

Eget tiltak – Innsyn, kontradiksjon og utredning i ansettelsessaker

13.10.2020 (2019/4374)

Saken er tatt opp av eget tiltak og på generelt grunnlag, og gjelder innsyn, kontradiksjon og utredning i ansettelsessaker ved Innlandet politidistrikt, spesielt ved klarleggingen av en søkers personlige egnethet for stillingen.

Ombudsmannen mener det er tvil om Innlandet politidistrikts praksis ved anvendelse av partsinnsynsreglene i forvaltningslovforskriften § 16 og § 19 tredje ledd bygger på en riktig forståelse av innsynsreglene. Forvaltningslovforskriften åpner ikke for at ansettelsesmyndigheten kan nekte parten innsyn i «faktiske opplysninger» gitt for å forklare referansepersonens subjektive vurderinger av parten. I enkelte konkrete saker vil politidistriktets tolkning kunne medføre at utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17 og kontradiksjonsprinsippet ikke blir oppfylt. Innlandet politidistrikt bes derfor om å utøve sin praksis i tråd med ombudsmannens synspunkter i denne uttalelsen.

Saken bakgrunn

Ombudsmannen uttalte seg 14. juni 2018, SOM-2017-3094, om Innlandet politidistrikts syn på bruk av kontradiksjonsprinsippet ved ansettelse av to økoetterforskere sommeren 2017. I en etterfølgende innsynssak, syntes det som politidistriktet ikke hadde innrettet seg etter ombudsmannens tidligere uttalelse. Ombudsmannen tok derfor av eget tiltak, jf. sivilombudsmannsloven § 5, enkelte spørsmål opp med politidistriktet.

I uttalelsen fra 14. juni 2018 hadde ombudsmannen påpekt:

«Når en ellers godt kvalifisert søker diskvalifiseres for en stilling på grunn av personlige egenskaper, kreves at egnethetsvurderingen bygger på en forsvarlig utredning, jf. forvaltningsloven § 17. I tillegg må ansettelsesmyndigheten sørge for å ivareta hensynet til kontradiksjon. Kontradiksjonsprinsippet er nært forbundet med kravet til sakens opplysning, og innebærer at søkerne gis mulighet til å bli kjent med premisene for vedtaket og eventuelt ta til motmæle.»

Spørsmålet i saken var knyttet til innsyn i og adgang til å kommentere opplysninger gitt i referansesamtaler.

Våre undersøkelser

Vi besluttet å undersøke Innlandet politidistrikts innsyns- og kontradiksjonspraksis i ansettelsessaker på generelt grunnlag av eget tiltak, i medhold av sivilombudsmannsloven § 5. Den 18. desember 2019 skrev vi til Innlandet politidistrikt:

«Generelt sett er det et vesentlig hensyn bak kontradiksjonsprinsippet å gi parten mulighet til å fremme sine eventuelle innsigelser til forvaltningens forståelse/oppfatning av de faktiske forhold i den aktuelle saken. Det var derfor ombudsmannen under punkt 2 i uttalelsen 14. juni 2018 påpekte at det er nær forbindelse mellom kontradiksjonsprinsippet og de krav forvaltningsloven § 17 stiller til opplysning av saken. Vi ber derfor politidistriktet forklare hvordan det – ifølge begrunnelsen i brevet 14. november 2018 – lar seg gjøre å ivareta kontradiksjonsprinsippet på en forsvarlig måte utelukkende gjennom at parten har forhåndskunnskap om at personlige egenskaper vil bli vektlagt og er en viktig premis for ansettelse. Hvis politidistriktet legger til grunn at slik forhåndskunnskap i seg selv også sikrer tilstrekkelig innsikt i hvilke forhold de aktuelle egnethetsvurderingene vil basere seg på og utfallet av de aktuelle vurderingene, bes det om en redegjørelse for grunnlaget som det standpunktet bygger på.

I uttalelsen minnet ombudsmannen politidistriktet uttrykkelig på at reglene i forvaltningslovforskriften kapittel 5 ikke oppstiller noe forbud mot å gi søkerne innsyn i de vurderingene ansettelsesmyndigheten har gjort. Ombudsmannen uttalte også at «[s]å lenge politidistriktets redegjørelse hit for sine vurderinger i ansettelsessaken ikke inneholder opplysninger som er taushetsbelagte overfor [klageren] ville det ikke være noe i veien for å gi [klageren] innsyn i disse opplysningene. Dette ville bidratt til å sikre opplysningen av saken for ombudsmannen.

