

RETNINGSLINJE OM ANSÆTTELSE, FORFREMMEELSE OG AFSKEDIGELSE AF NÆRTSTÅENDE

Formål

Denne retningslinje fastsætter rammerne for håndtering af habilitet ved:

- Ansættelse
- Forfremmelse herunder, adjunkturer og lektoransættelser
- Afskedigelse
- Indgåelse af ansættelseskontrakter
- Andre dispositioner, hvor der foreligger nære personlige relationer

Retningslinjen supplerer reglerne i **forvaltningsloven (FVL) kapitel 2, §§ 3-6**, navnlig § 3 om inhabilitet.

Efter **FVL § 3, stk. 1, nr. 2** er en person inhabil, hvis vedkommende har en nær familiemæssig tilknytning til en person med særlig interesse i sagens udfald.

Efter **§ 3, stk. 1, nr. 5** foreligger inhabilitet, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Eksempel – Barn søger stilling (FVL § 3, stk. 1, nr. 2)
Vicerektors søn søger en lektorstilling ved konservatoriet. Vicerektor indgår normalt i ansættelsesudvalget og har indstillingsret.

Hvorfor inhabilitet?

Efter forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 2 er man inhabil, hvis en nærtstående (her: barn) har en særlig interesse i sagens udfald.

Konsekvens:

Vicerektor må ikke:

- deltage i udvælgelse
- deltage i samtaler

Anvendelsesområde

Retningslinjen gælder for:

- Rektor
- Vicerektor & a administrationschef
- Medlemmer af ansættelsesudvalg og
- Øvrige ansatte herunder tillidsrepræsentanter med indflydelse på ansættelsesbeslutninger

Definition af nærtstående

Nære familiemedlemmer (jf. FVL § 3, stk. 1, nr. 2)

Omfatter bl.a.:

- Ægtefælle og samlever
- Børn, stedbørn og plejebørn
- Forældre, stedforældre og plejeforældre
- Søskende
- Svigerfamilie og andre familiemedlemmer med tæt og regelmæssig tilknytning

Nære personlige relationer (jf. § 3, stk. 1, nr. 5)

Omfatter relationer, der kan vække tvivl om upartiskhed, fx:

- Kæreste- eller parforhold
- Nært venskab
- Markant uvenskab
- Andre afhængighedsforhold

Vurderingen beror altid på en konkret bedømmelse.

Eksempel – Nært venskab med ansøger (FVL § 3, stk. 1, nr. 5)

En tillidsrepræsentant er medlem af ansættelsesudvalget har gennem mange år haft et meget tæt privat venskab med en ansøger, herunder ferier og fælles økonomiske dispositioner.

Hvorfor inhabilitet?

Selv om der ikke er familierelation, kan der foreligge inhabilitet efter § 3, stk. 1, nr. 5, hvis der er omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om upartiskheden.

Det afgørende er ikke, om personen *føler* sig neutral – men om omverdenen med rimelighed kan betvivle neutraliteten.

Konsekvens:

Udvalgsmedlemmet skal udtræde af udvalget.

Eksempel 6 – Markant uvenskab (FVL § 3, stk. 1, nr. 5)

Et ansættelsesudvalgsmedlem har været i langvarig og offentlig konflikt med en ansøger, herunder retssag.

Hvorfor inhabilitet?

Ikke kun nære relationer – også markant uvenskab kan være omfattet af § 3, stk. 1, nr. 5.

Konsekvens:

Udvalgsmedlemmet skal træde tilbage.

Underretningspligt

En ansat, der bliver opmærksom på forhold, som kan medføre inhabilitet, har pligt til at underrette sin nærmeste overordnede, jf. FVL § 6. Den overordnede tager stilling til håndtering efter en konkret vurdering. Det vil dog altid være god tone, at orientere den pågældende der er/kan være inhabil så vedkommende eventuelt kan træde ud af den pågældende situation.

Hvad sker der når man er inhabil

Den inhabile må ikke:

- Modtage og have adgang til at læse ansøgninger
- Deltage i udvælgelse
- Deltage i samtaler og drøftelser
- Påvirke beslutningen
- Have adgang til fortrolige oplysninger

konkrete håndteringer

- Rektor overtager opgaven ved inhabil vicerektor eller administrationschef.
- Ved inhabil rektor overtager vicerektor eller ekstern repræsentant.
- Der udarbejdes journalnotat om habilitetsvurdering og konkret håndtering.

Nære relationer under ansættelsen

En leder og en medarbejder med nær personlig relation bør ikke indgå i direkte referenceforhold.

Ved nær personlig relation/opstået relation vurderes:

- Om lønforhandling skal overgå til en anden
- Om MUS skal flyttes
- Om ledelsesansvar skal omplaceres

Konsekvenser ved overtrædelse

Tilsidesættelse af habilitetsreglerne kan udgøre en tjenesteforseelse og medføre disciplinære sanktioner.

Behandling og godkendelse

Retningslinjen er behandlet og godkendt i Syddansk Musikkonservatoriums Samarbejdsudvalget den 28. april 2026