstudentene jeg har veiledet fram til eksamen og de 5 doktorgradsstudentene jeg har og har hatt. Fordi jeg etter den siste reformen ikke er representert i noe formelt organ, er et brev eneste måten å få fram problemene på.
- Fakultetet svarer enten ved å ignorere henvendelsen, eller ved å innkalle til et møte der formen på brevet skal diskuteres, ikke de faglige realitetene jeg tok opp.

- Jeg har vært på slike møter, men det kommer aldri noe ut av dem fordi de reelle faglige problemene ikke diskuteres.

Men ut av dette kan byråkratene utvikle en diskusjon om hvordan skal en kommunisere, muntlig eller skriftlig, med hvilke ord, er brevet gått tjenestevei, og hvilke emner kan diskuteres. Hovedpoenget med dette er at fakultetet slipper å diskutere faglige rammebetingelser med menige grasrot-professorer. Belastningen for den enkelte professor blir forhåpentligvis så stor at han/hun ikke forsøker å kommunisere faglig med fakultetet eller andre formelle organer flere ganger. Dette er en form for mobbing for å få fagansvarlige professorer og andre som føler ansvar for sitt fag til å slutte å ta opp faglige problemer, dette skal en overlate til byråkratene. Men i følge den nye loven om varsling har en fagperson rett til å ta opp problemer, i dette tilfellet er det også min embetsplikt.

Denne gangen er det to saksforhold jeg har tatt opp og som instituttstyrer og fakultetet forsøker å redusere til formalbyråkrati.

Under henvisning til innkallingen av 5. oktober 2007 og Nedkvitnes brev til rektor av 15. oktober samme år, innkalte fakultetet i brev av 4. januar 2008 til nytt møte 11. januar 2008 med fakultetsledelsen. I brevet skrev fakultetsledelsen blant annet dette:

Vi forstår ditt brev slik at du unnlot å møte fordi du ikke finner det formålstjenlig å møte fakultetsledelsen når møtet ikke skal gjelde faglige spørsmål som du etterlyser svar på.

(...)

Fakultetsledelsen ønsker å diskutere virkningene av dine utspill med deg for å gi deg en ny mulighet til å innrette deg etter alminnelige krav til lojalitet og kollegial oppførsel i ansettelsesforhold. Arbeidsgiver har således en saklig og nødvendig grunn til å innkalle deg til et møte, og du står ikke fritt til å unnlate å møte fordi du ikke finner møtet formålstjenlig. Som du ble opplyst om i innkallingen, er unnlattelse av å møte å anse som ordrenekt.

Du er, som alle ansatte, velkommen til å delta i diskusjoner vedrørende faglige spørsmål. Når det gjelder arenaer for å diskutere faglige spørsmål, viser vi til vedlagte notat av 30. oktober 2007 vedrørende prosessen for faglige prioriteringer ved IAKH, samt fakultetets nettside om faglige prioriteringer. (...) Her inviteres ansatte til å delta i diskusjonen om langsiktige faglige prioriteringer ved fakultetet.

(...)

Vedlagt følger også dokumentasjonen du har bedt om fra 2005-2007. Som det fremgår av dokumentene, er det riktig som du skriver i ditt brev av 15. oktober d.å. at arbeidsgiver har sett seg nødt til å vurdere om konsekvensene av din atferd er så alvorlige at ditt ansettelsesforhold ved universitetet må opphøre. Fakultetsledelsen har imidlertid valgt å forsøke å komme i direkte dialog med deg både for å høre dine synspunkter og med sikte på å få til forbedringer i samråd med deg. Det er imidlertid grunn til å gjøre deg oppmerksom på at de skadelige konsekvensene av din atferd for enkeltpersoner og arbeidsgiver, sammenholdt med din manglende evne og/eller vilje til å innse og gjøre noe med problemet etter arbeidsgivers vurdering vil kunne gi grunnlag for avskjed, jf. tjenestemannsloven § 15. Det forhold at du nekter å møte til innkalte møter er én alvorlig side av dette, og utgjør i seg selv en ordrenekt som kan få konsekvenser for ditt ansettelsesforhold.

Nedkvitne møtte ikke fram til møtet den 11. januar 2008, men sendte i stedet et nytt brev til rektor denne dagen.

Fakultetsledelsen sendte 16. januar 2008 brev til Nedkvitne, med overskriften "Vurdering av arbeidsforholdet". I brevet skriver ledelsen blant annet følgende:

Som tidligere påpekt står du ikke fritt til å unnlate å møte til pålagte møter fordi du ikke finner slike formålstjenlig. En slik unnlatelse innebærer ordrenekt, noe som i seg selv er alvorlig. Ledelsen har ved gjentatte anledninger forsøkt å komme i dialog med deg, men du har gjennomgående nektet dette. I brevet av 11. januar 2008 fremmer du igjen krenkende beskyldninger mot enkeltpersoner, og velger å distribuere brevet til en bred krets i og utenfor universitet. Det er nettopp denne typen arbeidsmiljøskadelige utspill ledelsen ønsker å ha dialog med deg om.

Ettersom du nekter å møte fakultetsledelsen er det vanskelig å se at det er grunnlag for å løse de ovennevnte problemene i samråd og forståelse med deg. Ytterligere forsøk på å komme i dialog med deg synes derfor ikke lenger hensiktsmessig.

Konsekvensene av dette er at fakultetsledelsen må vurdere alternative tiltak. Vi viser til tidligere opplysninger om dette, og varsler med dette at utfallet av vurderingene kan bli at det reises avskjedssak, jf tjenestemannsloven § 15. Dersom du likevel skulle ønske å ha et møte med fakultetsledelsen, oppfordres du til å ta snarlig kontakt om dette.

Det ble deretter startet formell avskjedsprosess. Fakultetsstyret fattet den 16. juni 2008 vedtak om avskjed. Nedkvitne påklaget vedtaket til universitetsstyret. Det var noe kontakt mellom partene før saken kom opp i styret. I brev av 3. februar 2009 til universitetsledelsen skrev Nedkvitne blant annet følgende:

Jeg har tidligere fått et tilbud fra fakultetet gjennom advokatfirmaet Hjort, om at dersom jeg går av med AFP når jeg blir 62 år, det vil si om 3 måneder, så vil dere droppe saken. Dette har jeg allerede avvist, ethvert forlik må innebære at jeg får anledning til å gå av ved normal pensjonsalder som alle andre professorer. Men ethvert forslag til forlik som respekterer min rett til dette, er interessant å diskutere. Mitt spørsmål er derfor om dere vil komme med et forslag innenfor den rammen på møtet. Om så er, ser jeg fram til en dialog om det.

Møtet ble ikke noe av og partene kom ikke fram til en minnelig løsning.

Universitetsstyret sluttet seg i møte den 24. februar 2009 til fakultetstyrets avskjedsvedtak. Vedtaket ble avsagt under dissens. Flertallet begrunnet avskjedsvedtaket slik:

(...) Styret mener at Arnved Nedkvitne grovt har krenket sine tjenesteplikter og trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse, gjentatt gjennom en årrekke, har krenket sine tjenesteplikter, jfr. [tjenestemannsloven] § 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. (...)

Et mindretall på to medlemmer begrunnet sitt standpunkt slik:

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

Arnved Nedkvitnes anmodning om å få bli i stillingen til det var rettskraftig avgjort om avskjedsvedtaket er gyldig ble ikke tatt til følge i rektors brev av 11. mars 2009. To dager senere, den 13. mars 2009, innga Nedkvitne stevning med påstand om at avskjedsvedtaket kjennes ugyldig. Han fremsatte samtidig begjæring om midlertidig avgjørelse der universitetet forbyr å effektivere avskjedsvedtaket. Ved Oslo tingretts kjennelse 19. mars 2009 ble begjæringen ikke tatt til følge. Nedkvitnes anke til Borgarting lagmannsrett ble forkastet ved kjennelse av 25. mai 2009.

Oslo tingrett avsa 29. januar 2010 dom med slik domsslutning:

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.

For nærmere detaljer vedrørende saksforholdet vises til tingrettens dom og lagmannsrettens bemerkninger nedenfor.

Arnved Nedkvitne har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeforhandling er holdt 18.–26. januar 2011 i Borgarting lagmannsretts hus. Arnved Nedkvitne møtte sammen med sine prosessfullmektiger og avga forklaring. Staten ved Universitetet i Oslo møtte ved sin prosessfullmektig. Universitetsdirektør Gunn-Elin Aa. Bjørneboe og dekanus ved Det humanistiske fakultet, Trine Syvertsen, var stede under forhandlingene i medhold av tvisteloven § 24-6 andre ledd. Begge avga forklaring. Det ble i tillegg avhørt 19 vitner, hvorav ett sakkyndig vitne. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboken.

