

Notat vedr. principper for ansættelsesforhold for familie og andre private relationer - Økonomiudvalget 19.02.2024 Helle Adelborg

NOTAT

HVIDOVRE KOMMUNE

Center for Økonomi og Personale

Sagsnr.: 24/4990

Doknr.: 34854/24

Dato: 30-05-2024

Spørgsmål

Helle Adelborg spurgte til principper for ansættelsesforhold for familie og andre private relationer.

Svar

Center for Økonomi og Personale har udarbejdet denne besvarelse.

Det kan indledningsvist fastslås, at nærtbeslægtede godt kan være ansat i Hvidovre Kommune under forudsætning af, at habilitetsreglerne er iagttaget og eventuelle uhensigtsmæssige konsekvenser til kolleger er overvejet.

Hvidovre Kommune har ikke nedfældet retningslinjer for ansættelse af familie og andre private relationer i fx en personalepolitik, idet forholdet omkring fx en leders ansættelse af familiemedlemmer og venner er reguleret af forvaltningsloven (kap. 2 om inhabilitet) og en række almindelige forvaltningsretlige grundsætninger (habilitetsreglerne).

Det er et grundlæggende princip, at offentligt ansatte både skal være og fremstå som upartiske, og at de skal træffe beslutninger og afgørelser ud fra saglige hensyn. Beslutning om ansættelse af en medarbejder er en forvaltningsafgørelse, hvorfor forvaltningslovens inhabilitetsregler bl.a. finder anvendelse i disse tilfælde.

En offentligt ansat, der træffer afgørelse på grundlag af hensyn, der ud fra en objektiv betragtning er uvedkommende – fx hensyn til egne personlige eller økonomiske interesser eller til private venner eller bekendte – handler derfor i strid med sine tjenstlige pligter.

For at sikre korrekte og lovlige afgørelser og undgå mistanke om, at der i den enkelte sag kan være inddraget uvedkommende hensyn, er det i forvaltningsloven bestemt, at en offentligt ansat i en række tilfælde ikke må deltage i sagens behandling. En offentligt ansat er fx inhabil, hvis den ansatte har en nær familiemæssig tilknytning til en person, der har en sådan interesse.

Det afhænger af en konkret vurdering, om en interesse medfører, at den ansatte inhabil. For at inhabilitet indtræder, skal interessen, fx en personlig eller økonomisk interesse, være af en sådan karakter, at man med rimelighed kan gå ud fra, at interessen generelt set vil være egnet til at påvirke sagsbehandlingen.

En ansat, der er inhabil i forhold til behandlingen af en konkret sag, har pligt til at underrette sin leder. Hvis den ansatte er i tvivl om sin habilitet, skal lederen også underrettes, sådan at spørgsmålet kan blive afgjort. Dette gælder fx ved ansættelse af en (nær)slægtning.

Lovgivningsmæssigt kan der være tilfælde, hvor familie eller private relationer er på samme arbejdsplads (fx skole, plejecenter), hvis referenceforholdet er sikret. Men der kan være hensyn til fx kolleger, samarbejde o.l., som i den forbindelse bør overvejes. Eksempelvis vil det være uhensigtsmæssigt at lave en konstruktion, hvor habilitetsreglerne formelt overholdes, men som i praksis er en omgåelse, fx ved at nært beslægtede arbejder tæt sammen. Det kunne være i form af en afdelingsleder på et plejecenter arbejder tæt sammen med sit barn/sin ægtefælle, som er ansat som medarbejder på en anden afdeling.

Selvom ansættelse af familie og andre private relationer er reguleret i lovgivning og yderligere beskrevet i pjecen "[God adfærd i det offentlige](#)" af december 2017, kap. 5, s. 23-24, har nogle kommuner og andre offentlige myndigheder valgt at præcisere ovenstående principper i egentlige retningslinjer for familiemæssige og andre nære relationer på arbejdspladsen.