

HABILITET I ANSETTELSESSAKER



UiO : **Universitetet i Oslo**



PK-nettverk 10. april 2019

Seniorrådgiver/ jurist Aminah Iqbal
(Avdeling for personalstøtte)

Forvaltningsloven (fvl) kap. II

- §6 Habilitetskrav
- §7 – Foreløpig avgjørelse
- §8 – Avgjørelse av habilitetsspørsmålet
- §9 – Oppnevning av stedfortreder
- §10- Hvem habilitetsbestemmelsene gjelder for





UiOs regler om habilitet

Regler for tilsetting i professorat og førsteamanuensisstillinger § 8

- Medlemmer av sakkyndig komite bør så tidlig som mulig vurdere sin habilitet

Personalreglementet § 4

- Samme person bør av habilitetshensyn ikke sitte i både innstillings- og tilsettingsorgan

Habilitet

- **Inhabil**

- For nær tilknytning (til en part) i saken
- Eignet til å svekke tilliten til hans upartiskhet
- Hensyn til muligheten for misbruk av kompetanse og tillit i forvaltningen
- Innebærer ikke noe form for mistillit til vedkommende personlig

- **Hvis inhabil kan ikke tjenestemannen**

- **Tilrettelegge** grunnlaget for en avgjørelse
- **Treffe** en avgjørelse

- **Hvis overordnet tjenestemann er inhabil**

- Kan avgjørelsen i saken heller ikke fattes av en direkte underordnet tjenestemannen.

Fvl. § 6 (1) - Automatisk inhabilitet



- a. Når han selv er part i saken
- b. Når han er i slekt eller svogerskap til en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken
- c. Når han er eller har vært gift med eller forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part
- d. Når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte
- e. Når han leder eller har ledet stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for, et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken



Fvl§ 6 (2) – Særegne forhold- konkret vurdering

«Likeså er han ugild når andre **særegne forhold** foreligger som er **egnet til** å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære **særlig fordel, tap eller ulempe** for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.»



Inhabilitetsgrunner – for eksempel kollegiale forhold

- Godt jobbkameratskap er ikke en automatisk inhabilitetsgrunn i forvaltningsloven § 6 første ledd.
- Spørsmålet er om det foreligger «særegne forhold» som er egnet til å svekke tilliten til kollegaens upartiskhet etter forvaltningsloven § 6 annet ledd.
- Spørsmålet er hvor nært og omfattende samarbeidet er og om de i tillegg har utviklet vennskap.
- Sivilombudsmannen - seksjonsleder hadde vært veileder for den tilsatte i seks år, og de hadde vært medforfattere i 11 publikasjoner, jf. nærmere gjennomgang av begrunnelsen.



- Tett personlig vennskap
- Personlig eller faglig motsetningsforhold
- Konkurransforhold
- Ofte flere ting som opptrer samtidig
- Habilitetskravene kan bli strengere jo vanskeligere og mer skjønnspreget en sak er, og når den enkeltes mulighet til å påvirke den endelige avgjørelsen er stor.

Fvl. § 6 (3) – Avledet inhabilitet

- «Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.»
- «Den underordnede blir derimot ikke inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for avgjørelsen. Ellers ville jo ikke de som kjenner saksområdet best, kunne gjøre den viktigste delen av jobben.», jf. Eckhoff (2014) s. 216.

Avgjørelse av habilitetsspørsmålet

- Tjenestemannen avgjør selv om han er inhabil, jf. § 8 (1).
 - Overordnet kan uansett foreta en slik avgjørelse.
- I kollegiale organ (råd, utvalg ol.) treffes avgjørelsen av **organet selv**
 - Vedkommende skal ikke selv delta i diskusjon eller avstemming
 - Gis anledning til å uttale seg
 - Dersom flere inhabile i rådet kan ingen av dem delta ved avgjørelsen av sin egen eller et annet medlems habilitet, med mindre organet ellers ikke ville være vedtaksført i spørsmålet. I sistnevnte tilfelle skal alle møtende medlemmer delta.

Medlem skal **i god tid** si fra om forhold som gjør eller kan gjøre ham ugild. Før spørsmålet avgjøres, bør **varamann eller annen stedfortreder innkalles til å møte og delta ved avgjørelsen** dersom det kan gjøres uten vesentlig tidsspille eller kostnad".