Den ankende part, **Arnved Nedkvitne**, har i hovedtrekk anført:

Tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a må tolkes innskrenkende i lys av Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10, som også verner offentlige tjenestemenns ytringer. Sakens kjerne gjelder pliktbrudd i form av ytringer og unnlattelse

av å stille til møter som ledd i ledelsens oppfølging av ytringene. I vedtaket fremstår ytringene som den mest sentrale del av begrunnelsen. Avskjed er da etter sin art en sanksjon som fast ansatte tjenestemenn er vernet mot etter EMK artikkel 10.

Det bestrides ikke at ytringer og unnlater av å komme til møter etter sin art kan begrunne avskjed. Arnved Nedkvitnes ytringer og unnlater av å komme på møter er imidlertid ikke av en slik karakter at de kan begrunne en avskjed. Ytringene er fremsatt som ledd i Arnved Nedkvitnes frihet til å ta opp fagpolitiske spørsmål og forhold som var uheldige for rammebetingelser for forskning, undervisning og sensur på instituttet, særlig innenfor middelalderhistorie. Dette er forhold som ligger i kjernen av den akademiske frihet. Det er av stor samfunnsmessig betydning at denne typen spørsmål kan tas åpent opp.

Det er ikke tvilsomt at ytringene omfattes av EMK artikkel 10 nr 1. Unntakene fra ytringsfriheten i artikkel 10 nr 2 skal tolkes innskrenkende ("narrowly interpreted"). I denne saken foreligger det ikke noen "pressing social need" og avskjed er heller ikke "proportionate to the legitimate aim pursued". Selv om enkelte av Arnved Nedkvitnes ytringer ikke skulle være beskyttelsesverdige i seg selv, kan det å slå ned på dem ved bruk av avskjed ha en annen og uheldig virkning på andre på sikt, en såkalt "chilling effect". Dette tilsier at ytringene må tåles i et demokratisk samfunn, se som eksempel Høyesteretts kjennelse av 16. november 2010 avsnitt 62 (HR-2010-1945-A).

Den europeiske menneskerettighetsdomstols (EMDs) sak *Sorguc mot Tyrkia* viser at vitenskapelig ansatte ved universitet har utstrakt vern av fagpolitiske ytringer også når poenget underbygges med eksempler der gjenkjennbare kollegaer og andre framstilles som inkompetente i større fora.

Ytringene er i det alt vesentlige vurderinger ("value judgements") som ikke krever bevis. Det som er av faktumopplysninger, har Arnved Nedkvitne vært i aktsom god tro om. Arbeidsgiver har bevisbyrden for de faktiske forhold avskjedsvedtaket bygger på. Avskjedsvedtak er sterkt belastende, det stilles derfor krav om mer enn vanlig sannsynlighetsovervekt.

Det er relevant å se hen til kritikkverdige forhold også hos arbeidsgiver, som tidligere overreaksjoner på Nedkvitnes ytringer, nedlatende og kritikkverdig omtale av ham på arbeidsplassen, uklok håndtering og mangelfull individuell tilpasning overfor ham. I tillegg har ledelsen tillatt og dels stått for utskjelling av ham på lærermøte og allmøte. Det ble videre begått et tillitsbrudd mot ham i forbindelse med at den arbeidsmiljøundersøkelsen han i årevis hadde arbeidet for å få gjennomført likevel ikke ble noe av. Han ble uriktig gitt inntrykk av at et møte med den eksternt engasjerte psykologen Bjørn Ekelund var ledd i arbeidsmiljøundersøkelsen.



Det foreligger etter dette ikke noe grovt pliktbrudd. Det foreligger heller ikke gjentatt pliktbrudd etter skriftlig advarsel eller irettesettelse. Etter omstendighetene hadde Arnved Nedkvitne ikke plikt til å møte fram til samtaler med Bjørn Ekelund. Det var derfor ikke grunnlag for advarselen i brev av 16. juni 2006 fra instituttstyrer. Senere påpekninger av at unnlattelse av å møte fram til møter kunne få konsekvenser for tilsettingsforholdet er ikke ”skriftlig advarsel”, slik uttrykket i tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a skal forstås. Øvrige advarsler/tilrettevisninger og ordensstraffen fra 1999 ligger så vidt langt tilbake i tid at de skulle vært strøket.

Lojalitetsplikten omfatter bare arbeidsgivers interesser, ikke kollegers eller andre enkeltpersoners interesser.

Domstolene skal prøve så vel lovligheten som rimeligheten av avskjedsvedtaket, men ikke skjønnet hva gjelder om avskjed burde vært gitt. Tidligere rettspraksis som begrenser prøvingsintensiteten må ses i lys av rettsutviklingen hva gjelder domstolenes prøving av vedtak om avskjed etter arbeidsmiljøloven.

Det er ikke grunnlag for å ta til følge statens begjæring om at arbeidsforholdet skal opphøre selv om avskjedsvedtaket er ugyldig. Det foreligger ikke grunnlag for oppsigelse. Heller ikke universitetets krav om opphør av arbeidsforholdet fordi det vil være åpenbart urimelig om arbeidsforholdet fortsetter de få årene Nedkvitne har igjen til pensjonering, kan føre fram.

Arnved Nedkvitne krever erstatning for inntektstapet i den perioden han har vært ute av arbeid. I tillegg kreves oppreisningserstatning. Dersom retten tar til følge statens begjæring om fratreden til tross for at avskjedsvedtaket er ugyldig, bør det i tillegg gis erstatning for inntektstap tilsvarende lønnen som professor fram til fylte 67 år.

Nedkvitne bør få gjeninntre til det foreligger rettskraftig avgjørelse. Ettersom lagmannsretten i kjennelsen av 25. mai 2009 kun tok stilling til om Nedkvitne kunne kreve gjeninntreden etter universitetets personalhåndbok, er det ikke rettskraftig avgjort om han kan kreve gjeninntreden etter reglene i tjenestemannsloven § 19 nr 3 bokstav d.

Det er nedlagt slik påstand:

1. Vedtaket om avskjedigelse av Arnved Nedkvitne kjennes ugyldig.
2. Staten v/Universitetet i Oslo dømmes til å betale erstatning og oppreisning til Arnved Nedkvitne etter rettens skjønn, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra 14 dager etter dommens forkynnelse og til betaling skjer.

For så vidt gjelder begjæring om gjeninntredelsen:

3. Arnved Nedkvitne gjeninntreer i sin stiling fra det tidspunkt retten bestemmer.

I alle tilfeller:

4. Statens v/Universitetet i Oslo dømmes til å erstatte sakens omkostninger for tingrett og lagmannsrett.

Ankemotparten, **staten v/Universitetet i Oslo**, har i hovedtrekk anført:

Arnved Nedkvitne har som arbeidstaker lydighetsplikt, lojalitetsplikt og resignasjonsplikt overfor universitetet som arbeidsgiver. Nedkvitne har brutt sin tjenesteplikter grovt og gjentatt. Den form, omfang og intensitet han har valgt for sine ytringer, har vært til betydelig belastning for arbeidsmiljøet ved instituttet. Ytringene har også vært egnet til å skade tilliten til systemet for bedømming av studenters arbeid (sensur), og til å skade mulighetene for å skaffe og beholde eksterne sensorer. Han har gjentatte ganger over lang tid unnlatt å komme til samtaler med ledelsen på ulike nivå på universitetet, i strid med arbeidstakers plikt til å bidra til at universitetet som arbeidsgiver kan oppfylle sine plikter etter arbeidsmiljøloven til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 4-3.

Det foreligger ingen aksept ved Universitetet i Oslo for den typen atferd som Arnved Nedkvitne har vist. Det er ingen uenighet om at den akademiske frihet fordrer vid adgang til å ta opp også kritiske spørsmål av både faglig og fagpolitisk karakter, og at det skal være rom for dette ved universitetet. Det er imidlertid ikke tradisjon for eller akseptabelt at grove personangrep med videre spres for en vid krets. Det gjelder også når utgangspunktet er en ellers legitim ytring.