Vi forstår brevet 14. november 2018 slik at det etter politidistriktets oppfatning er «avgjørende for å få en rettferdig og god ansettelsesprosess» at en innsynsbegjæring som den som ble fremmet av [klageren], ikke etterkommes av hensyn til «de som blir utfordret på å gi sin subjektive vurdering av en søker». Ombudsmannen har lagt til grunn at subjektive vurderinger gitt av referansepersoner som søkeren selv har oppgitt, i alminnelighet ikke må gjøres til gjenstand for kontradiksjon. Politidistriktet bes likevel forklare hvordan de kan sikre «en rettferdig og god ansettelsesprosess» hvis hensynet til «de som blir utfordret på å gi sin subjektive vurdering av en søker» står i veien for å få saken forsvarlig utredet.»

I brev 12. februar 2020 svarte Innlandet politidistrikt i hovedsak slik:

«Vår praksis i forhold til innsynsbegjæring/kontradiksjon forsøkes så langt vi evner å bygge på det regelverket som gjelder samt utøvelse av et forsvarlig skjønn. Det siste gjelder særskilt i forhold til vektleggingen av de ulike hensyn som kommer inn når innsynsbegjæring skal vurderes. [...] Praktiseringen av innsyn/kontradiksjon fremkommer av vårt brev av 2. mars 2018 til ombudsmannen, [...] I skrivet sies følgende: «Det er ikke vanlig praksis i forbindelse med rekruttering av slike stillinger hos oss å utfordre søker på referansenes uttalelser i etterkant av intervju. Søkerne har heller ikke innsynsrett i referansenes subjektive vurderinger om aktuelle

søker, jf forvaltningsloven § 16 [feilskrift for forvaltningslovforskriften § 16]. Av den grunn var det etter vårt syn ikke riktig eller nødvendig å gi søkeren muligheten til å belyse saken ytterligere ut ifra en referanses vurdering av vedkommende». [...]

[...] Det etterspørres om vi mener at kontradiksjonsprinsippet er ivaretatt bare ved at parten har forhåndskunnskap om at personlige egenskaper vil bli vektlagt og er en viktig premiss for ansettelse. Som et utgangspunkt vil svaret på dette spørsmålet måtte være nei.

[...] Det fremgår av korrespondansen at vi underveis har forsøkt å balansere at behovet for innsyn må veies opp mot behovet for god nok kontradiksjon og sakens opplysning, jf. nedenfor. Det vises her blant annet til vårt skriv av 2. mars 2018 til ombudsmannen [...] Som det der fremgår, var vi av den oppfatning at «referanseinnhentingene belyste [klagerens] personlige egenskaper tilstrekkelig og at dette sammen med sakens øvrige opplysninger var tilstrekkelig for å treffe en beslutning i innstillingen.» [En viser her også til det som fremkommer av samme brev p. 1 samt vårt skriv av 30. november 2017 til ombudsmannen der det går grundig inn på innstillingene, vektleggingen av personlige egenskaper, osv.]

Etter at vi mottok ombudsmannens skriv av 14. juni [2018] ble denne problemstillingen vurdert på nytt; tilsa foreliggende opplysninger (herunder de svakheter i ansettelsesprosessen påpekt av ombudsmannen) at [klagerens] krav på kontradiksjon og sakens opplysning at hun burde gis innsyn også i de sladdede opplysningene? [...] Et tema i denne vurderingen var hva som kan sies å være rene faktaopplysninger (som parten som utgangspunkt har krav på innsyn i) og personlige karakteristikk, åpenbart opplysninger som en person har gitt i fortrolighet, osv.

[...] [O]mbudsmannens kritikk gjorde at vi kom i tvil om tidligere avgjørelser. Vi måtte derfor foreta en fullstendig ny gjennomgang av saken. Men som nevnt kom vi til etter en samlet vurdering at tidligere avgjørelse var den mest forsvarlige/riktige i dette tilfelle.

Hensynet til de som har gitt sin subjektive vurdering contra kontradiksjonsprinsippet og å få saken godt nok opplyst. Generelt vil dette spørsmålet ofte komme opp [og] ende opp i en totalvurdering av de ulike hensyn.

