

VEJLEDNING OM INHABILITET SOM FØLGE AF EGENINTERESSE MV.

1. FORMÅL OG INDLEDNING

Formålet med denne vejledning er at bidrage til synliggørelsen af reglerne for inhabilitet, herunder særligt inhabilitet i tilfælde af egeninteresse i forbindelse med økonomiske dispositioner. Hvis en medarbejder er inhabil eksempelvis som følge af, at medarbejderen har en egeninteresse i en økonomisk disposition, skal medarbejderen straks orientere nærmeste chef, hvorefter medarbejderen som udgangspunkt ikke må deltage i den videre sagsbehandling m.v.

Nærværende vejledning sammenfatter og overskueliggør de gældende regler og principper om inhabilitet. Yderligere anskueliggør vejledningen, at der i forbindelse med medarbejders bibeskæftigelse kan være tale om en interessekonflikt, der medfører, at medarbejderen må betragtes som inhabil i forhold til behandlingen af en konkret sag eller lignende.

Vejledningen omfatter hele Forsvarsministeriets område og alle militære og civile medarbejdere på alle niveauer.

Vejledningen supplerer FPSVEJL 400-4 og skal sikre, at alle sager behandles korrekt og sagligt. Vejledningen skal desuden medvirke til at beskytte medarbejderne fra at behandle en sag i tilfælde, hvor der foreligger omstændigheder, som – også over for omverdenen – kan rejse tvivl om den pågældendes upartiskhed. Medarbejdere inden for ministerområdet er derfor forpligtede til at gøre opmærksom på forhold, hvor der er risiko for inhabilitet eller interessekonflikter.

Det er den enkelte medarbejders ansvar at gå til sin nærmeste chef, hvis medarbejderen kan være inhabil, eller der i øvrigt kan være en risiko for en interessekonflikt i forbindelse med medarbejderens sagsbehandling. Manglende efterlevelse af dette kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder afsked.

2. REGLER OM INHABILITET SOM FØLGE AF EGENINTERESSE

Regler om inhabilitet som følge af egeninteresse findes navnlig i forvaltningslovens § 3.

§ 3, stk. 1

Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

*1) vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
2) vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,*

3) vedkommende 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,

4) sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller

5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Yderligere følger det af forvaltningslovens § 3, stk. 3, at den, der er inhabil i forhold til en bestemt sag, ikke må træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

Sagsbehandleren kan også være inhabil i forhold til sin stilling, hvis det må forventes, at medarbejderen vil være inhabil i en sådan grad, at medarbejderen reelt ikke kan udføre sin funktion ved myndigheden (generel inhabilitet).

Vær i øvrigt opmærksom på, at anden beskæftigelse kan medføre inhabilitet, og/eller at der kan opstå en risiko for interessekonflikt i forhold til beskæftigelsen under Forsvarsministeriet med dertilhørende myndigheder. Der henvises i den forbindelse til FPTVEJL 491-1 og Justitsministeriets vejledning "God adfærd i det offentlige". Ved tvivl om, hvorvidt anden beskæftigelse kan medføre inhabilitet, og/eller kan medføre en risiko for interessekonflikt, kan FPS-JURA kontaktes.

3. HVAD SKAL DU GØRE?

Hvis du medvirker eller skal medvirke i en bestemt sag, herunder eksempelvis ved en anskaffelsesproces eller ved et indkøb, har du pligt til at underrette din nærmeste chef, hvis du har egeninteresse i sagens udfald. Det skyldes, at du som følge af inhabilitetsreglerne ovenfor er forpligtet til at orientere derom, såfremt du bliver bekendt med forhold, der kan rejse tvivl om din habilitet. Du skal også orientere din chef, hvis der opstår forhold, som kan gøre dig generelt inhabil. Det anbefales, at du foretager orienteringen skriftligt. Du skal være opmærksom på, at du som medarbejder ikke selv kan tage stilling til, om du er inhabil, og derfor er det vigtigt, at du i alle tilfælde, også i tvivlstilfælde, orienterer din chef. Da det er vigtigt, at du også udadtil fremstår habil, skal du også orientere din chef, selvom du vurderer, at du trods din eventuelle inhabilitet kan behandle sagen, uden det påvirker sagens udfald. Reglerne om inhabilitet medfører, at du som udgangspunkt ikke må medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

Hvis du ikke gør din chef opmærksom på, at du kan være inhabil, eller at der er en risiko for interessekonflikt, kan dette medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder afsked.

Du skal altid orientere opad i henhold til kommandovejen, hvis der kan være tvivl omkring din habilitet. Dette gælder, uanset om du er chef eller medarbejder. Derudover følger det af pligten til at rådgive og advare, at du som offentligt ansat skal gøre din overordnede opmærksom på ulovlige forhold på din arbejdsplads, herunder hvis du i øvrigt er bekendt med potentiel inhabilitet.

Hvis du som chef har spørgsmål til, hvordan du skal håndtere en sag, hvor en af dine medarbejdere potentielt er inhabil, eller der er risiko for interessekonflikt, kan du henvende dig til Forsvarsministeriets Personalestyrelse, JURA.