Siden 1997 har Arnved Nedkvitne mottatt seks tilrettevisninger eller advarsler og én ordensstraff for utilbørlige ytringer og for å ha nektet å komme til møter for å diskutere hvilken virkning ytringene har på universitetets interesser. Det foreligger da grovt brudd på tjenesteplikt i henhold til tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a. Det foreligger også gjentatt brudd på tjenesteplikt etter skriftlig advarsel som ligger mindre enn fem år tilbake i tid, idet han ble gitt skriftlig advarsel 16. juni 2006. Han har også blitt advart om konsekvensene av å unnlate å komme til møter i senere brev og har likevel unnlatt å komme til møte han var innkalt til.

EMK artikkel 10 kommer ikke til anvendelse, idet avskjedsvedtaket i sin kjerne ("essentially") ikke gjelder Nedkvitnes rett til å ytre seg. Under enhver omstendighet er inngrepet lovlig etter kriteriene i artikkel 10 nr 2: Avskjedsvedtaket er i samsvar med lov, det forfølger et legitimt formål, det er nødvendig i et demokratisk samfunn, og det er ikke uforholdsmessig.

Domstolen kan prøve lovligheten av vedtaket, men hvis vilkårene for avskjed i tjenestemannsloven § 15 er oppfylt, kan domstolen ikke overprøve statens vurdering av om avskjed burde vedtas eller ikke. Dette følger også av forarbeider og rettspraksis. Det anføres at rimelighetsvurderinger ikke er del av rettsanvendelsesskjønnet etter tjenestemannsloven § 15.

Det vil være åpenbart urimelig om Nedkvitne skulle komme tilbake til arbeidet selv om avskjedsvedtaket skulle være ugyldig, jf tjenestemannsloven § 19 nr 7 og arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).

Staten aksepterer at Nedkvitne har rett til erstatning for inntektstap dersom avskjedsvedtaket er ugyldig. Nedkvitne er imidlertid også selv å laste og bør derfor ikke tilkjennes oppreisningserstatning.

Nedkvitne krav om sakskostnader for lagmannsretten er altfor høyt.

Det er nedlagt slik påstand:

Prinsipalt: Anken forkastes.

Subsidiært: Nedkvitne fratrer sin stilling fra det tidspunkt retten bestemmer.

I begge tilfeller: Staten v/Universitetet i Oslo tilkjennes saksomkostninger.

**Lagmannsretten** har kommet til at anken ikke kan føre fram, og bemerker:

#### *1. Innledende merknader*

Tjenestemannsloven § 15 fastsetter at en tjenestemann kan avskjediges når nærmere fastsatte vilkår er oppfylt. Lovens § 15 første ledd bokstav a, som er den aktuelle delen av bestemmelsen i denne saken, lyder slik:

#### **§ 15. Avskjed.**

En embets- eller tjenestemann kan avskjediges når vedkommende:

- a. har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter,

#### *2. Hva domstolene kan prøve*

Partene er enige om at domstolene kan prøve statens generelle lovtolkning, om det faktum som er lagt til grunn er korrekt, om disse faktiske forholdene i den konkrete saken dekkes av lovens vilkår (subsumsjonen), saksbehandlingen og om det er utøvd myndighetsmisbruk. Partene er også enige om at domstolene ikke kan prøve om avskjed

burde vært gitt – dersom lovens vilkår er oppfylt (det frie forvaltningsskjønnet). Endelig er partene enige om at det skal foretas en helhetlig vurdering av situasjonen fram mot de handlinger eller unnlatelser som begrunner avskjeden. Lagmannsretten slutter seg til dette, blant annet under henvisning til Rt. 1989 side 329.

Partene er uenige om rimelighets- og forholdsmessighetsvurderinger inngår i det rettsanvendelsesskjønnet som domstolene kan prøve.

Etter lagmannsrettens syn reiser dette spørsmål om det generelle arbeidsrettslige kravet til saklig grunn i tvist om stillingsvern kan prøves i sak etter tjenestemannsloven § 15 på samme måte som i sak om avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14.

Arbeidsmiljøloven § 15-14, som gjelder avskjed av kommunale og fylkeskommunale tjenestemenn og ansatte i private virksomheter, fastsetter i bestemmelsens første ledd at en arbeidstaker kan avskjediges når vedkommende ”har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”. Det er ikke tvilsomt at vurderingen ikke bare beror på en vurdering av det aktuelle pliktbruddets eller misligholdets art og alvor. I Rt. 2005 side 518 har Høyesterett i avsnitt 40 og 41 lagt til grunn at ”[a]vskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon”. Det vises også til Rt. 1988 side 1188. Avskjedens konsekvenser for arbeidstakeren er ett blant flere momenter i vurderingen av om en avskjed er urettmessig, se blant annet Rt. 1992 side 1023.

Tjenestemannsloven av 10. juni 1977 § 6 ga en uttrykkelig regel om at en tjenestemann ”ikke kan sies opp eller gis avskjed (...) uten at det er saklig begrunnet i tjenestegrenens eller tjenestemannens forhold”. Bestemmelsen ble sløyfet i den någjeldende tjenestemannsloven, uten at det er holdepunkter for at det ikke lenger skulle gjelde et saklighetskrav også ved avskjed, se Ot.prp. nr. 72 (1981-82), særlig side 7 og 21. Tjenestemannsloven av 1983 innebar ingen realitetsendring av den delen av avskjedsbestemmelsen som er aktuell i denne saken. Forarbeidene omtaler ikke spørsmålet om domstolene skal prøve sakligheten på samme måte som etter arbeidsmiljøloven.

I saken gjengitt i Rt. 1982 side 183 la Høyesterett til grunn at i forhold til 1977-loven var avskjed et forvaltningsvedtak hvor domstolenes prøvingsrett var begrenset til å kontrollere om vilkårene for avskjed var til stede:

Det domstolene kan prøve, er om avskjedsvedtaket er truffet på riktig faktisk grunnlag og om lovens regler er riktig forstått. I dette siste spørsmål vil det, som både byretten og Arbeidsretten har pekt på, inngå skjønsmessige vurderinger. Men selve forvaltningsskjønnet - det vil si om det, dersom loven vilkår for avskjed var til stede, skulle gjøres bruk av adgangen til å avskjedige A - kan etter min mening ikke overprøves. Domstolene skal med andre ord ikke avgjøre om A bør avskjediges, men bare kontrollere om vilkårene for at han kan avskjediges er oppfylt.

Saken gjengitt i Rt. 1988 side 664 gjaldt avskjed etter tjenestemannsloven av 1983, og dommen synes å bekrefte den samme begrensning i domstolenes prøvingsrett som Høyesterett la til grunn i 1982 i forhold til 1977-loven:

Det er vedtakets lovlighet som skal prøves. Det prinsipale spørsmål, som hele tiden har stått i forgrunnen, er om tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b gir hjemmel for avskjedsvedtaket. Domstolene kan ikke prøve spørsmålet om avskjedsadgangen burde ha vært brukt, hvis det først er på det rene at loven vilkår for avskjed er oppfylt. Slik forholdene ligger an, frembyr neppe denne begrensning i domstolenes prøvelsesrett noe problem her.

I forarbeidene til tjenestemannsloven av 1977 er det lagt til grunn at loven ”antas å ville gi tjenestemennene et like godt eller bedre vern enn arbeidsmiljøloven”, se Ot.prp. nr. 44 (1976-1977) side 6. I Rt. 2008 side 135 avsnitt 37, som riktignok gjaldt oppsigelse, har Høyesterett lagt til grunn at ”[s]elv om uttalelsen primært gjelder de materielle oppsigelsesvilkår, må den som utgangspunkt også være dekkende for omfanget av prøvelsesretten”.

Lagmannsretten finner det likevel ikke nødvendig å ta stilling til hvor langt prøvingsretten nå rekker, da dette ikke får avgjørende betydning slik saken ligger an, se nedenfor.

### *3. Foreligger grovt eller gjentatt brudd på tjenesteplikt etter skriftlig advarsel eller irrettesettelse*

#### 3.1 Tjenesteplikt

For en vitenskapelig ansatt ved et universitet vil undervisning og forskning være viktige tjenesteplikter. Under ankeforhandlingen forklarte flere vitner at Arnved Nedkvitne vitaliserte faget etter at han tiltrådte som professor i 1994, noe som blant annet førte til økt tilstrømning av studenter til middelalderhistorie. Vitnene ga uttrykk for at han bidro aktivt til et godt fagmiljø blant studentene, og han har fått god omtale som veileder på master- og doktorgradsnivå. Flere har fremhevet at han også har vært produktiv som forsker og i det hele hatt stor arbeidskapasitet og stort faglig engasjement. Avskjeden bygger ikke på slike forhold.

Uttrykket ”tjenesteplikt” er ikke nærmere definert i tjenestemannsloven § 15.