Vi forsøker å utøve en praksis som naturligvis er innenfor gjeldende regelverk og som samtidig balanserer de ulike hensyn. Og vi har merket oss ombudsmannens uttalelse på at subjektive vurderinger ikke må gjøres til gjenstand for kontradiksjon. Det antas at dette er å anse som en hovedregel. Og det er særdeles viktig at det er forutberegnelighet i forhold til de som i en ansettelsesprosess avgir sine subjektive betraktninger om en person, og som den enkelte gir i fortrolighet.

I foreliggende sak føler vi ikke at hensynet til de som ble utfordret på sine subjektive vurderinger har stått i veien for å få saken godt nok opplyst, jf. forvaltningslovens § 17. Dette er allikevel noe som vi generelt må forsøke å balansere i den konkrete sak. [...]»

Ombudsmannens syn på saken

Det sentrale spørsmålet i saken er om Innlandet politidistrikts praksis ved anvendelse av partsinnsynsreglene i forvaltningslovforskriften § 16 og § 19 tredje ledd, bygger på en riktig forståelse av innsynsreglene.

1. Rettslige utgangspunkteter

Saksbehandlingen ved ansettelser i offentlig forvaltning reguleres av forvaltningsloven. Etter forvaltningsloven § 2 andre ledd er avgjørelser om ansettelser å anse som enkeltvedtak. Saken vil normalt bli best opplyst, jf. forvaltningsloven § 17, når både den private part og forvaltningsorganet har fullt innsyn i alle relevante dokumenter. Det er bakgrunnen for det generelle partsinnsynsregelverket med utgangspunkt i forvaltningsloven § 18. Reglene legger til rette for å kunne imøtegå eventuelle uriktige faktaopplysninger, og bidrar til å sikre et materielt riktig resultat.

Unntaksregler følger likevel av forvaltningsloven § 3 andre ledd. Det kan fastsettes at deler av loven ikke skal gjelde for bestemte saker. Et unntak er gitt i forvaltningslovforskriften 15. desember 2006 nr. 1456 kapittel 5 (§§ 14 – 19), som gir egne regler om partsinnsyn i saker om ansettelser i den offentlige forvaltning. Kapittel 5 er en direkte videreføring av reglene i tidligere forskrift 21. november 1980 nr. 13 om partsoffentlighet i saker om tilsetting i den offentlige forvaltning. Unntaksreglene skal bidra til å sikre best mulig opplysning av saken, og balanseres mot, blant andre, referansepersoners behov for fortrolighet og deres bidrag til opplysning av saken.

I forvaltningslovforskriften § 14 første ledd står det:

«Saker om tilsetting i den offentlige forvaltning er unntatt fra reglene om dokumentinnsyn i forvaltningsloven § 18. En part har med de begrensninger som følger av forvaltningsloven § 19 rett til å gjøre seg kjent med dokumenter i saker om tilsetting etter § 15 til § 19 i forskriften her.»

Bestemmelsene i §§ 16 og 19 tredje ledd er særlig relevant for saken her. Der står det:

«§ 16 Partens rett til opplysninger om seg selv

En part i en sak om tilsetting har rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder opplysninger (faktiske opplysninger og vurderinger) om parten selv. Dette gjelder likevel ikke vurderinger som er gjort eller gitt av:

a) tilsettingsorganet eller innstillingsmyndigheten eller noen som forbereder saken for disse eller uttaler seg i egenskap av særlig rådgiver eller sakkyndig for dem,

b) partens nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller overordnet eller noen som har handlet på vegne av disse,

c) partens nåværende eller tidligere oppdragsgiver eller i særlige tilfeller person som parten har hatt nær yrkesmessig kontakt med.

§ 19 Innstillingen

[...]

[...]

En part har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.»

For opplysninger gitt av referansepersoner mfl. som nevnt i § 16, skiller forskriften med andre ord mellom faktiske opplysninger og vurderinger. Søker har da rett til innsyn i faktiske opplysninger om seg selv, men ikke vurderinger.

Verken forarbeidene til 1980-forskriften eller 2006- forskriften gir nærmere forklaring på hvilke opplysninger som er å anse som «faktiske opplysninger» og hvilke som er «vurderinger». Begge forskriftene har hjemmel i bestemmelser i forvaltningsloven, blant annet i lovens § 19 tredje ledd første punktum. Der står det: «Kongen kan gi forskrifter som for særskilte saksområder utfyller eller nærmere fastlegger hvordan §§ 18 til 19 skal anvendes.» Ombudsmannen legger derfor til grunn at begrepet «faktiske opplysninger» er ment å ha samme innhold i 2006-forskriften § 16 som i forvaltningsloven § 18 c (innsyn i faktiske opplysninger).

