



Inhabil chef havde medvirket i afskedigelsessag mod en ansat

En forsker blev afskediget fra et universitet fordi forskeren ikke havde udarbejdet en tilfredsstillende arbejdsplan og ikke havde givet projektlederen en undskyldning for sine beskyldninger om at projektlederen havde startet en bagvaskelsesproces. Forskeren blev fritaget fra tjeneste allerede ved den forudgående høring med henvisning til at han havde fjernet projektlederens navn på en forfatterliste.

Forskeren havde derudover udtalt sig nedsættende om projektlederens alvorlige sygdom på et afdelingsmøde, og anlagt injuriersag mod projektlederen for ærekrænkende ytringer.

Ombudsmanden mente at projektlederen burde have været anset for inhabil i personalesagen mod forskeren. Ombudsmanden lagde vægt på at projektlederen (og ethvert menneske i samme situation) i særlig grad var eller med rette kunne være personligt ramt af forskerens adfærd, og at forskeren tilsvarende havde et stærkt og konstaterbart personligt modsætningsforhold til projektlederen. Universitetet burde derfor ikke have lagt projektlederens oplysninger uprøvet til grund, men sidestillet disse med partslignende indlæg.

*Ombudsmanden henstillede at tilsynsmyndigheden tog stilling til om inhabiliteten havde haft konkret væsentlig betydning for afgørelserne.
(J.nr. 2004-2887-812).*

En forsker, A, blev afskediget fra X Universitet fordi A ifølge projektlederen, B, ikke havde udarbejdet en tilfredsstillende arbejdsplan, og A ikke havde givet B en undskyldning for sine beskyldninger om at B havde startet en bagvaskelsesproces mod A. A blev fritaget fra tjeneste allerede ved den forudgående høring med henvisning til at A havde fjernet B's navn på en forfatterliste.

8. januar 2007

2007-12-1

Forvaltningsret:
1114.1
1121.1

Almindelige emner:
3

Da A klagede til mig, besluttede jeg at undersøge nærmere om X Universitet burde have anset B for inhabil til at medvirke i personalesagen mod A.

Om A – og relationen til B – var det bl.a. oplyst at A havde været ansat på det pågældende projekt, som B var leder for, siden 1. august 2002.

På et internt afdelingsmøde den 9. januar 2004, hvor der var ca. 50 personer til stede, havde A – ifølge B – hentydet til B's alvorlige kræftsygdom, og hvordan det påvirkede B's evner til at prioritere. A har bestridt at han har udtalt sig sådan.

Den 12. januar 2004 havde B en tjenstlig samtale med A. En af A's kollegaer, C, deltog på A's opfordring i mødet. A fik en påtale for sin opførsel på mødet den 9. januar 2004. A fik også oplyst at to sekretærer havde klaget til B over A's opførsel i det daglige. B beskrev klagen/A's opførsel over for sekretærerne som "intimidating and disrespectful". A fik en tilrettevisning om at opføre sig loyalt og konstruktivt for fremtiden og fik desuden pålæg om at hans arbejde med det projekt som B var leder for, skulle have hans fulde prioritering.

A kontaktede samme dag (den 12. januar 2004) efter mødet de to sekretærer som skulle havde klaget over ham til B. A beklagede hvis de havde opfattet ham sådan. A forklarede også at hans opførsel skyldtes den måde han blev behandlet på ved X Universitet. A anlagde senere et søgsmål mod B med påstand om at B's beskyldninger om at A havde optrådt "intimidating and disrespectful", var æreskrænkende udtalelser.

Den 14. januar 2004 sendte A en arbejdsplan for de næste måder til B. B svarede at planen ikke indeholdt noget om de emner han særligt havde anmodet A om at prioritere. B bad A om at medbringe en arbejdsplan herfor til et møde samme dag. A var uenig idet han mente at arbejdsplanen levede op til projektet som A havde formuleret. Der blev ikke enighed om arbejdsplanen på mødet den 14. januar 2004 hvor også C, A's kollega, efter A's opfordring deltog.

Kollegaen C udfærdigede efterfølgende en "observatørerklæring" om sin deltagelse på møderne den 12. og 14. januar 2004 og hans vurdering af sagen til støtte for A.

Den 15. januar 2004 skrev B til A at han måtte holde op med at blive ved med at kontakte sekretærerne på en måde som B igen kaldte "intimidation and disrespectful".