Høyesterett har i en sak om avskjed av en professor ved Universitetet i Bergen lagt følgende til grunn, se Rt. 2002 side 273:

Etter lovforarbeidene må [tjenestemannsloven § 15 første ledd] bokstav a forstås slik at tjenesteplikter omfatter alle gjøremål som tjenestemannen i kraft av sin stilling skal ivareta. 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, kan

være krenkelse av tjenesteplikter. Dersom en tjenestemann i tjeneste overfor en kollega eller en underordnet opptre i strid med allment aksepterte normer for atferd på fast eller midlertidig tjenestested eller under tjenestereise, må også dette etter min mening anses som krenkelse av tjenesteplikter. Arbeidsgiver må kunne forutsette at en tjenestemann etterlever slike normer. (...)

Avgjørelsen er spesiell ved at den gjaldt gjentatte tilfeller av seksuell trakassering. Dommen viser imidlertid at opptreden på arbeidsplassen som har negative følger for kollegaers arbeidsmiljø etter omstendighetene kan innebære brudd på en tjenesteplikt.

### 3.2 Ytringsfriheten som tolkingsfaktor etter tjenestemannsloven § 15

Nedkvitne har anført at tjenestemannsloven § 15 må tolkes i lys av ytringsfriheten slik denne er sikret i Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10, jf menneskerettsloven § 2. Dette er lagmannsretten enig i og konstaterer at det ikke er noen uenighet mellom partene om at offentlige tjenestemenn nyter vern om sin rett til å ytre seg på egne vegne etter disse bestemmelsene.

EMK artikkel 10 lyder i norsk oversettelse slik:

#### **Art 10. Ytringsfrihet**

1. Enhver har rett til ytringsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser. Denne artikkel skal ikke hindre stater fra å kreve lisensiering av kringkasting, fjernsyn eller kinoforetak.
2. Fordi utøvelsen av disse friheter medfører plikter og ansvar, kan den bli undergitt slike formregler, vilkår, innskrenkninger eller straffer som er foreskrevet ved lov og som er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den nasjonale sikkerhet, territoriale integritet eller offentlige trygghet, for å forebygge uorden eller kriminalitet, for å beskytte helse eller moral, for å verne andres omdømme eller rettigheter, for å forebygge at fortrolige opplysninger blir røpet, eller for å bevare domstolenes autoritet og upartiskhet.

EMD har i dom 23. juni 2009 i saken *Sorguc mot Tyrkia* understreket ytringsfrihetens betydning for den akademiske frihet, blant annet under henvisning til Europarådets anbefaling 1762 (2006) om akademisk frihet:

21. In its Recommendation 1762 (2006), the Parliamentary Assembly of the Council of Europe adopted the following declaration for the protection of academic freedom of expression:

“... ”

4. In accordance with the Magna Charta Universitatum, the Assembly reaffirms the right to academic freedom and university autonomy which comprises the following principles:

4.1. academic freedom in research and in training should guarantee freedom of expression and of action, freedom to disseminate information and freedom to conduct research and distribute knowledge and truth without restriction;...

4.3. history has proven that violations of academic freedom and university autonomy have always resulted in intellectual relapse, and consequently in social and economic stagnation;...”

(...)

35. (...), the Court underlines the importance of academic freedom, which comprises the academics' freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work and freedom to distribute knowledge and truth without restriction (see paragraph 21 above).

I forarbeidene til arbeidsmiljølovens regler om varsling er det lagt til grunn at ”[a]nsatte ved universiteter, høyskoler osv. har en særlig vid yringsfrihet i forhold til faglig og politisk debatt”. I Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) side 18 pkt 4.2.4.3. er det videre vist til de etiske retningslinjene for staten:

(...) Selv om ansatte også ved disse institusjonene har en lojalitetsplikt, er det en del av deres arbeidsoppgaver å bidra til kritisk debatt. De ansatte har dessuten i kraft av sin stilling forsknings- og formidlingsplikt, og har dermed rett og plikt til å gjøre forskningsresultatene kjent også dersom de strider mot vedtatt politikk.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 2-4, om varsling, (Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) side 18 pkt 4.2.4.5.) er følgende uttalt:

Det ligger innenfor en arbeidstakers yringsfrihet på en ryddig måte å ta opp kritikkverdige forhold med overordnede eller andre i virksomheten. Intern varsling vil bare helt unntaksvis kunne være i strid med lojalitetsplikten. Dette gjelder hvis saken tas opp på en helt utilbørlig måte og således skader samarbeidsklima og arbeidsmiljø unødvendig.

I sin artikkel ”Ansattes yringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?” i Arbeidsrett, nr 1/2004, fremholder Kyrre Eggen følgende under pkt 3.3:

Riktignok kan det oppstå problemer i forhold til lojalitetsplikten hvor det oppstår interne krangler medarbeidere imellom eller mellom en medarbeider og ledelsen. Alle medarbeidere i en virksomhet har et felles ansvar for et godt arbeidsmiljø, og fremsettelse av interne yringer som skader samarbeidsforholdene i virksomheten, kan anses som illojale. Utover det å gi ansatte et rimelig rom for å få luftet sine frustrasjoner, vil yringsfriheten i liten utstrekning beskytte slike yringer.

Lagmannsretten legger etter dette til grunn at vitenskapelig ansatte tjenestemenn har en særlig sterk yringsfrihet om så vel faglige som fagpolitiske og institusjonelle forhold som berører rammeforutsetninger for akademisk virksomhet. Men også for dem må det i forhold til samarbeidsklima og arbeidsmiljø trekkes en grense.

EMK artikkel 10 verner innenfor visse grenser også de *former* ytringer tar. Høyesterett har utlagt dette slik i Rt. 2002 side 764:

(...) I flere avgjørelser understreker EMD at artikkel 10 « protects not only the substance of the ideas and information expressed, but also the form in which they are conveyed », jf. for eksempel de Haes and Gijssels mot Belgia (EMD-1992-19983) avsnitt 48. Jeg har forstått dette slik at den måten pressen slår opp sine artikler på, innfallsvinkler og teknikk, er vernet av ytringsfriheten på samme måte som innholdet i ytringen. Det samme må sies om for eksempel en aggressiv og polemisk tone i en ytring. Jeg vil likevel anta at det finnes grenser for unødige sårende og krenkende form, avhengig av omstendighetene i det enkelte tilfellet. Det er derfor ikke irrelevant å trekke for eksempel formen på et avisoppslag inn i en drøftelse av om artikkel 10 er krenket. (...)

EMD er en forkortelse for Den europeiske menneskerettighetsdomstol.

Ytringens form kommer derfor inn som ledd i vurderingen etter EMK artikkel 10 andre ledd, som gir anvisning på en avveining. Samtidig gir EMD statene et visst slingringsmonn i avveiningen også hva gjelder ytringens form. I EMDs dom av 8. desember 2009 i sak Aguilera Jumenez m.fl. mot Spania heter det i flertallets domsgrunner:

33. It is true that Article 10 protects not only the substance of the ideas and information expressed but also the form in which they are conveyed (see *De Haes and Fijssels v. Belgium*, 24 February 1997, § 48, *Reports of Judgements and Decisions* 1997-I). That being said, account must be taken of the need to strike the right balance between the various interests involved. Because of their direct, continuous contact with the realities of the country, a State's courts are in a better position than an international court to determine how, at a given time, the right balance can be struck. That is why they have a certain margin of appreciation in assessing the necessity of an interference in this area, although this margin is subject to European supervision as regards both the relevant rules and decisions applying them ([...]).

Partene er videre enige om at et avskjedsvedtak etter sin art kan være en sanksjon etter EMK artikkel 10, en enighet lagmannsretten slutter seg til, se nedenfor under punkt 3.3.

### 3.3 Kommer EMK artikkel 10 til anvendelse bare når avskjedsvedtak i hovedsak skyldes en tjenstemanns ytringer, og er i så fall avskjeden i hovedsak begrunnet i Arnved Nedkvitnes ytringer?

I juridisk teoris drøfting av tjenstemanns ytringsfrihet i lys av EMDs praksis har det vært trukket et skille mellom fast og midlertidig ansatte tjenstemenn, med utgangspunkt i at EMK artikkel 10 ikke verner en rett til ansettelse i offentlig tjeneste, se Harris m.fl., *Law of the European Convention of Human Rights* (2009) side 495. Kyrre Eggen, *Ytringsfrihet* (2002), uttaler på side 693 at det vil "(...) foreligge et inngrep i ytringsfriheten dersom en



ytring av myndighetene blir stemplet som ulovlig eller rettsstridig uavhengig av hva slags sanksjon som ilegges ytreren. (...) indirekte inngrep kan bestå i *inngrep* i ytrerenes øvrige rettssfære, som for eksempel at en ansatt blir oppsagt eller får avskjed som følge av hans utøvelse av ytringsfriheten, (...).” Tilsvarende synspunkter gir Jørgen Aall uttrykk for i Rettsstat og menneskerettigheter (2004), side 214, og Erik Møse i Menneskerettigheter, side 454.

