

UNIVERSITETET I OSLO

Inhabilitet

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Roger Markgraf-Bye
Seniorrådgiver/Jurist
Avdeling for organisasjon og personal

13.Desember 2022



Habilitet i ansettelsessaker



- Forvaltningslovens § 6
- Overordnet om habilitetsregler:
 - Hindre at offentlige tjenestemenn med personlige interesser i utfallet fatter avgjørelser eller tilrettelegger grunnlaget for dem
- 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
- Virkninger:
 - Inhabil tjenestemann skal verken treffe avgjørelse eller tilrettelegge grunnlaget for den
 - Avgjørelser av inhabil tjenestemann kan bli ugyldige
 - Reglene gjelder både ved «tilrettelegging» av grunnlaget for en avgjørelse og når det «treffes» en avgjørelse
 - Automatisk inhabil i tilfeller som fremgår av § 6 første ledd

§ 6 annet ledd – 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.»

- Første ledd skal ikke tolkes antitetisk, dvs. at andre, nesten like nære, relasjoner ikke medfører inhabilitet. Slike nære relasjoner er imidlertid ikke nok i seg selv – må i utgangspunktet noe mer til, men ikke nødvendigvis så mye
- Argumenter mot inhabilitet:
 - Praktiske problemer å finne stedfortreder
 - Liten grad av skjønn i avgjørelsen
 - Tiltro til saksbehandler
 - Innsigelse er reist:
 - I hovedsak en saksbehandlingsregel - en innsigelse skal behandles og besvares, men innsigelsen har liten egenvekt i vurderingen

UiOs regler om habilitet



Regler for tilsetning 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

§ 6 tredje ledd - **avledet inhabilitet**

- «*Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.*»
- Siden saksbehandling ofte kan ta lang tid er det av praktisk stor betydning at den underordnede bare er avskåret fra å treffe avgjørelse, ikke fra å behandle eller utrede saken der den overordnede er inhabil
- Må foretas en konkret vurdering

«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.

- Viktig å merke seg at dette ikke bare gjelder realitetsavgjørelser eller den endelige avgjørelsen. Også prosessledende beslutninger vil etter omstendighetene kunne være en «avgjørelse» som underordnede ikke kan treffe – for eksempel innstillinger som setter nærmere rammer for overordnede organs beslutning i saken



Eksempler på inhabilitet 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





Andre 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.
- Skillet mellom gode kolleger og spesielt gode venner – det må dreie seg om virkelig nært vennskap eller klart uvennskap
- Eksempler
 - Mæland og Widvey, statsråder samme regjering, møttes 4 ganger i privat sammenheng etter dette – ikke inhabil
 - leger samarbeidet om faghefter, lærebøker, sittet sammen i styrer – ikke inhabil
 - Seksjonsleder hadde vært veileder for den tilsatte i seks år, og de hadde vært medforfattere i 11 publikasjoner, var inhabil



- Lovavdelingen om habilitetsvurderingen i små fagmiljøer, jf. JDLOV-2000/8596 EO:

*«I små fagmiljøer vil situasjonen kunne være slik at **”alle kjenner alle”**, både faglig og til en viss grad sosialt. Videre vil det være slik at det ved inhabilitet er **”vanskelig eller til og med umulig å finne en erstatter** uten en viss tilknytning til saken eller partene. Særlig gjelder dette i tilfeller hvor det til vedkommende stilling kreves **særlig sakkyndighet**. Dette reiser spørsmålet om og eventuelt i hvilken utstrekning man ved inhabilitetsvurderingen kan ta særskilt hensyn til de praktiske ulempene som dermed oppstår.*

...

*I tilfeller hvor en strengere håndheving av habilitetsreglene til en viss grad må vike for praktiske hensyn, er det imidlertid viktig å understreke at de skrevne **inhabilitetsreglene må suppleres med det grunnleggende kravet om at saksbehandlingen skal være forsvarlig**. Det er særlig viktig at det er åpenhet omkring vedkommendes tilknytning til saken eller partene, og at det er adgang til å imøtegå vedkommendes bidrag til saksbehandlingen. Det kan videre være aktuelt å innhente flere sakkyndige utredninger og gi en mer inngående begrunnelse for vedtaket i saken enn det som ellers hadde vært påkrevd.*

***Faglig kontakt i mindre fagmiljøer** vil regelmessig også føre til et visst sosialt samkvem. Lovavdelingen vil bemerke at slik sosial omgang ikke nødvendigvis er uttrykk for et mer personlig vennskap. Dette vil kunne påvirke vurderingen av om omgangen er ”egnet til å svekke tilliten til” vedkommende tjenestemanns upartiskhet. Vi viser til Frihagen op.cit. s. 231.» (vår uth.)*