A sendte B's meddelelse videre til sekretærerne til orientering og oplyste at han ville forsøge at undgå at de blev inddraget yderligere i den bagvaskelsesproces som B havde startet mod A. A beklagede også at B på den måde misbrugte sekretærernes navne på en uærlig måde.

Den 25. marts 2004 gav X Universitet A en advarsel. Grundlaget for advarslen var at A ikke havde afleveret en arbejdsplan for projektet i overensstemmelse med B's instrukser, og at han havde beskyldt B for at have startet en bagvaskelsesproces mod A. A skulle inden 30 dage aflevere en arbejdsplan og sige undskyld til B.

A meddelte herefter B at han ikke ville medtage B på medforfatterlisterne til A's arbejder medmindre B kunne bevise at han havde deltaget i arbejdet. A fjernede B's navn på en allerede udfærdiget forfatterliste.

Den 28. juni 2004 blev A afskediget for ikke at have efterkommet de anførte pålæg i advarslen. Allerede i forbindelse med høringen forud for afskedigelsen – den 28. maj 2004 – blev A fritaget for tjeneste med henvisning til de dårlige samarbejdsrelationer med ham, herunder særligt at han havde fjernet B fra en medforfatterliste til et videnskabeligt arbejde.

A kontaktede ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling som tilsynsmyndighed for X Universitet. Ministeriet fandt ikke at X Universitet havde tilsidesat de gældende regler.

A klagede til mig, og i den anledning indhentede jeg udtalelser fra myndighederne.

Den 9. august 2006 bad jeg ministeriet og X Universitet om supplerende udtalelser. Jeg bad om nærmere oplysninger om (den manglende) arbejdsplan og om myndighedernes habilitetsovervejelser vedrørende B's medvirken i processen.

X Universitet udtalte i sit høringssvar af 25. september 2006 at der ikke var yderligere oplysninger om arbejdsplanen end den e-mail-korrespondance der var mellem A og B. Om habiliteten udtalte X Universitet bl.a.:

"...

(X) Universitet finder ikke, at der har været habilitetsproblemer i sagen, idet det er den umiddelbare leder, der har til opgave at lede og fordele arbejdet, og såfremt dette ikke bliver gjort, da at påtale dette, dels i første omgang over for medarbejderen internt på instituttet og, hvis tilrettevisningen ikke efterkommes eller der forekommer grovere forhold, da at rette henvendelse til Afdelingen for Personale og HR. Den endelige beslutning om egentlig afskedigelse er taget af institutleder (D)."

Universitets- og Bygningsstyrelsen svarede ved brev af 6. marts 2007 på vegne af ministeriet på min supplerende høring. Styrelsen henholdt sig til det som X Universitet havde anført om forskningsplanen. For så vidt angår habilitetsovervejelserne, skrev styrelsen bl.a.:

"...

For så vidt angår tilrettevisningen af 12. januar 2004 skal styrelsen bemærke, at denne blev meddelt, før klageren fremsatte beskyldningerne mod (B), og før uenigheden om den videnskabelige artikel opstod, hvorfor disse forhold ikke kan indgå i en habilitetsvurdering på dette tidspunkt.

For så vidt angår advarslen og selve afskedigelsen, var uenigheden om den pågældende videnskabelige artikel alene aktuel i afskedigelsessagen, da denne uenighed må antages først at være opstået omkring den 30. marts 2004, mens forholdet vedrørende beskyldningen om uærlighed og bagvaskelse var aktualiseret under begge sager.

Styrelsen skal bemærke, at (B) hverken i forbindelse med sagen om tildelingen af advarslen eller i forbindelse med selve afskedigelsen var den, der traf den endelige forvaltningsretlige afgørelse. Som anført ovenfor har rektor delegeret denne kompetence til universitetets personaleafdeling (personaleforvaltningen), der i øvrigt ikke er underlagt (B)'s instruktionsbeføjelse.

(B)'s faktiske funktion i sagerne må som udgangspunkt antages alene at have været af oplysende eller i hvert fald højst af indstillende karakter.