Lagmannsretten legger etter dette til grunn at den nærmere vurderingen av om en ytring kan begrunne avskjed i utgangspunktet beror på en helhetlig vurdering av de vilkår og hensyn som følger av EMK artikkel 10 nr 2 (rettsstridsvurderingen).

Staten har anført at EMK artikkel 10 bare kommer til anvendelse når avskjedsvedtaket i sin kjerne gjelder – er ”essentially related to” – en tjenstemanns ytringer, og har i den sammenheng vist til avsnitt 79 i EMDs dom 26. februar 2009 i sak Kudeshkina mot Russland. Saken gjaldt beslutning om at en dommer ikke lenger skulle kunne gjøre tjeneste etter 18 år som dommer, idet hun i flere intervjuer i radio og presse åpent hadde kritisert domstolene. Avsnitt 79 lyder slik:

79. As regards the scope of this case, the Court observes, and this is common ground between the parties, that the decision to bar the applicant from holding judicial office was prompted by her statements to the media. Neither the applicant’s eligibility for public service nor her professional ability to exercise judicial functions were part of the arguments before the domestic authorities. Accordingly, the measure complained of essentially related to freedom of expression, and not the holding of a public post in the administration of justice, the right to which is not secured by the Convention (see *Harabin v. Slovakia* (dec.), no. 62584/00, 29 June 2004). It follows that Article 10 applies in the present case.

I beslutning 29. juni 2004 i sak Harabin mot Slovakia uttalte EMD at

(...) the disputed measure essentially related to the applicant’s ability properly to exercise the post of President of the Supreme Court, that is to the appraisal of his professional qualifications and personal qualities in the context of his activities and attitudes relating to State administration of the Supreme Court. (...) The measure complained of therefore lay, as such, within the sphere of holding a public post related to State administration of justice, a right not secured in the convention. (...) It is true that the Minister’s report also referred to the views which the applicant had expressed on the draft amendment to the Constitution and which the report described as ”noteworthy” in that they showed that the applicant had not understood the purpose of an amnesty in democratic State. However, the documents before the Court do not indicate that the proposal to remove the applicant from office was exclusively or preponderantly prompted by those views. (...)

Klagen ble deretter avvist fra behandling ved EMD som ”manifestly ill-founded”.

I boken *Law on the European Convention on Human Rights*, av Harris m.fl. (2009), uttales på side 1586 at ” [a]lthough Article 10 is, as indicated, generally given a broad scope, the Court has held that it is not enough for an application to fall within in that a person’s expression is in some way affected by a decision of the state.”

Lagmannsretten legger etter dette til grunn at dersom et avskjedsvedtak alene eller hovedsakelig er begrunnet i tjenestemannens utføring av andre typer tjenesteplikter, og ikke hans eller hennes ytringer i seg selv, vil avskjedsvedtaket ikke være en sanksjon tjenestemannen kan påberope EMK artikkel 10 til beskyttelse mot.

Som konkludert ovenfor, kan opptreden på arbeidsplassen som har negative følger for kollegaers arbeidsmiljø etter omstendighetene innebære brudd på tjenesteplikt. Ytringer som har en ”aggressiv og polemisk tone”, jf Rt. 2002 side 764, er som nevnt i utgangspunktet også vernet etter EKM artikkel 10. Ytringer som kan ha negative virkninger for arbeidsmiljøet vil etter sin art falle innenfor anvendelsesområdet for artikkel 10. Men de virkninger ytringer har for arbeidsmiljøet kan gjøre et avskjedsvedtak rettmessig fordi avskjed etter omstendighetene kan være ”necessary in a democratic society”, det vil si at det foreligger et vesentlig samfunnsmessig behov, og at avskjedsvedtaket er egnet til å fremme dette behovet, jf Rt. 1998 side 1795, på side 1805.

Spørsmålet er derfor om avskjedsvedtaket i hovedsak retter seg mot Nedkvitnes utførelse av tjenesteplikter eller mot hans ytringer.

Avskjedsvedtaket er begrunnet i to forhold. Universitetet mener at begge forhold alene gir tilstrekkelig grunnlag for avskjed:

- At Nedkvitne ”har kommet med grovt krenkende uttalelser om enkeltpersoner som er blitt distribuert til et stort antall personer gjentatte ganger”, og
- At Nedkvitne ”systematisk gjennom mange år [har] unnlatt å stille i møter med ledelsen”

Selv om det er en nær sammenheng mellom behovet for møtene og Nedkvitnes ytringer, framstår pliktbruddet – unnlattelsen av å komme på møter – som det dominerende. Formålet med møtene var videre mer enn å sanksjonere ytringene, noe lagmannsretten kommer tilbake til under punkt 3.4.

Slik lagmannsretten ser det, framstår unnlattelsen av å komme i møter som bærende for avskjedsvedtaket. Det vises til at fakultetsledelsen i brev av 5. oktober 2007, det vil si etter at Nedkvitne hadde skrevet og sendt ut de to brevene som særlig er fremhevet i saksframlegget til de besluttede organene i avskjedssaken, ønsket å drøfte med Nedkvitne ”hvilken betydning dine skriv har for det psykososiale arbeidsmiljøet ved historie”.

Nedkvitne ble videre gjort oppmerksom på at fakultetsledelsen ”vurderer å gi deg en alminnelig tjenestelig tilrettevisning for brevene av 24. februar og 4. mai 2007”.

Lagmannsretten viser til at ledere på ulike nivå i flere brev til Nedkvitne har støttet Nedkvitne i at han kan ta opp de fagpolitiske spørsmålene som er rammen for brevene som det særlig er vist til i avskjedssaken. Som eksempel vises til fakultetsledelsens brev 5. oktober 2007, der det innledningsvis understrekes at spørsmål om sammensetning av eksamenskommisjoner ved HF-fakultetet er et ”faglig spørsmål som du har full adgang til å ta opp både internt og eksternt”.

Så langt unnlåtelsen av å komme til møter med ledelsen i seg selv har vært tilstrekkelig for avskjedsvedtaket, faller avskjeden utenfor virkeområdet til EMK artikkel 10.

Lagmannsretten vil derfor først ta stilling til om unnlåtelsen av å møte fram til møter gir tilstrekkelig grunnlag for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a.

#### 3.4 Foreligger grovt brudd på tjenesteplikt eller gjentatt brudd på tjenesteplikt etter skriftlig advarsel eller irettesettelse, jf tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a?

Staten har anført at gjentatte unnlåtelser over mange år av å stille til møter med ledelsen innebærer både grovt og gjentatt brudd på tjenesteplikt. Det er vist til at Nedkvitne har fått flere skriftlige advarsler og tilrettevisninger for forholdet.

Av hensyn til sammenhengen vil lagmannsretten innledningsvis gjengi noe av bakgrunnen for at ledelsen innkalte Nedkvitne til møter.

Det må legges til grunn at ledelsen på universitetet på ulike nivåer var svært bekymret over at Nedkvitnes form og antallet utspill over mange år påførte kollegaer og eksterne sensorer belastninger. Det gjaldt ikke bare etter utsendelsene; ingen kunne være trygg på når neste e-post ville komme og hvem den ville ramme. Partene har vist til åtte brev som i perioden april 2005 – januar 2008 ble sendt til ledelsen på ulike nivåer, med elektronisk kopi blant annet til de ansatte ved instituttet.

I en e-post 24. februar 2007 insinuerte Nedkvitne blant annet at en medsensor våren 2005 ikke hadde lest de to eksamensbesvarelsene, kun hovedfagsoppgaven, til en av kandidatene. Han hevdet at to medsensorer i en annen eksamenskommisjon hadde avtalt karakteren på forhånd.

Utsagnene var egnet til å skape vanskeligheter med å organisere eksamenskommisjoner der Nedkvitne skulle ha en rolle. Universitetet har en klar interesse i at forholdet til eksterne samarbeidspartnere (eksterne sensorer) og til studentene er godt. Universitetet var derfor berettiget til å følge opp klagemål mot Nedkvitne og undersøke nærmere de beskyldninger

Nedkvitne rettet mot medsensorer om dårlig arbeid og mangelfulle kvalifikasjoner. Det dreide seg om alvorlige beskyldninger som kunne rokke ved tilliten til eksamenssystemet.