I Ot.prp.nr. 3 (1976-77) Om lov om endringer i lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker s. 79. står det om den regelen som i dag er hjemlet i § 18 c:

«Begrepet «faktiske opplysninger» som loven bruker i dag, er meget omfattende. Ikke bare har parten rett til å gjøre seg kjent med spesifikke og presise faktiske opplysninger, som f.eks. arealoppgaver, men også med opplysninger som i høy grad bygger på vurderinger. ... Den karakteristikk som gis av en bestemt person, må regnes som faktisk opplysning i hvert fall når den bygger på konkrete hendinger, f. eks. må uttrykk som «drikkelig» eller «alkoholmisbruker» regnes til denne kategori.

Departementet har overveid om uttrykket «faktiske opplysninger» bør suppleres med sikte på å få framhevd disse tolkningsresultater. Dette er imidlertid vanskelig.»

I en uttalelse fra 2003 som gjaldt ansettelse av en lærer, (SOM-2003-20), viste ombudsmannen til ovennevnte sitat fra Ot.prp.nr. 3 (1976-77), og la til grunn at generelle karakteristikk av faglige eller personlige evner vil være «vurderinger». Ombudsmannen presiserte: «Utsagn om at vedkommende arbeidstaker er iherdig eller lat, samarbeidsvillig eller vanskelig å omgås, vil være vurderinger som er unntatt partsoffentlighet.»

Uttalelsen 7. september 2017 (SOM-2016-1758) gjaldt partsinnsyn i ansettelsessaker i den offentlige forvaltning som klages inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Ombudsmannens konklusjon var at forvaltningslovforskriften også gjaldt ved LDOs behandling av klager over ansettelser i forvaltningen. Om hensynene bak bestemmelsene om partsinnsyn i forvaltningslovforskriften kapittel 5 uttalte ombudsmannen:

«Reglene om begrenset partsinnsyn i tilsettingssaker er begrunnet i flere forhold, blant annet forvaltningens behov for å få riktige og fullstendige opplysninger om søkerne og sikre at referansepersoner er villige til fritt å gi fortrolige vurderinger og innspill om søkerne. Ved offentlige tilsetninger står kvalifikasjonsprinsippet helt sentralt, og som ledd i kvalifikasjonsvurderingene er referanseuttalelser viktige. Å gi søkere innsynsrett i slike opplysninger vil eliminere muligheten for å få tilsettingssaken så godt opplyst som mulig.»

2. Innlandet politidistrikts innsyns- og kontradiksjonspraksis

a. Skillet «faktiske opplysninger» og «vurderinger»

Innlandet politidistrikt påpeker korrekt i brevet hit at søkere ikke har innsynsrett i referansepersonens subjektive vurderinger av den aktuelle søker. Subjektive vurderinger må imidlertid skilles fra faktiske opplysninger om søkeren. Disse har søkeren etter forvaltningslovforskriften § 16 rett til innsyn i. Politidistriktet skrev i svarbrevet hit at parten *som utgangspunkt* [ombudsmannens utheving] har krav på å få innsyn i rene faktaopplysninger. Samtidig opplyste politidistriktet at spørsmålet om hva som kunne anses å være «rene faktaopplysninger», var et eget tema ved politidistriktets nye vurdering av klagerens sak etter uttalelsen 14. juni 2018. Den konkrete avveiningen bak avslaget i innsynssaken fikk ombudsmannen til av eget initiativ å åpne denne saken. I redegjørelsen fra politidistriktet het det:

«Vi kom [...] til at sakens opplysning, hensynet til de som har gitt sine fortrolige subjektive vurderinger om [klagerens] personlige egenskaper og behovet for en forsvarlig og mest mulig forutberegnelig gjennomføring av personalforvaltningen, tilsa at det ikke ville være riktig å tillate innsyn. Gjeldende regelverk ligger naturligvis hele tiden i bunn.»