Dersom det må antages, at (B) har afgivet deciderede indstillinger i sagerne må det under alle omstændigheder antages, jf. generelt den universitære struktur, at sådanne indstillinger er gået igennem (B)'s umiddelbare foresatte, institutleder, (D), der således har afgivet endelig indstilling i sagerne til personaleforvaltningen, jf. herved også (X) Universitets skrivelse af 25. september 2006, side 4, sidste punktum, der som ovenfor anført skal læses som 'Den endelige beslutning om indstilling til egentlig afskedigelse ...'. En eventuel indstilling fra (B) har således været af meget indirekte karakter og har således mere haft karakter af oplysende funktion end af decideret indstilling.

I nærværende sag er der samtidigt tale om, at (B) har været klagerens nærmeste overordnede leder og i øvrigt har været ansvarlig for den statslige forskningsbevilling, der har finansieret klagerens forskningslektorat. Som overordnet leder og projektansvarlig har det været naturligt, at (B) har indgået i sagens behandling. (B)'s deltagelse i behandlingen af sagen beror således som udgangspunkt alene på de vilkår, som følger af hans funktion som projekt-/arbejdsleder og bevillingsansvarlig.

Efter en samlet betragtning finder styrelsen herefter ikke, at (B)'s deltagelse i sagernes behandling har været af en sådan karakter, at afgørelserne er ugyldige som følge af eventuel inhabilitet hos (B), jf. (princippet i) forvaltningslovens § 3, stk. 3.

Universitets- og Bygningsstyrelsen skal videre bemærke, at det i det hele taget kan diskuteres, hvorvidt (B)'s personlige interesser i sagen er af en sådan karakter, at han må betegnes som inhabil i forvaltningsteoretisk forstand.

Ombudsmanden har i forbindelse med sin anmodning til (X) Universitet om at forholde sig til habilitetsbetragtninger i sagen blandt andet henvist til, at universitetet under hele sagen har ønsket, at klageren skulle undskylde over for (B) for at have påstået, at (B) var uærlig og førte en bagvaskelseskampagne mod ham. Det fremgår ikke af sagens akter, at det har været af helt afgørende betydning for (B) personligt, at klageren skulle undskylde. Efter styrelsens opfattelse har (X) Universitet nærmere krævet en tilbagetrækning af beskyld-

ningerne ud fra almindelige decorum officiale-overvejelser over, hvordan man som (...) på et universitet generelt – og ikke blot i forhold til lige netop (B) – kan tillade sig at opføre sig over for en foresat. Selvom (B) således måtte anses for at have en personlig interesse i sagen, kan denne interesse næppe betragtes som en særlig personlig interesse i sagens udfald.

Styrelsen skal videre bemærke, at det ikke af sagens akter fremgår, at der skulle være et decideret konstaterbart uvenskab mellem klageren og (B), eller i hvert fald ikke et uvenskab der er gensidigt fra (B)'s side.

Styrelsen skal afslutningsvis påpege, at begrundelserne for henholdsvis tilde-lingen af advarslen og selve afskedigelsen er af en sådan karakter, at der ikke er nogen rimelig tvivl om, at afskedigelsen er sket på et klart faktisk og sag-ligt grundlag. Styrelsen lægger herved til grund, at klageren ikke som tydeligt forlangt af universitetet har udarbejdet en forskningsplan i overensstemmelse med (B)'s (skriftlige) instruktioner, samt at klageren ikke har trukket sine udo-kumenterede (skriftlige) beskyldninger mod (B) tilbage.

....”

A fastholdt i brev af 28. marts 2007 sin klage.

Den 1. oktober 2007 frifandt byretten B for A's påstand om at tilrettevisningen af 12. januar 2004 – hvorefter B havde beskrevet A's opførsel over for sekre-tærerne som ”intimidating and disrespectful” – var æreskrænkende sigtelser. Retten lagde samtidig til grund at det var bevist at A havde udtalt sig om B's helbred på mødet den 9. januar 2004.

A oplyste mig om at han mente der var vidner som havde afgivet falsk forkla-ring, og desuden at han havde anket dommen til landsretten.

Jeg koncentrerede min gennemgang af sagen til spørgsmålet om hvorvidt B måtte anses for inhabil i forbindelse med X Universitets behandling og afgø-relse om at meddele A en advarsel og den senere afskedigelse. Jeg udtalte om habiliteten følgende:

Ombudsmandens udtalelse

” ...

(In)habilitet i relation til personalesager

Forvaltningslovens kapitel 2 indeholder bestemmelser om habilitet. Kapitlet gælder i sager hvor der bliver truffet afgørelse, og i sager om indgåelse af kontrakter eller lignende kontraktretlige dispositioner, jf. lovens § 2, stk. 1 og stk. 2.