Det er videre i universitetets interesse å følge opp klagemål fra ansatte som mente at deres psykososiale arbeidsmiljø tok skade av utspill fra Nedkvitne. I en e-post 9. januar 2006 til psykolog Ekelund, som var engasjert for å gjennomføre en pilot arbeidsmiljøundersøkelse ved instituttet, skrev han at daværende instituttstyrer tilhørte "vestkant-klikken". De øvrige i "klikken" ble karakterisert som "professordatter Bærum", "kapitalistsønn Frogner", "Ministersønn Oslo Vest" og et "overklassemiljø Oslo Vest". Disse karakteristikkene hadde liten eller ingen sammenheng med fagpolitiske spørsmål eller arbeidsmiljøet ved instituttet. Instituttstyreren og flere kollegaer reagerte sterkt på innholdet i e-posten, som var sendt i kopi til de ansatte ved instituttet.

Etter lagmannsrettens syn har Nedkvitne i flere tilfeller ikke undersøkt tilstrekkelig grunnlaget for de beskyldninger som han fremsatte. I e-posten 9. januar 2006 til psykolog Ekelund skrev han blant annet:

Nåværende instituttstyrer og hennes forgjenger brukte også som straffereaksjon mot ulydige professorer inndragning av personlige driftsmidler. Hun fratok undertegnede 25.000 kroner i personlige driftsmidler som skulle gått til faglige tiltak i middelaldermiljøet.

Nedkvitne har flere ganger kommet med tilsvarende anklager. Det er imidlertid klarlagt at "nåværende instituttstyrer" ikke hadde noe med dette å gjøre. Det dreide seg om en avgjørelse truffet av det tidligere instituttstyret.

I en e-post 4. mai 2007 skrev han at instituttstyrer "drev uhjemlet e-mailsensur". Men det er ikke holdepunkter for at instituttstyrer kjente til ordningen, som var blitt innført før hun tiltrådte. Da hun ble oppmerksom på ordningen, sørget hun for at den ble avviklet.

I e-posten 4. mai 2007 skrev han videre at en miljøundersøkelse måtte undersøke om daværende instituttstyrer "bruker tildeling av penger til å skape et maktnettverk". Han viste også til en tidligere e-post der han hadde foreslått at det på lærermøter skulle bli "anledning til å stille spørsmål om [instituttstyrerens] bruk av penger på seg selv og andre". Dette sammenholdt med at han i e-posten 9. januar 2006 hadde uttalt at en miljøundersøkelse kunne være et passende utgangspunkt for "å drøfte prioriteringa mellom [instituttstyrerens] tildeling av penger til egen Australia-reise i sommer, samtidig som hun inndro personlige driftsmidler (...)" gjorde at instituttstyreren følte seg utsatt for insinuasjoner om uregelmessigheter knyttet til økonomi.

Nedkvitne har ellers under ankeforhandlingen fremstilt det som en personlig kamp mellom nevnte instituttstyrer og ham selv, som det er vanskelig å se at det kunne være grunnlag for. Stillingen som instituttstyrer var den gang et verv basert på et ordinært valg. Om

Nedkvitne hadde innsigelser mot hennes forvaltning av vervet kunne han ha startet en fagpolitisk debatt ved instituttet innenfor saklige rammer, tatt spørsmål opp med ledelsen med videre. I stedet har han gjennom flere år søkt å fremme sin sak gjennom e-poster som rett nok er sendt til ledelsen, men fra 2005 med kopi til en vid krets. Disse e-postene inneholdt personlig rettede, nedsettende og krenkende beskyldninger mot instituttstyrer – og mot andre – dels uten grunnlag i faktiske forhold.

Arbeidsmiljøloven § 2-1 fastsetter at arbeidsgiver ”skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”, og arbeidsgiver skal i henhold til lovens § 3-1 sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Etter arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) skal arbeidsmiljøet være ”fullt ansvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd”. Det følger av § 4-1 (1) siste punktum at standarden for blant annet arbeidsmiljø skal utvikles og forbedres i tråd med utviklingen i samfunnet. Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er utdypet i arbeidsmiljøloven § 4-3, som i tredje ledd fastsetter at arbeidstaker ikke skal utsettes for ”trakassering eller annen utilbørlig opptreden”. I arbeidsmiljøloven § 2-3 er det fastsatt en viss medvirkningsplikt for arbeidstaker.

Som ansatt hadde Nedkvitne etter omstendighetene plikt til å bidra til at universitetet kunne følge opp sine interesser når det gjaldt samarbeid med eksterne sensorer, tillit hos studentene og arbeidsmiljøet for mange av Nedkvitnes kollegaer. Universitetet var nødt til å finne en løsning på de problemene som utspillene fra Nedkvitne skapte og forbygge nye problemer. Nedkvitne hadde derfor plikt til å komme til møter han ble pålagt å møte i, der disse temaene sto på dagsorden. Utspillene, kombinert med Nedkvitnes manglende vilje til dialog, skapte betydelige utfordringer for ledelsen.

Universitetet forsøkte ulike virkemidler overfor Nedkvitne. I vedtaksnotat 23. februar 1999 til fakultetsstyret i forbindelse med tidligere sak mot Nedkvitne om ordensstraff fremgår det under pkt 2.4 Vurdering, at:

Mange av forholdene synes isolert sett ikke å være spesielt alvorlige. I prinsippet må universitetet tåle at en person retter anklager mot ledelsen for dårlig saksbehandling, ”inhabilitet” o.l. Ledelsen bør i visse situasjoner tolerere at en ansatt mener de fortjener en ”tilrettevisning”, selv om det ikke foreligger grunnlag for det. Her er det imidlertid mengden av forhold og formen disse får som gjør det aktuelt å markere overfor tjenestemannen at grensen er overskredet.

(...) Hans usaklige, tendensiøse og dels sjikanøse påstander og karakteristikk av kolleger virker sårende for dem som blir utsatt for det. Dette har fått ringvirkninger som økt konfliktnivå og økt ressursbruk til håndtering av mellommenneskelige og formelle forhold for instituttets ledelse.

(...) Han har nektet å uttale seg skriftlig og å komme i møter, og således forhindret at saken kunne blitt løst på en annen og mer tjenlig måte. (...)

Så sent som i brev 5. oktober 2007 vurderte universitetet kun alminnelig tjenestelig tilrettevisning for ytringene. Det var først etter at Nedkvitne unnlot å komme i møtet han var pålagt å møte i at universitetet i brev 4. januar 2008 gjorde Nedkvitne oppmerksom på at "de skadelige konsekvensene av din atferd for enkeltpersoner og arbeidsgiver, sammenholdt med din manglende evne og/eller vilje til å innse og gjøre noe med problemet etter arbeidsgivers vurdering vil kunne gi grunnlag for avskjed, jf. tjenestemannsloven § 15. Det forhold at du nekter å møte til innkalte møter er én alvorlig side av dette, og utgjør i seg selv en ordrenekt som kan få konsekvenser for ditt ansettelsesforhold."

Nedkvitne ble innkalt til et nytt møte 11. januar 2008. Til tross for at han i innkallingen på nytt ble varslet om at unnlattelse av å komme til møte "vil være ordrenekt", og at fakultetsledelsen i så fall ville vurdere avskjed, unnlot han å møte fram.

I brevet av 16. januar 2008 fra fakultetsledelsen ble det, i lys av at Nedkvitne i brev av 11. januar 2008 hadde sendt ut et nytt brev der enkeltpersoner ble omtalt, understreket at "[d]et er nettopp denne typen arbeidsmiljøskadelige utspill ledelsen ønsker å ha dialog med deg om". Fakultetsledelsen ga opp forsøkene på dialog ved å innkalle ham til møter, men tilbød møte hvis Nedkvitne selv tok et initiativ, noe han ikke gjorde.

Det er ikke ytringene i seg selv, men de konsekvenser de over tid har hatt for arbeidsmiljøet for en del kollegaer, herunder kollegaer i ledelsen ved instituttet, og Nedkvitnes unnlattelse av å gå i reell dialog om disse forholdene, som i hovedsak bærer avskjedsvedtaket.

Det er ikke tvilsomt at en tjenestemann har plikt til å stille i møter som arbeidsgiver innkaller til som ledd i arbeidsgivers ivaretagelse av virksomhetens interesser, herunder møter om arbeidsmiljøspørsmål. Unntak kan tenkes dersom møtets tema og dagsorden ikke tilfredsstillende rimelige krav til saklighet og faglig begrunnelse, men dette var ikke situasjonen i denne saken.

