

Konflikt kan rettferdiggjøre hemmelighold

Kommunal Rapport 18.6 2018

Dokumenter kan unntas offentlighet av hensyn til arbeidsmiljøet.

Det kan være legitimt å skjerme arbeidsmiljøet, skriver Jan Fridthjof Bernt.

SPØRSMÅL: Ved et Nav-kontor har noen ansatte skrevet et brev til rådmannen der de gjør rede for det de mener er et uholdbart dårlig arbeidsmiljø ved kontoret. En representant for det lokale tjenestemannslaget ber om innsyn i brevet hos rådmannen, men denne avviser dette under henvisning til bestemmelsen i [offentleglova § 23](#), første avsnitt, om adgang til å unnta «frå innsyn for opplysningar når det er påkravd av omsyn til ei forsvarleg gjennomføring av økonomi-, lønns-, eller personalforvaltninga til organet». I sitt avslag viser rådmannen til at det er tale om en konflikt der det har dannet seg ulike fløyer ved kontoret, og at offentliggjøring av dette ville kunne bidra til et enda høyere konfliktnivå. Han viser også til at en opptrapping av denne konflikten ville kunne føre til dårligere tjenestetilbud for brukerne. Kan et avslag på en innsynsbegjæring begrunnes på denne måten?

SVAR: Jeg oppfatter det i utgangspunktet som helt legitimt at man ønsker å skjerme arbeidsmiljøet ved kontoret ved å unnlate å gi opplysninger om en slik konflikt. Her er det også et poeng at avsenderen av dette brevet jo selv kunne offentliggjort det, og når det ikke skjer, må det oppfattes som at dette ikke var ment for allmennheten. Unntaket i § 23, første avsnitt, gir i utgangspunktet ikke grunnlag for å unnta et dokument i sin helhet, det er bare «opplysningar» i dette som kan skjermes. Men det er vel sannsynlig at dette brevet i sin helhet vil oppfylle dette kravet. Hensynet til brukerne er ikke i seg selv et unntaksgrunnlag etter denne bestemmelsen, men viser viktigheten av en god personalforvaltning på kontoret, så jeg vil mene det er et relevant hensyn.