Om avveiningen av hensynene politidistriktet generelt anser relevante for den samlede vurderingen, sto det:

«Ved alle innsynsbegjæringer forsøker vi å balansere de ulike hensyn på en forsvarlig måte, innenfor gjeldende regelverk. Vi har i denne sammenheng også vurdert de ulike hensyn som ligger bak unntaksbestemmelsene for innsyn, som blant annet er gitt for å verne om bestemte prosesser, sikre fortrolighet, osv. Vi søker å få til en praktisering av bestemmelsene som kan sikre en forsvarlig gjennomføring av personalforvaltningen for organet. Dette siste er etter vår oppfatning vesentlig når vi i hverdagen skal vurdere henvendelser om innsyn mv. Innvilgelse av innsyn, eventuelt nektelse av innsyn, vil ofte og på ulike måter involvere en rekke personer som har krav på en forsvarlig ivaretagelse, innenfor de rettslige rammer som gjelder.»

I forvaltningslovforskriften § 16 første punktum står det at parten «har rett til å gjøre kjent med de deler av et dokument som inneholder opplysninger (faktiske opplysninger og vurderinger) om parten selv». § 16 annet punktum unntar fra partens innsynsrett «vurderinger» gjort eller gitt av personkretsen oppramset under bokstavene a) b) og c), herunder vurderinger gitt av referansepersoner.

Etter det ombudsmannen vet, er det, med unntak av den spesielle bestemmelsen i forvaltningsloven § 19 første ledd bokstav d) om helseopplysninger, ingen relevante lovbestemmelser som gir holdepunkter for at partens rett til innsyn i faktiske opplysninger om parten selv, er mer begrenset enn det som følger av forskriften § 16 annet punktum.

I Ot.prp.nr. 3 (1976-77) s. 79 påpekte Justisdepartementet at betegnelsen «faktiske opplysninger» i lovens § 18, er meget omfattende, jf. foran under punkt 1. Det var tydeligvis departementets intensjon at også opplysninger – og karakteristikk – som i høy grad bygger på vurderinger, er å anse som «faktiske opplysninger». Departementet hadde overveiet å supplere uttrykket «faktiske opplysninger» for å fremheve hvor omfattende de tolket begrepet, men konkludert med at det var vanskelig.

Grensen mellom hva som er faktiske opplysninger og vurderinger etter forskriften § 16 første punktum, og det som er vurderinger gitt av (f.eks.) referanseperson etter § 16 annet punktum, vil ofte være skjønnsmessig og uklar. Men bestemmelsen i forskriften § 16 første punktum gir ikke ansettelsesmyndigheten noen diskresjonær skjønnsadgang ved behandlingen av krav om innsyn i faktiske opplysninger og vurderinger i de aktuelle dokumentene.

Karakteristikk av søkeres personlige egenskaper knyttet til utførelsen av arbeid i tidligere stilling, eller med tanke på aktuelt omsøkt arbeid, vil være sentralt for hva som er «vurderinger» unntatt innsyn etter forskriften § 16 annet punktum. Eksempler kan være «selvstendig/uselvstendig, nøyaktig/unøyaktig, effektiv/sen, faglig sterk/svak, lett å samarbeide med/usosial» osv. Det vises til eksemplene i uttalelsen SOM 2003-20, jf. ovenfor. Ytterligere preg av «vurdering» og skjønn vil det være om sentrale personlige egenskaper nyanseres med kvalifiseringsmarkører, f.eks.

«litt/noe/nokså/veldig» el.lign. Annerledes der karakteristikken må forstås som foranlediget av et faktisk konstaterbart forhold. I Ot.prp. nr. 3 (1976-77) s. 79 er nevnt drikkfeldig som eksempel. Andre eksempler av samme type kan være «høyt fravær», «bryter stadig lover og regler» eller «trakasserer ansatte». I tvilstilfeller må imidlertid referansepersonenes forventning om i fortrolighet å kunne gi karakteristikk, ha stor vekt. Det vises til uttalelsen i SOM 2016-1758 ovenfor.

Ut fra politidistriktets redegjørelse for sine avveininger ved avgjørelsen av innsynskrav, er ombudsmannen i tvil om politidistriktet praktiserer forskriften § 16 riktig. Usikkerheten knytter seg særlig til om det gis tilstrekkelig innsyn i faktiske opplysninger og vurderinger som ikke er unntatt av hensyn til referansepersoners behov for fortrolighet om subjektive vurderinger av søkeres personlige egnethet. Det hadde vært ønskelig om politidistriktet hadde forklart hva de legger i betegnelsen «rene faktaopplysninger». Om politidistriktet mener at § 16 ikke gir parten krav på innsyn i faktiske opplysninger som referansepersonen har gitt for å forklare/begrunne sine subjektive vurderinger av kandidatens egnethet, så er det ikke en riktig forståelse av bestemmelsen.