I perioden 1997-2008 har Nedkvitne med noen få unntak nektet å stille i møter som ledelsen har innkalt ham til, der temaet har vært klager fra kollegaer eller andre, eller der opplysninger fra Nedkvitne har foranlediget egne undersøkelser. For lagmannsretten er det opplyst at det dreier seg om minst 15 møter. Nedkvitnes plikt til å stille i møter, og muligheten for at brudd på denne plikten kunne få konsekvenser for hans arbeidsforhold, var presisert i flere brev til ham. Unnlattelsen av å møte fram har resultert i tilrettevisninger, uten at dette har ført til endringer i Nedkvitnes atferd.

Nedkvitne har anført at han ikke har hatt noen plikt til å komme i møtene, idet det ville innebære en krenkelse av hans akademiske frihet, eller en gjengjeldelse mot hans bruk av ytringsfriheten. Han har fremholdt at han selv er blitt trakassert, og at arbeidsmiljøet ved

instituttet har vært sterkt kritikkverdig, noe han i en årrekke arbeidet for at det skulle tas tak i.

Omstendighetene som ledet opp til hendelser som arbeidsgiver vurderer som pliktbrudd, skal vurderes i en helhetlig sammenheng. Det kan foretas en samlet vurdering, der også tidligere hendelser enn de som utløste sak om avskjed trekkes inn. Det vises til avsnitt 30 i Rt. 2003 side 1614, som gjelder avskjed etter reglene i arbeidsmiljøloven.

Lagmannsretten er ikke enig i at deltakelse i møtene Nedkvitne var innkalt til ville innebære en krenkelse av hans akademiske frihet eller ytringsfrihet. Møtene inngikk i arbeidsgivers håndtering av de arbeidsmiljøbelastninger som Nedkvitnes utspill skapte for kollegaer og ledere. Ledelsen har gjentatte ganger understreket hans rett til å ytre seg, men ville blant annet diskutere hvordan det kunne gjennomføres uten at ytringene resulterte i urimelig psykososiale belastninger for kollegaer og ledere.

Som sitatene fra brev med innkalling ovenfor viser, var formålet med møtene langt videre enn å kalle Nedkvitne inn "på teppet", slik Nedkvitne har hevdet. To eksempler kan tjene til illustrasjon: Etter at Nedkvitne den 17. oktober 2002 var gitt skriftlig tilrettevisning for å unnlatt å komme til møte på fakultetsnivå, innkalte rektor ham til møte for blant annet å ta opp uenigheten mellom Nedkvitne og institutt- og fakultetsledelsen "om både fagpolitiske og mer administrative forhold ved fakultetet og instituttet". Nedkvitne møtte ikke fram til møtet og ble 2. desember 2002 meddelt ny tjenestelig tilrettevisning. I brev 31. mars 2003 innkalte rektor Nedkvitne til nytt møte 2. april. I svarbrev 1. april 2003 skrev Nedkvitne blant annet følgende:

(...) Som du vet var det jeg som initierte denne saken, noe jeg i følge Forvaltningsloven har full rett til. Når jeg tar initiativet til en sak, er det også meg som avgjør hvilke instanser jeg vil saken skal behandles, innenfor de rammene loven gir.

(...)

I ditt brev av 24.03.03 avviser du i realiteten begge mine forslag. (...)

Den saken som skulle drøftes på møtet 02.04.03 er derfor avsluttet, og møtet må derfor betraktes som uaktuelt. Dersom du skulle ønske å snakke om andre ting, regner jeg med å få beskjed om det. (...)

I brev 2. mai 2003 meddelte rektor Nedkvitne advarsel, og opplyste at avskjed ville bli vurdert dersom han heller ikke møtte til nytt møte den 4. juni 2003. Denne gangen møtte han. Dekanus deltok også på møtet. I e-post senere samme dag til rektor oppsummerte dekanus møtet. E-posten ble ikke meddelt Nedkvitne. I e-posten er rektors og dekanus sine inntrykk oppsummert slik:

- Alle problemer ved HI ble av AN tillagt omgivelsene og ledelsens maktutøvelse.  
AN fremsto som en person som ikke var i stand til å innse eller vedgå at det på noe

punkt kunne tenkes at han selv hadde bidratt til å høyne konfliktnivået, og enda mindre at han selv kunne bære noen skyld.

- AN hadde sterke og umiddelbare forsvarsreaksjoner når han følte at problemet ble snudd fra et ledelsesproblem ved HI til et personlig problem hos ham.

- Reaksjonene var svært sterke når det ble sitert motanklager fra HI-ledelsens side om ANs manglende vilje til å innrett seg. Den slags påstander ville han bare ha skriftlig og ville kun svare skriftlig på.

(...)

Tidligere dekan Bjarne Rogan har for lagmannsretten forklart at han ved én anledning i 2005 oppsøkte Nedkvitne på hans kontor i et forsøk uformell dialog i en sak som gjaldt Nedkvitnes re-utsendelse av e-post fra en annen vitenskapelig ansatt og som kollegaer på instituttet hadde reagert negativt på. Nedkvitne ønsket å bruke kollegaens e-post som eksempel på hva som var blitt stanset i "e-postsensuren". Rogan forklarte at han ikke møtte noen forståelse for sitt ønske om at Nedkvitne viste sømmelighet ved å unnlate å bruke det aktuelle eksempelet. Tvert i mot snudde Nedkvitne ryggen til og nektet å fortsette samtale.

Også senere innkallinger til møter, som Nedkvitne har unnlatt å møte fram til, hadde et vidt og saklig formål. I brev 4. januar 2008 opplyste fakultetsledelsen at den "har (...) valgt å forsøke å komme i direkte dialog med deg både for å høre dine synspunkter og med sikte på å få til forbedringer i samråd med deg". I brevet 16. januar 2008 understreket fakultetsledelsen at den har vurdert "en dialog med deg om dette [Nedkvitnes utspill og virkningene for det psykososiale arbeidsmiljøet ved instituttet] som helt nødvendig i arbeidet for å løse de underliggende konflikter og samarbeidsproblemer på instituttet".

Det er vanskelig å tolke dette annerledes enn at Nedkvitne ikke ønsket noen dialog med arbeidsgiveren om sin rolle i de arbeidsmiljøproblemer han hadde tatt opp.

Nedkvitne har videre anført at avskjedsvedtaket må vurderes i lys av at arbeidsmiljøet ved instituttet generelt var dårlig, og at han i en årrekke hadde arbeidet for organisatoriske forbedringer og at det ble gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse, uten å bli hørt.

Lagmannsretten er enig i at avskjedsvedtaket også skal vurderes i lys av arbeidsgivers eventuelle bidrag til eskaleringen av konflikten rundt Nedkvitne. Bevisførselen for lagmannsretten synes å vise at instituttet hadde en god del utfordringer i forhold til arbeidsmiljøet, ikke bare de Nedkvitnes utspill medførte. Flere vitner med bakgrunn fra instituttet var i sine forklaringer for lagmannsretten kritiske til arbeidsmiljøet. En arbeidsmiljøundersøkelse fra tiden før Nedkvitne tiltrådte professoratet viste at arbeidsmiljøet ved instituttet ikke var godt. I 2007 ble det gjennomført en undersøkelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hele fakultetet, inkludert instituttet. Det var klart negative resultater på spørsmål om sosial samhandling (konfliktnivå, evne til konflikthåndtering, trygghet og tillit m.v.). Funnene er ikke brutt ned på instituttnivå.



Rektor og dekanus hadde forut for 2007-undersøkelsen besluttet at det skulle gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse ved instituttet, blant annet på bakgrunn av de innspill Nedkvitne ga i møtet 4. juni 2003. Psykolog Bjørn Ekelund, som fikk oppdraget høsten 2005, har for lagmannsretten forklart at han skulle lage en pilotundersøkelse ved instituttet. I løpet av desember 2005 konkluderte han, etter samtaler med ledelsen, med at han ikke kunne anbefale at det ble gjennomført pilotundersøkelse. Som ledd i kvalitetssikring av denne konklusjonen, ble det avtalt at han skulle gjennomføre samtaler med et utvalg av de ansatte ved instituttet, herunder Arnved Nedkvitne. Nedkvitne ble gjort kjent med at det i første omgang var spørsmål om et forberedende arbeid med sikte på å avklare om det var grunnlag for en slik undersøkelse.