Habilitet i ansettelsessaker

- **Formål:**

- Sikre bedre og riktigere avgjørelser – motvirke usaklighet og forskjellsbehandling
- Sikre allmennhetens tillit til forvaltningen
- Verne tjenestemenn mot ubehaget ved å måtte håndtere saker de har et for nært personlig forhold til
- Hindre at offentlige tjenestemenn med personlig interesser i utfallet fatter avgjørelser eller tilrettelegger grunnlaget for dem

- **Virkninger:**

- Inhabil tjenestemann skal verken treffe avgjørelse eller tilrettelegge grunnlaget for den
- Avgjørelser av inhabil tjenestemann kan bli ugyldige

Innstillings- og ansettelsesorganet - Habilitetsbestemmelser

- Medlemmer i et kollegialt organ (ansettelsesrådet) kan bli inhabile til å behandle en sak etter fvl. § 6 første og/eller annet ledd.
- Et medlem av et kollegialt organ **blir ikke** inhabil til å behandle en sak selv om én eller flere av de øvrige medlemmene er inhabile.
- Et medlem av et innstillings- eller ansettelsesorgan er i denne funksjonen **ikke underordnet administrasjonen i virksomheten**, og bestemmelsen i fvl. § 6 tredje ledd kommer derfor ikke til anvendelse i ansettelsessaker. Det gjør den heller ikke i de tilfeller medlemmets overordnede også er medlem av rådet.
- I et kollegialt organ treffes avgjørelsen vedrørende et medlems habilitet av organet selv, uten at vedkommende medlem deltar, jf. fvl. § 8.
- Medlemmet selv plikter å gjøre oppmerksom på forhold som kan tilsi at han er inhabil.

Eksempler ved opprettelse av ulike komiteer

- Hvis en instituttleder er inhabil, f.eks. som søker på stillingen, hvilke komiteer kan underordnede delta i? Dvs. hvilke av følgende komiteer «treffer en avgjørelse»
 - Silingskomite - trolig bare tilretteleggelse av grunnlaget
 - Sakkyndigkomite – trolig avgjørelse
 - «... den rent faglige bedømmelse av søkerens kvalifikasjonsgrunnlag gjøres her, ikke i tilsettingsorganet.», jf. Bernt, universitets- og høyskoleloven med kommentarer s. 13.
 - Intervjukomite
 - Vil som regel bli tillagt avgjørende vekt i den videre prosessen og er et formalisert, selvstendig og bestemmende ledd i beslutningsprosessen - trolig en avgjørelse jf. uttalelse Sivilombudsmannen
 - Instituttstyret (innstilling) - avgjørelse
 - Tilsettingsutvalget (endelige vedtak) - avgjørelse

Virkningene av inhabilitet

- **Inhabilitet som avklares før** vedtak fattes, vil ikke avstedkomme annet enn at vedkommende eventuelt fratrer og at en vararepresentant møter i stedet.
- **Hvis vedtak er** fattet, og en statsansatt som var inhabil har vært med på å avgjøre saken, **kan** dette medføre at vedtaket blir ugyldig.
- Inhabilitet er en saksbehandlingsfeil. Regelen er at saksbehandlingsfeil bare medfører at vedtaket blir ugyldig hvis den inhabiles stemmegivning har hatt innflytelse på sakens utfall, jf fvl.§41.

Klage ansettelsesvedtak



- Ansettelse er et enkeltvedtak som er unntatt fra ordinær klageadgang, kan ikke klage til arbeidsgiver på vedtak om ansettelse, jf. fvl § 3 og *Regler for tilsetting i professorat og førsteamanuensisstilling § 10*
- Dersom søker blir oppmerksom på saksbehandlingsfeil før vedtak om ansettelse er truffet, kan gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette
- Etter at vedtak er truffet kan man klage til Sivilombudsmannen dersom man mener det er begått saksbehandlingsfeil
- Dersom man mener det er begått brudd på diskrimineringslovgivningen, kan man klage til Likestillings og diskrimineringsombudet
- Dersom noen har fått rettskrav på stillingen vil det ikke være anledning til å omgjøre vedtaket