Både den advarsel og den afskedigelse som (X) Universitet meddelte Dem, er afgørelser i forvaltningslovens forstand, og forvaltningslovens bestemmelser om habilitet i lovens kapitel 2 finder derfor direkte anvendelse.

Forvaltningslovens § 3 og 4, stk. 1, har følgende ordlyd:

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

- 1) vedkommende selv har en særlig 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- og nedstigende linie eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående 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 en afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger sagen angår, eller
- 5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

§ 4. Bestemmelserne i § 3 gælder ikke, hvis det vil være umuligt eller forbundet med væsentlige vanskeligheder eller betænkelighed at lade en anden træde i den pågældendes sted under sagens behandling. (...)'

§ 3, stk. 1, nr. 1-4, nævner nogle interesser der medfører inhabilitet, samtidig med at § 3, nr. 5, indeholder en opsamlingsbestemmelse om 'særlige omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed'.

Opsamlingsbestemmelsen har bl.a. været brugt på tilfælde hvor der efter en konkret vurdering måtte vurderes at være et personligt modsætningsforhold af en vis styrke og med en vis gensidighed. Om praksis om modsætningsforhold og personlige interesser se bl.a. Hans Gammeltoft-Hansen mfl., Forvaltningsret, 2. udgave, s. 257 f, og Østre Landsrets dom gengivet i UfR 1999, s. 689 f.

Der er kun ganske lidt offentliggjort praksis om habilitetsvurderingerne vedrørende en medarbejders nærmeste chef. Det skyldes formentlig at selv om det ofte er den nærmeste chef der tager initiativ til at rejse en sag mod medarbejderen, er chefens initiativ ikke i sig selv nok til at chefen kan anses for at være inhabil.

De interesser som chefen har i sagen – som chef – er ikke uvedkommende, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 2. Det er netop chefens opgave at vurdere om der er grundlag for at reagere over for en af hans eller hendes medarbejdere f.eks. på grund af uegnethed, tjenesteforsømmelse mv.

Og det forhold at en medarbejder muligvis ikke vil anse chefen for upartisk eller uvildig når chefen har rejst en sag mod medarbejderen, er heller ikke i sig selv nok til at der må vurderes at være et modsætningsforhold, i hvert fald normalt ikke med en sådan styrke og gensidighed som der må kræves for at statuere inhabilitet.

Undtagelsesvis kan der dog være et modsætningsforhold mellem chefen og

medarbejderen, enten opstået forud for sagen og/eller undervejs i sagen, der har en sådan styrke og karakter at chefen bør anses for inhabil.

Vurderingen af om der foreligger inhabilitet, skal naturligvis tage udgangspunkt i den konkrete sag – de konkrete interesser, modsætningsforhold, styrken og karakteren. Men samtidig er det vigtigt at være opmærksom på at vurderingen skal være objektiv – i den forstand at individuelle forhold som kan medføre en risiko for at en person lader sig påvirke af uvedkommende hensyn, er uden betydning, jf. John Vogter, Forvaltningsloven med kommentarer, 3. udgave, s. 189, og Carl Aage Nørgaard og Jens Garde, Forvaltningsret, Sagsbehandling, 6. udgave ved Jens Garde og Karsten Revsbech, s. 95, med omtalen af det dobbelte hensyn bag reglerne – både hensynet til at den konkrete afgørelse ikke bliver berørt af uvedkommende hensyn, men også et mere generelt hensyn til at skabe tillid til forvaltningen.

Det er disse interesser og modsætningsforholdet mellem Dem og (B) jeg har undersøgt og udtalt mig om umiddelbart nedenfor i pkt. 3.1.

Den umiddelbare konsekvens af at en chef anses for inhabil i sagen, er at vedkommende ikke må 'medvirke' til sagens behandling medmindre det er umuligt eller forbundet med væsentlige vanskeligheder eller betænkelighed at lade en anden træde i den pågældendes sted under sagsbehandlingen, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 3, og § 4, stk. 1. Medvirken er også mindre sagsbehandlingskridt som f.eks. at afgive indstilling i sagen, selv om chefen ikke træffer den endelige afgørelse.

Det vil normalt ikke være umuligt eller betænkeligt at substituere en inhabil chef i forvaltningslovens § 4's forstand, medmindre det er den øverste chef.