Samtalen med Nedkvitne ble gjennomført 18. januar 2006. Nedkvitne og Ekelund har forskjellige oppfatninger om forholdene rundt dette møtet. Nedkvitne har for sin del forklart at han senere ikke hadde tillit til Ekelund. Den manglende tilliten skyldtes det oppdraget Ekelund fikk i løpet av vinteren 2006 med å bistå i den personalsaken universitetet innledet mot ham. Nedkvitne var i ettertid av den oppfatning at Ekelund var blitt engasjert i personalsaken forut for møtet 18. januar 2006, uten å si fra til ham før samtalen startet.

Selv om Nedkvitnes forståelse skulle legges til grunn, finner lagmannsretten ikke å kunne legge avgjørende vekt på dette forholdet. Nedkvitne sa ikke noe til Ekelund om at han ikke hadde tillit til ham, og opplyste heller ikke dette til ledelsen. Ledelsen hadde da ikke foranledning til å forsøke å finne alternativer.

Lagmannsretten slutter seg til tingrettens redegjørelse og kritikk av universitetets håndtering av et allmøte 22. januar 2008 ved instituttet, der Nedkvitnes utsending av e-post var temaet.

Lagmannsretten finner imidlertid at de omstendigheter Nedkvitne har anført ikke kunne fritta ham fra plikten til å stille på møter som ledelsen innkalte til. Nedkvitne er over mange år blitt forklart at kollegaer og andre opplever hans form som sterkt belastende og avsporende for den debatten Nedkvitne har ønsket å reise. Han er sterkt å klandre for ikke å ha møtt fram til møter der ledelsen har ønsket å diskutere disse spørsmålene. Arbeidsgiver ble dermed avskåret fra å diskutere mulige tiltak med sikte på å bedre det psykososiale miljøet, herunder eventuelle særtiltak for Nedkvitne. På den måten har han også avskåret seg fra muligheten til dialog om sine synspunkter om hva som ville bedre arbeidsmiljøet ved instituttet.

Lagmannsretten finner at det må legges betydelig vekt på at møter og muntlig dialog er viktige redskaper i arbeidsgivers arbeid med å ivareta sine forpliktelser til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Lagmannsretten har kommet til at fortsatt unnlattelse av å komme til møter arbeidsgiver påla Nedkvitne å møte til innebærer at det til slutt forelå grovt pliktbrudd som gir grunnlag for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a. Ved vurderingen har lagmannsretten lagt vekt på at møteplikten var innskjerpet flere ganger, og Nedkvitne var gjort kjent med at ytterligere brudd på møteplikten kunne gi grunnlag for avskjed.

Nedkvitnes manglende vilje til å møte og samtale om de problemer hans egen opptreden hadde ført til for andre, har vedvart over flere år. Slik lagmannsretten ser det, hadde universitetsstyret ikke noen grunn til å tro at hans atferd ville endre seg, eller at han i fremtiden ville komme til møter. Lagmannsretten viser til at Nedkvitne i sin klage over fakultetsstyrets avskjedsvedtak fremsatte beskyldninger mot en rekke kollegaer som hadde bedt sine fagforeninger om bistand for å få satt en stopper for de mange utspillene fra Nedkvitne. Nedkvitne fant det ”nødvendig å sette spørsmålsteget ved de 16 skyldiges dømmekraft og troverdighet”. Deretter fulgte en omtale av hver enkelt kollega med en beskrivelse av deres ”skyld”.

Avskjeden har fått store konsekvenser for Nedkvitne. Han har opplyst at han fortsatt er arbeidsledig, og at han blant annet på grunn av sin alder ikke regner med å få annet relevant arbeid. Lagmannsretten finner at selv om domstolene skulle ha kompetanse til å vurdere sakligheten og rimeligheten av en avskjed slik som etter arbeidsmiljøloven, er det slik saken ligger an uansett ikke noe å bemerke til at flertallet i universitetsstyret besluttet avskjed.

Etter det lagmannsretten har lagt til grunn ovenfor, er det ikke nødvendig å ta standpunkt til Nedkvitnes anførsler knyttet til ytringsfriheten og EMK artikkel 10.

Anken over avskjeden har ikke ført fram og blir å forkaste.

På bakgrunn av det resultatet lagmannsretten er kommet frem til i hovedsaken, er det ikke grunnlag for å gi Nedkvitne medhold i kravet om gjeninntreden.

Staten v/Universitetet i Oslo har vunnet saken fullt ut og har i utgangspunktet krav på full erstatning for sine sakskostnader, jf tvisteloven § 20-2 første ledd. Etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd kan det gjøres helt eller delvis unntak fra dette utgangspunktet dersom tungtveiende grunner gjør det rimelig.

Lagmannsrettens flertall – lagdommerne Brunsvig og Huitfeldt og meddommer Berge – legger vekt på at saken ikke var tvilsom. Bruddene på plikten til å stille i møter som ledelsen har innkalt til, har ikke reist spørsmål av prinsipiell karakter. Avskjedsvedtaket er truffet etter en grundig saksbehandling der arbeidsgiver inviterte til dialog med sikte på å komme frem til en minnelig løsning. Flertallet finner det klart at behandlingen av avskjeden i universitetsstyret ville ha blitt utsatt dersom Nedkvitne hadde vist vilje til å gå

av med AFP. Nedkvitne avlyste også rettsmeklingsmøtet i tingretten. Uten at det har betydning for flertallets syn bemerkes at det ikke er opplyst noe om etterfølgende, utenrettslig kontakt med sikte på å komme frem til en minnelig løsning. Det er etter dette uansett ikke grunnlag for å bebreide staten for at det ikke er fremsatt noe "tilbud" til Nedkvitne under behandlingen for domstolen. Etter en samlet vurdering, der også velferdsmessige hensyn er tillagt vekt, har flertallet kommet til at det ikke foreligger slike tungtveiende grunner som tilsier at unntaksbestemmelsen kan komme til anvendelse.

Staten har fremlagt kostnadsoppgave hvor det er krevd 217 000 kroner, som i sin helhet utgjør salær. Kostnadene anses nødvendige, jf tvisteloven § 20-5.

Flertallet finner videre at de samme grunner som ovenfor tilsier at staten v/Universitetet i Oslo også bør tilkjennes full erstatning for sine sakskostnader for tingretten, jf tvisteloven § 20-9 første og annet ledd, jf § 20-2 første og tredje ledd. Anken blir etter dette å forkaste også for så vidt gjelder punkt 2 i tingrettens domsslutning.

Konstituert lagdommer Robberstad og meddommer Holtan finner at Nedkvitne delvis bør fritas fra erstatningsansvaret etter unntaksregelen i tvisteloven § 20-2 tredje ledd. Disse dommerne har særlig sett hen til at saken har sider mot ytringsfriheten og den akademiske frihet og at det etter det opplyste ikke tidligere har vært behandlet sak om avskjed av en vitenskapelig ansatt ved et universitet med grunnlag i konflikter og arbeidsmiljømessige utfordringer utløst av ytringer. Saken har stor velferdsmessig betydning for Nedkvitne og styrkeforholdet mellom partene er skjevt. Saken har reist prinsipielle spørsmål i skjæringsfeltet mellom ytringsfriheten og arbeidsgivers plikter til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, som også staten har hatt en interesse av å få avklart. Det er ikke godtgjort at Nedkvitne har avslått et rimelig forlikstilbud. Tilbudet før avskjedsvedtaket var endelig om å gå av med AFP ved fylte 62 år kan ikke tillegges vekt. Tilbudet sto senere ikke ved lag. Det er ikke gitt opplysninger om eventuelle forlikstilbud fra staten under den utenrettslige kontakten mellom partene i 2009 og 2010, forut for hovedforhandlingen i tingretten. Disse dommere mener derfor at hver av partene bør bære sine omkostninger for tingretten.

Dommen er enstemmig, med unntak for saksomkostningsavgjørelsen som er avsagt under dissens.

Dommen er avsagt etter fristen i tvisteloven § 19-4 (5) på grunn av reisefravær, ferieavvikling og andre gjøremål.

## SLUTNING:

1. Anken forkastes.
2. Arnved Nedkvitnes begjæring om gjeninntredelse i stillingen tas ikke til følge.
3. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Arnved Nedkvitne til staten ved Universitetet i Oslo 217 000 – tohundreogsyttentusen – kroner innen 2 – to – uker fra dommen er forkynt.

Jørgen F. Brunsvig

Iver Huitfeldt

Kristin Robberstad

Hakon Holtan

Lars Christian Berge

Bekreftes  
for førstelagmannen: