

US 86/10 Prinsipper i styresak US 55/10, "Kunngjøring av åremålsstilling som universitetsdirektør"

ePhortesak: 2010/1793

Møtedag: 30.09.2010

Saksansvarlig: personaldirektør Halfdan Hagen

Informasjonsansvarlig: personaldirektør Halfdan Hagen

Dokumenter i saken:

- Innlegg på universitetets debattsider 16.6.2010 "Dårlig dømmekraft i styret", om styrets behandling av sak 55/10
- Styresak 55/10 "Kunngjøring av åremålsstilling som universitetsdirektør", uttrykt
- Utdrag av Forvaltningsloven § 6

Bakgrunn

Universitetsdirektøren er ansatt i åremålsstilling for en periode på seks år fra 01.08.2005. Han kan ansettes i ytterligere en periode på seks år, totalt 12 år, jf Uhl § 6-4. Før åremålsperiodens utløp skal stillingen kunngjøres. Det vises i denne sammenheng til Bjørneraa, Gaard og Selmers kommentar til Tjenestemannslovens forskrift § 3: "Etter utløpet av den første perioden, skal stillingen besettes etter vanlig offentlig kunngjøring og tilsettingsprosedyre. Selv om arbeidsgiver mener at nåværende innehaver av åremålsstillingen bør få en periode nummer to, må altså arbeidstakeren finne seg i å konkurrere med andre søkere om stillingen."

Uhl § 11-1 nr 1-4 regulerer ansettelse av bl.a institusjonens administrerende direktør. Det fremgår her at styret ansetter administrativ leder på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg oppnevnt av styret. Ved ansettelse av universitetsdirektør i 2005 var innstillingsutvalget sammensatt av rektor, ett eksternt styremedlem, en representant for de ansatte og en studentrepresentant.

I sak om styring og ledelse som ble lagt frem i styremøte 10.06.2010, sak 53/10, ble det vedtatt følgende sammensetning av innstillingsutvalg ved ansettelser av universitetsdirektør:

- rektor
- en dekan eller stabsdirektør, oppnevnt av styret
- et eksternt styremedlem, oppnevnt av styret
- to representanter for de ansatte (en i vitenskapelig stilling og en i teknisk/administrativ stilling), begge oppnevnt av organisasjonene i fellesskap
- en studentrepresentant, oppnevnt av StOr.

I samme møte, sak 55/10, behandlet styret sak om kunngjøring av åremålsstilling som universitetsdirektør. Saken, som ble fremmet av rektor, inneholdt godkjenning av utlysningstekst (pkt 1) og sammensetning av innstillingsutvalg (pkt 2). Styremedlem Åge R Rosnes fremmet forslag om å utsette pkt 2 i saken til septembermøtet, men forslaget falt med åtte mot tre stemmer.

I utsendte sakspapirer fra rektor ble dekan Marit Boyesen foreslått som representant for arbeidsgiver i innstillingsutvalget. Under selve møtet foreslo rektor at utdanningsdirektør Kristofer R Henrichsen ble oppnevnt i stedet for Boyesen.

Følgende sammensetning av innstillingsutvalget ble enstemmig vedtatt.

- rektor Aslaug Mikkelsen
- utdanningsdirektør Kristofer R Henrichsen
- Gunnar Berge, eksternt styremedlem
- to representanter for de ansatte (en i vitenskapelig stilling og en i teknisk/administrativ stilling), begge oppnevnt av organisasjonene i fellesskap
- en studentrepresentant, oppnevnt av StOr.

Etter styrets møte har det på universitetets debattsider kommet reaksjon på styrets behandling av saken og rektor uttalte i en kommentar på debattsidene at saken har prinsipielle sider som legges frem for styret til diskusjon i september. Se vedlagte utdrag av debattsidene.

Regelverk og prinsipper – håndtering av habilitetsspørsmål

I forvaltningslovens § 6 finner vi bestemmelsene som beskriver og regulerer forholdene når en offentlig tjenestemann er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak. Dersom det blir konstatert at en tjenestemann har vært inhabil kan en avgjørelse bli underkjent som ugyldig (virkningen av en evt. inhabilitet) Det er med andre ord ikke slik at en avgjørelse automatisk blir underkjent når slike forhold kommer opp. Selv om man ved en vurdering om inhabilitet kommer til at en tjenestemann ikke er inhabil jf § 6 og rettspraksis, kan det allikevel være gode grunner, der det er mulig, å søke å unngå slike situasjoner. For en offentlig institusjon er det ikke greit at inhabilitet blir hevdet eksternt, eksempelvis i media, selv om det juridisk ikke er noen holdepunkter for å hevde inhabilitet.

Forvaltningsloven har i § 6 annet ledd en bestemmelse som er ment å fange opp de tilfeller hvor det ikke kan påvises forhold regulert i § 6 første ledd (part i saken, slektskap osv.) men hvor vedkommendes deltakelse kan være egnet til å svekke tilliten til at rett avgjørelse blir tatt. Det må med andre ord foreligge "særegne forhold".

For at en tjenestemann skal bli "ugild" etter § 6 annet ledd er det et tilleggskrav om at avgjørelsen i saken kan innebære en særlig fordel, tap eller ulempe for vedkommende eller noen han har nær personlig tilknytning til, eksempelvis at saken gjelder spørsmål om ansvar overfor tjenestemannen på grunn av utøving av verv, eller andre spørsmål som angår ham eller henne personlig på en direkte og følbare måte. Særlige forhold kan føre til inhabilitet så vel når de må ventes å kunne føre til en særlig begunstiging av parten, som når de kan være til hans eller hennes skade. Forholdet mellom parten og den det hevdes er inhabil kan derfor i seg selv lede til inhabilitet etter § 6 annet ledd. Det må imidlertid tas hensyn til hvor direkte interesse det er tale om, hvor stor økonomisk og praktisk betydning den har, hvilken reell betydning det kan ha for sakens utfall at vedkommende fratrer, og i hvilken grad det er tale om en særinteresse.

Når bestemmelsen i §6 annet ledd sier at : "*Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet*", er det et spørsmål om de ytre forhold, og en vurdering av om disse generelt og objektivt sett er egnet til å svekke tilliten, uavhengig av hvor stor tillit man måtte ha til den aktuelle tjenestemanns personlige integritet.

I § 6 annet ledd fremgår det også at man skal legge vekt på om inhabilitetsinnsigelse er reist fra en part. Begrunnelsen for denne regelen er at en slik inhabilitetsinnsigelse vil kunne "øke temperaturen" i saken, samt at det ikke er ønskelig at parten skal føle at han eller hun ikke får en upartisk behandling. Men dette gjelder bare i grensetilfelle. Bestemmelsen kan ikke benyttes av en part som etter eget valg ønsker å skyve en uønsket tjenestemann ut av saken ved en inhabilitetsinnsigelse. Ut fra regelens begrunnelse gjelder den for øvrig bare når innsigelse reises før avgjørelse er truffet.

På bakgrunn av ovenstående må det presiseres at habilitet er viktig for at vi skal få de beste avgjørelsene i form av vedtak med nødvendig legitimitet. Habilitetsreglene har ikke bare til formål å sikre upartiske avgjørelser, men også å bidra til å opprettholde den allmenne tillit til forvaltningen. Inhabilitetsreglene som følger av § 6 annet ledd har preg av å være en generell og mer skjønnsmessig regel, Den vil dekke de tilfeller hvor det er særlig grunn til å anta at tjenestemannen ikke vil opptre upartisk utenfor de tilfeller som omfattes av de mer detaljerte oppregninger i § 6 første ledd.

Det er særs viktig at vi i vår saksbehandling, særlig der det er snakk om rettigheter eller plikter for enkeltpersoner, (eksempelvis ansettelsessaker), jevnlig stiller spørsmål rundt forhold som kan være egnet til å svekke tilliten til vår partiskhet.

Det er for øvrig uproblematisk og legitimt at sammensettingen av et innstillingsutvalg blir diskutert og at sammensettingen deretter blir endret etter innspill. Man trenger selvsagt ikke noen hjemmel i form av forvaltningslovens § 6 for å foreta en vurdering og endring av sammensettingen. Sammensetting ble da også vedtatt av styret.

På bakgrunn av debatt på våre nettsider inviteres styret til å diskutere de prinsipielle sider av saken. Rektor og direktør mener imidlertid at styrets vedtak i saken fra forrige styremøte kan opprettholdes.

Forslag til vedtak

Styret opprettholder vedtak i sak 55/10 nr 2 om sammensetning av innstillingsutvalg ved ansettelse i åremålsstilling som universitetsdirektør fra høsten 2011.

Stavanger, 22.09.2010

Per Ramvi
universitetsdirektør

Halfdan Hagen
personaldirektør