

Notat om habilitet

Den 08.01.2016

Maja Faust Rasmussen

Tel. +45 784 70220

MajaFaust.Rasmussen@ps.rm.dk

Formål

Dette notat har til formål at klarlægge forvaltningslovens regler om habilitet, da det er et grundlæggende forvaltningsretligt princip, at en offentligt ansat skal være upartisk.

Reglerne herom findes i forvaltningslovens kap. 2, §§ 3-6 og gælder for enhver, der virker indenfor den offentlige forvaltning.

Definition af begreber

Sagsbehandling og afgørelsesbegrebet

Forvaltningslovens regler om habilitet gælder for behandlingen af sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, jf. § 2, stk. 1. Det afgørende for, om der er tale om sagsbehandling er således, at der træffes afgørelse i sagen.

En række af de grundlæggende beslutninger, som det offentlige træffer som arbejdsgiver i forhold til de ansatte, betragtes som afgørelser i forvaltningslovens forstand. Det kan bl.a. dreje sig om sager om:

- ansættelse
- forfremmelse
- afskedigelse
- forlængelse af prøvetiden for tjenestemænd
- væsentlige stillingsændringer
- suspension af tjenestemænd
- lønindeholdelse/lønstandsning
- pålæg af disciplinære sanktioner efter tjenestemandsløven
- disciplinære sanktioner overfor overenskomstansatte
- ændring af tjenestested grundet samarbejdsvanskeligheder
- tildeling af tjenestefrihed/orlov
- fastsættelse af boligbidrag for tjenesteboliger

Tjenestebefalinger og beslutninger som er et udslag af arbejdsgivers ledelsesret falder udenfor afgørelsesbegrebet, ligesom fritagelse for tjeneste uden indskrænkning i løn eller andre rettigheder heller ikke er en afgørelse i forvaltningslovens forstand. Dog kan en beslutning af denne karakter i visse tilfælde være så indgribende, at det følger af de almindelige principper om god forvaltningsskik, at beslutningen bør begrundes og medarbejderen bør have mulighed for at udtale sig.

Fremgangsmåde

Det er afgørende, at alle beslutninger og afgørelser i den offentlige forvaltning bliver truffet ud fra saglige hensyn, således at der ikke skabes mistillid til den offentlige organisation. Offentligt ansatte er derfor forpligtede til at oplyse om alle forhold, som kan skabe interessekonflikt i forhold til deres arbejde.

Der bør tages stilling til habilitetsaspekter, både når den enkelte leder eller medarbejder selv vurderer at der er risiko for inhabilitet og når der ud fra omverdenens vurdering er mulighed for en interessekonflikt.

For at undgå, at den enkelte leder eller medarbejder kommer under mistanke for at have inddraget uvedkommende hensyn i sin sagsbehandling, er der visse situationer, hvor vedkommende ikke må deltage i sagsbehandlingen.

Der er ikke tale om, at vurderingen af en leders eller medarbejders habilitet i forbindelse med sagsbehandlingen i en sag er en vurdering af den pågældendes hæderlighed, ligesom det ikke i sig selv er problematisk at være inhabil, så længe vedkommende ikke deltager i behandling af den konkrete sag.

Reglerne om inhabilitet er således med til at beskytte medarbejderen eller lederen selv. Reglerne sikrer, at vedkommende ikke kan blive pålagt at behandle en sag i de tilfælde, hvor der foreligger omstændigheder som kan rejse tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Opmærksomhedsområder

I henhold til forvaltningsloven § 3, stk. 1 foreligger der inhabilitet, såfremt:

- en medarbejder eller leder har en særlig økonomisk eller personlig interesse i en sags udfald, eller hvis vedkommende er eller har været repræsentant for en person med en sådan interesse.
- en medarbejder eller leders ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse.
- en medarbejder eller leder deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald.
- sagen vedrører klage over udøvelse af kontrol- og tilsynsvirksomhed over for anden offentlig myndighed, og vedkommende medarbejder eller leder tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår.

- Der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommende medarbejder eller leders upartiskhed.

Også hvor en medarbejder eller leder skal træffe beslutning i en sag, som omhandler vedkommendes private venner eller bekendte, bør vedkommende være opmærksom på, at der i disse tilfælde kan blive tale om en interessekonflikt.

Undtagelse fra hovedreglen i forvaltningslovens § 3

I henhold til forvaltningslovens § 4 gælder hovedreglen i § 3 ikke, såfremt det ikke vil være muligt eller forbundet med væsentlige vanskeligheder eller betænkeligheder at lade en anden træde i pågældende medarbejders eller leders sted under sagens behandling.

Inhabilitetens konsekvens

Den, der er inhabil i en sag må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller på anden måde medvirke i behandlingen af den pågældende sag. Vedkommende må desuden ikke yde rådgivning i sagen til dem, der skal deltage i hele eller dele af sagens behandling.

Såfremt der foreligger inhabilitet hos en medarbejder eller leder, overdrages sagen til en anden.

Oplysningspligt

Den, der kan være inhabil, skal snarest underrette sin forestatte herom, med mindre det er åbenbart, at forholdet er uden betydning, jf. forvaltningslovens § 6, stk. 1.

En medarbejder eller leder har pligt til at oplyse det, hvis vedkommende er bekendt med, at der for ens eget vedkommende er forhold, som kan medføre inhabilitet. Oplysningen gives til nærmeste leder.

Ved behandling af generelle sager skal en medarbejder eller leder, som uden at være inhabil kan have en særlig interesse i sagen eller er knyttet til andre med en interesse i sagen, oplyse formanden for sagsbehandlingsudvalget eller nærmeste leder herom.

En medarbejder eller leder, som har påpeget sin mulige inhabilitet overfor nærmeste ledelse eller formanden for sagsbehandlingsudvalget må ikke selv deltage i behandling og afgørelse af spørgsmålet om sin habilitet og skal, i tilfælde hvor der er tale om et konkret møde, forlade mødelokalet under forhandlingen og afstemningen om spørgsmålet.

Ansvar

Hvis en leder eller medarbejder træffer beslutning i en sag, hvor vedkommende er inhabil eller på anden måde yder indflydelse på sagens udfald, overtræder lederen eller medarbejderen regler som er – eller i hvert fald bør være – kendte for vedkommende.

Den pågældende leder eller medarbejder begår hermed en tjenesteforseelse, som efter en konkret vurdering kan udløse en disciplinær sanktion.

Referencer

Forvaltningsloven, Justitsministeriet, Maj 2014

God adfærd i det offentlige, Personalestyrelsen, KL, Danske Regioner, Juni 2007

Garde, J. et.al. Forvaltningsret – Sagsbehandling, 6. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2007

Personaleadministrativ Vejledning, Moderniseringsstyrelsen, 2015