Chefens medvirken vil imidlertid oftest være helt nødvendig af hensyn til oplysning af sagen. Det skyldes at det er den nærmeste chef der kender til medarbejderens udførelse af sit arbejde.

Myndigheden er naturligvis ikke afskåret fra at indhente og bruge oplysninger fra chefen, men hvis chefen undtagelsesvist må anses for inhabil, betyder det at myndigheden må betragte chefens oplysninger som selvstændige indlæg fra en person med partslignende interesser, jf. mine tidligere udtalelser gengi-

vet i Folketingets Ombudsmands beretning for 1997, s. 333 f*, og for 1988, s. 213 f*. Det vil sige at myndigheden må (efter)prøve chefens oplysninger ud fra en hensyntagen til at oplysningerne/vurderingerne kan være farvede af de uvedkommende interesser som har ført til at chefen måtte anses for inhabil. Jeg henviser også til at en inhabil chefs vurdering må betragtes som en vurdering foretaget af 'en part i sagen', og altså ikke en vurdering foretaget på vegne af myndigheden. Det kan i forbindelse med myndighedens prøvelse af oplysningerne/vurderingerne (ofte) være nødvendigt at myndigheden indhenter supplerende oplysninger/vurderinger fra andre end den inhabile chef.

3. (B)'s (in)habilitet

3.1. (B)'s (og enhver anden i samme situation) uvedkommende interesser i forhold til Deres personalesag

Der er i Deres sag flere omstændigheder der efter min opfattelse taler for at (B) burde have været anset for inhabil.

For det første er der episoden på det interne afdelingsmøde den 9. januar 2004. Selve episoden drejede sig om at (B) hørte Dem sige hvordan De ville prioritere anderledes end en leder med kræft. (B) opfattede det som en direkte hentydning til hans alvorlige kræftsygdom, og han følte sig dybt krænket og kontaktede umiddelbart efter personaleafdelingen herom.

Jeg er klar over at De benægter at have udtalt Dem om dette. Jeg har også noteret mig at (C) i sin observatørerklæring oplyser at han ikke selv var til stede ved mødet, men at han ikke har fået bekræftet (B)'s oplysninger ved at spørge andre tilstedeværende.

Efter min opfattelse er det afgørende for habilitetsvurderingen imidlertid hvad (B) har opfattet, og hvad (X) Universitet har lagt til grund. Det er således afgørende at (B) opfattede Deres udtalelser som en henvisning til hans alvorlige kræftsygdom, og at han følte det som dybt krænkende, hvilket også understreges af at han tog det med i tilrettevisningen og underrettede personaleafdelingen om det. Jeg har også forstået at (X) Universitet lagde (B)'s oplysninger til grund, og at (X) Universitet vurderede at han 'med rette' følte sig krænket, jf. brev af 3. maj 2004 til Deres advokat. Jeg henviser i øvrigt til mine bemærkninger i pkt. 3.2. om bevisvurderingen.

Det er min opfattelse at en sådan udtalelse – som beskrevet af (B) – i almindelighed må anses for så krænkende at det normalt må give anledning til overvejelser om hvorvidt den krænkede må anses for inhabil i sager mod den har udtalt sig sådan. Jeg har som anført ovenfor også forstået at (B) faktisk var dybt berørt/krænket. Selv om (B) ikke ønskede at Deres udtalelser på mødet den 9. januar 2004 indgik i grundlaget for advarslen til Dem, er det min opfattelse at der på grund af den personlige krænkelse forelå en risiko for at (B) kunne komme til at varetage uvedkommende hensyn i forhold til sager mod Dem, herunder f.eks. vurderingen af Deres faglige indsats – den manglende forskningsplan. Hertil kommer at selv om (B) i den konkrete sag muligvis kunne undlade/har undladt at inddrage uvedkommende hensyn, bygger habilitetsvurderingen på en objektiv vurdering. Reglerne skal således sikre at der generelt ikke er risiko for at uvedkommende hensyn kan inddrages.

For det andet afstedkom (B)'s gengivelse af klagerne fra (de to sekretærer) over at Deres optræden var 'intimidating and disrespectful' – at De beskyldte (B) for at være uærlig og have startet en bagvaskelsesproces imod Dem. Det er beskyldninger som retter sig direkte mod (B)'s person, og som jeg også må forstå på korrespondancen at han blev personligt berørt af. Jeg henviser også til at Deres beskyldninger mod (B) afstedkom at (X) Universitet i advarslen af 25. marts 2004 afkrævede Dem en personlig undskyldning over for (B).