For at en part skal få det innsynet hun eller han har krav på etter forvaltningslovforskriften kapittel 5, er det vesentlig at politidistriktet i den enkelte sak er tilstrekkelig oppmerksom på å klarlegge hva som er faktiske opplysninger og vurderinger, og hva som er vurderinger som kan unntas fra innsyn av hensyn til referansepersoners og ansettelsesmyndighetenes behov for fortrolighet. En mer

restriktiv anvendelse av innsynsbestemmelsene i forvaltningslovforskriften kapittel 5 enn hjemlet i lov og forskrift vil kunne undergrave riktig bruk av kvalifikasjonsprinsippet.

b. Merinnsyn

Ombudsmannen vil minne om at forvaltningslovforskriften kapittel 5 tillater merinnsyn. Konkrete negative vurderinger som ansettelsesmyndighetene vil legge vekt på, vil det i en del tilfeller være mulig å formidle til kandidaten på en måte som ikke røper kilden. Av hensyn til utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17, kan det noen ganger også være nødvendig å ta opp negative opplysninger med kandidaten. Kandidaten gis da mulighet til å imøtegå opplysninger som kan bli eller har vært relevante for kvalifikasjonsvurderingen. Det vil i alminnelighet ivareta kontradiksjonsprinsippet i tilstrekkelig grad.

c. Kontradiksjon under/etter ansettelsesprosessen

Ombudsmannen har i utgangspunktet ikke rettslige innsigelser til det politidistriktet opplyser i brevet hit om at de vanligvis ikke «utfordre[r] søker på referansenes uttalelser i etterkant av intervju». For helhetens skyld er det likevel grunn til å minne om følgende:

Det er ikke hensynet til referansepersonen som gjør at ombudsmannen normalt ikke vil rette rettslige innvendinger mot at en kandidat, som mener seg forbigått, ikke har fått anledning til å imøtegå faktiske opplysninger gitt i referansesamtale. En søker som vet hvem ansettelsesmyndigheten vil kontakte som referanse, og som har samtykket til det, vil som regel ha tilstrekkelig oppfordring og mulighet til å omtale forhold som søkeren antar vil komme opp i referansesamtalen. Den oppfordringen og muligheten vil som regel ivareta behovet for kontradiksjon knyttet til den enkelte konkrete referansesamtale.

Ansettelsesmyndigheten bør legge til rette for at søkeren i intervjuet får tilstrekkelig oppfordring og mulighet til å omtale alle forhold som ansettelsesmyndigheten anser relevante for kvalifikasjonsvurderingen. Utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17 tilsier derfor at det stilles strengere krav til kontradiksjonen under intervjuet enn i etterkant av referansesamtaler. Det vises her til følgende avsnitt fra SOM-2017-3094:

«Politidistriktet har et selvstendig ansvar for at spørsmål og problemstillinger som anses relevante i kvalifikasjonsvurderingen kommer frem i en intervjusituasjon.

Når ansettelsesmyndigheten legger vekt på negativ kjennskap til kandidaten fra tidligere ansettelsesforhold, bør søkeren gis mulighet til å imøtegå de erfaringene ansettelsesmyndigheten har fra tidligere. Dette gjelder særlig der kjennskapen skriver seg fra et ansettelsesforhold som ligger langt tilbake i tid, og der ansettelsesmyndigheten ikke har førstehåndskjennskap til søkeren, som i denne saken.»

Konklusjon

Ombudsmannen mener det er tvil om Innlandet politidistrikts praksis ved anvendelse av partsinnsynsreglene i forvaltningslovforskriften § 16 og § 19 tredje ledd bygger på en riktig forståelse av innsynsreglene når det gjelder faktiske opplysninger. Reglene åpner ikke for at ansettelsesmyndighetene kan nekte parten innsyn i faktiske opplysninger gitt for å forklare referansepersonens subjektive vurderinger av parten. I enkelte konkrete saker vil politidistriktets tolkning kunne medføre at utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17 og ivaretagelse av kontradiksjonsprinsippet, ikke blir oppfylt. Innlandet politidistrikt bes derfor om å være bevisst på å utøve sin praksis i tråd med ombudsmannens synspunkter i denne uttalelsen.

13.10.2020 (2019/4374)