4. EKSEMPLER PÅ INHABILITET

4.1 Særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller repræsentant for nogen med en sådan interesse

Særlig personlig eller økonomisk interesse angår først og fremmest de personer, der er part i sagen. Formuleringen rækker dog videre end egentlige parter, og andre end sagens parter kan således også være inhabil efter reglen, hvis der foreligger en særlig personlig eller økonomisk interesse. Indirekte, usikre og fremtidige konsekvenser af en sag kan også medføre inhabilitet. En medarbejder kan også være inhabil, hvis medarbejderen er eller har været repræsentant for en person med en særlig personlig eller økonomisk interesse. Det afhænger af en konkret vurdering, om en interesse gør sagsbehandleren inhabil.

Personlig interesse

Eksempel: En medarbejder deltager i et udvalg, som skal beslutte, hvem der skal være leverandør af en større sending materiel til Forsvaret. Medarbejderen er nabo til en produktionsfacilitet, der er ejet af en af de virksomheder, der har budt på leverancen. Medarbejderen har klaget til kommunen over støj fra produktionsfaciliteten. Medarbejderen er bekendt med, at virksomheden er nødsaget til at udvide sin produktionskapacitet og dermed også støje om natten, hvis virksomheden vinder budrunden. Som følge af medarbejderens personlige interesse i at undgå støj om natten er medarbejderen potentielt inhabil i sagen, og derfor skal medarbejderen orientere sin chef.

Eksempel: En myndighed skal ved indkøb af nyt software beslutte, om det skal være system A, B eller C. En af de chefer, der deltager i beslutningen, vil blive forfremmet, hvis system B bliver valgt. Da denne chef har en personlig interesse i valg af software og dermed potentielt er inhabil, skal chefen gå til sin chef/overordnede og gøre opmærksom på dette.

Eksempel: En medarbejder er sagsbehandler i en afdeling, som forestår indkøb og opsætning af vindmøller. Medarbejderen får til opgave at behandle en sag om indkøb og opsætning af vindmøller i Oksbøl, som medarbejderen bor tæt på. Medarbejderen forudser store trafikale problemer under opsætningen, hvilket betyder, at medarbejderens transporttid til og fra arbejde vil blive væsentligt forøget. Da medarbejderen har personlig interesse i sagens udfald, er han potentielt inhabil og skal derfor orientere sin nærmeste chef.

Eksempel: En officer i Søværnet skal i forbindelse med kravsspecifikation afgive udtalelse til FMI angående indkøb af nyt udstyr, der skal bruges på skibene. Sideløbende er medarbejderen i gang med et forskningsprojekt, hvor medarbejderen er afhængig af at kunne foretage en række bestemte praktiske tests, hvis medarbejderen skal kunne bevise sin hypotese. Medarbejderen er bekendt med, at hvis det indkøbte udstyr har visse bestemte funktionaliteter, så kan han foretage tests med det nyindkøbte udstyr. Da medarbejderen har personlig interesse i sagens udfald, er han potentielt inhabil og skal derfor orientere sin nærmeste chef.

Økonomisk interesse

Eksempel: En sektionschef er i privat regi formueforvalter for en person, der ejer en større mængde aktier i en af de førende virksomheder inden for den type materiel, som sektionen dagligt forestår indkøb af. Sektionschefen er dermed repræsentant for en person, der har en økonomisk interesse i behandlingen af myndighedens sager vedrørende virksomheden, hvorfor sektionschefen potentielt er inhabil i den forbindelse. Sektionschefen skal derfor gøre sin chef opmærksom på forholdet.

Eksempel: En medarbejder, der er ansat ved FES og sagsbehandler kompensation som følge af støj fra F35 flyene, er repræsentant for en meget stor gruppe grundejere, der er påvirket af støj fra F35 flyene. Medarbejderen er repræsenterer grundejerne i deres sag om ansøgning af kompensation som følge af støjgener fra flyene. Medarbejderen er som følge af sin afledte interesse potentielt inhabil i forhold til sin egen ansøgnings sag, hvorfor medarbejderen er forpligtet til at orientere sin nærmeste chef om forholdet.

4.2 Medarbejderens slægtning eller anden nærtstående ville selv være inhabil eller er repræsentant for en person, der ville være inhabil

Der kan også foreligge inhabilitet, hvis en medarbejder behandler en sag, og medarbejderen er slægtning til en person, der selv ville være inhabil på grund af en særlig personlig eller økonomisk interesse. Det samme gælder, hvis ens slægtning er repræsentant for en person, der ville være inhabil efter reglen. Ved slægtning forstås ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående. Kærester og samlevende er eksempelvis også omfattet.

Eksempel: En medarbejder arbejder med indkøb af nye uniformer til en gruppe medarbejdere, der skal insources til Forsvaret. Medarbejders ægtefælle er advokat og repræsenterer en virksomhed, der er leverandør af nye uniformer til det personale, der skal insources. Da medarbejderens ægtefælle ville være inhabil i forhold til indkøb af uniformer, gør dette potentielt medarbejderen inhabil, hvorfor medarbejderen skal gøre sin nærmeste chef opmærksom på forholdet.

Eksempel: En medarbejder er involveret i anskaffelse af et nyt IT-system. Flere forskellige selskaber byder i forbindelse med en udbudsrunde ind som mulige leverandører af det nye IT-system. Et af selskaberne ejes af medarbejderens bror. Medarbejderens bror har derfor en økonomisk interesse i, om valget af leverandør falder på det selskab, der ejes af ham, og pga. slægtsforholdet vil medarbejderen dermed potentielt være inhabil og skal orientere sin chef derom.

Eksempel: En chef er ofte involveret i indkøb eller udarbejdelse af kravspecifikation på materiel til sit ansvarsområde. Chefens datter ejer et af de selskaber, der ofte leverer det materiel, som chefen bistår ved indkøb af. På grund af chefens familiemæssige relation til ejeren af en af leverandørselskaberne er chefen potentielt inhabil og skal orientere sin nærmeste chef om dette.

4.3 Medarbejderen deltager i ledelsen i et selskab eller i øvrigt har en nær tilknytning til selskabet e.lign., der har særlig interesse i sagens udfald

Medarbejderen kan via sin tilknytning til et selskab, en forening eller lignende, der har en interesse i en sags udfald, være inhabil i forhold til sagen. Reglen omfatter navnlig personer, der deltager i selskabets direktion eller bestyrelse, men omfatter også andre personer med nær tilknytning til selskabet, såsom indehavere af aktie- eller anpartsmajoriteter eller andre storaktionærer. Derudover kan reglen omfatte selskabets skyldnere eller personer med penge til gode hos selskabet.

Eksempel: Sektionen skal have et fagligt oplæg/uddannelse i forbindelse med et seminar om effektivitet på arbejdspladsen. Sektionschefen er bestyrelsesmedlem i et konsulenthuss, der er specialiseret i at effektivisere arbejdspladser og give undervisning og oplæg herom. Sektionschefen er potentielt inhabil i forhold til valg af konsulenthuss til at afholde oplæg, hvorfor sektionschefen skal orientere sin nærmeste chef om interessen.

4.4 Medarbejderen har tidligere behandlet sagen ved en anden offentlig myndighed

En medarbejder er inhabil, hvis medarbejderen tidligere har behandlet en sag, der nu er klaget over, eller som der skal føres kontrol eller tilsyn med.

Eksempel: En medarbejder ved FES har givet afslag på aktindsigt i en sag om indkøb af håndværksydelse til Forsvarets bygninger. I forbindelse med medarbejderens udlån til Forsvarsministeriets Departement bliver medarbejderen bedt om at behandle klagen over afslaget. Medarbejderen vil potentielt være inhabil og skal gøre sin nærmeste chef opmærksom på dette.

4.5 Øvrige omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed

Reglen om, at øvrige omstændigheder kan medføre inhabilitet, er en opsamlingsregel, der medfører, at der også i andre situationer end de i forvaltningsloven udtrykkeligt nævnte kan opstå inhabilitet. Den enkelte medarbejder skal altså være opmærksom på, om der i øvrigt kan være uvedkommende interesser, der kan vække tvivl om medarbejderens upartiskhed. Det kan for eksempel være venskab og uvenskab, overordnedes inhabilitet, underordnedes inhabilitet, samarbejdsrelationer mv.

Eksempel: En medarbejder er ansat i en stilling som pilot. Der er en afgørende forudsætning for stillingen, at medarbejderen kan afgive udtalelse, når FMI har behov for input til kravspecifikation ved indkøb af nyt radarudstyr. På grund af medarbejderens særlige kompetencer er medarbejderen i forhandling med en førende radarproducent med henblik på eventuelt ansættelse. Medarbejderen er potentielt inhabil og har, så snart han bliver opmærksom herpå, pligt til at gøre sin nærmeste chef opmærksom på dette.

Eksempel: En medarbejder er tilknyttet et konkret anskaffelsesprojekt og skal være med til at udarbejde beslutningsoplæg til ledelsen. I forløbet bliver medarbejderens ven gennem 20 år direktør for et af de firmaer, som potentielt er leverandør til anskaffelsen. Medarbejderen er potentielt inhabil og har, så snart han bliver opmærksom herpå, pligt til at gøre sin nærmeste chef opmærksom på dette.

Eksempel: En medarbejder sagsbehandler indkøb af materiel til Forsvaret. Medarbejderens ekskone er direktør i en af de virksomheder, der ønsker at være leverandør. Skilsmissen var konfliktfyldt, ligesom der er en verserende sag om forældremyndighed over deres fælles børn. Medarbejderen er potentielt inhabil i sagen om valg af leverandør og skal gøre sin chef opmærksom på dette.

5. I ØVRIGT

I øvrigt henvises der til FPSVEJL 400-4 "Vejledning om håndtering af inhabilitet som følge af personlige relationer mv. mellem medarbejdere på forsvarsministeriets område" og vejledningen "God adfærd i det offentlige".

6. IKRAFTTRÆDEN

Denne vejledning træder i kraft ved offentliggørelse på Dokumentcentret.

JANNI TORP KJÆRGAARD