Desuden har jeg forstået at den korrektion som De foretog i en forfatterliste – hvor De slettede (B) som medforfatter til en abstrakt – var den direkte årsag til at De blev suspenderet fra stillingen allerede ved udsendelsen af partshørbrevet af 28. maj 2004 og altså forud for den endelige beslutning om at afskedige Dem. De havde i øvrigt et møde med (B) om hans medvirken til Deres artikler allerede den 30. marts 2004, jf. Universitets- og Byggestyrelsens brev af 6. marts 2007, og han videresendte den 17. maj 2004 en e-mail fra Dem til personalekontoret hvori De havde anmodet ham om at sende sine originale arbejds papirer til Dem som bevis for hvad han havde deltaget i.

Disse forhold tilsammen betyder efter min opfattelse at (B) (og ethvert menneske i samme situation) i særlig grad var eller med rette kunne være personligt ramt af Deres adfærd, og at det har været tilfældet under hele sagsforløbet startende med episoden på mødet den 9. januar 2004. Samtidig har De haft et tilsvarende stærkt og konstaterbart personligt modsætningsforhold til

(B) under hele forløbet som bl.a. senere har resulteret i at De anlagde en injuriansag mod ham.

Det er derfor min opfattelse at mest taler for at (X) Universitet i forbindelse med behandlingen af personalesagen burde have anset (B) for at være inhabil.

Jeg har gjort (X) Universitet og ministeriet bekendt hermed.

Nedenfor i pkt. 3.2. har jeg redegjort for betydningen af den verserende retssag og den habilitetsvurdering som (X) Universitet efter min opfattelse burde have foretaget i forbindelse med personalesagen.

Konsekvenserne af at (B) efter min opfattelse burde have været anset for inhabil, har jeg redegjort for i pkt. 3.3.

3.2. Bevisvurderingen – den verserende retssag

Som jeg har redegjort for i mine tidligere breve til Dem, kan jeg ikke tage stilling til de retlige spørgsmål der har været vurderet af domstolene. Den retssag som De har anlagt mod (B), vedrører imidlertid ikke spørgsmålet om Deres personalesag, men om hvorvidt (B)'s udtalelser i notatet af 12. januar 2004 måtte anses for æreskrænkende sigtelser mod Dem.

Der har i forbindelse med retssagen været afgivet forklaringer af Dem, (B) og medarbejdere fra (X) Universitet.

Nogle af forklaringerne handler om episoden på mødet den 9. januar 2004. Det er en episode som efter min opfattelse har betydning for habilitetsvurderingen, jf. pkt. 3.1. Som anført ovenfor er det min opfattelse at hvis det – som anført af (B) – er korrekt at De har udtalt Dem (nedsættende) om hans kræftsygdom på mødet, må det med rette anses som en så krænkende udtalelse at den krænkede – (B) – normalt må anses som inhabil. (X) Universitet lagde (B)'s forklaring om mødet den 9. januar 2004 oprevet til grund hvorfor (X) Universitet – i sammenhæng med de øvrige omstændigheder der belyser et personligt modsætningsforhold – efter min opfattelse på tidspunktet for personalesagen burde have anset (B) for inhabil.

To af de medarbejdere der har afgivet vidneforklaring under retssagen, har under vidneforklaringen bekræftet (B)'s forklaring om at De udtalte Dem om/hentydede til hans alvorlige kræftsygdom på mødet den 9. januar 2004. Retten har på baggrund af de afgivne forklaringer lagt til grund at De – til trods for Deres egen benægtelse – har udtalt Dem sådan.

De foreliggende oplysninger bestyrker således (B)'s opfattelse af mødet og dermed også at han var at anse for inhabil på tidspunktet for personalesagen.

Deres advokat har oplyst at byrettens dom er anket, og De har oplyst at der er to vidner som har afgivet falsk forklaring.

Hvis vidnerne måtte afgive en anden forklaring for landsretten, og/eller der bliver foretaget en anden bevisvurdering af deres nuværende forklaringer, kan det ikke helt udelukkes at det kan have betydning for habilitetsvurderingen. På den anden side kan nye forklaringer/nye oplysninger om episoden den 9. januar 2004 også i sig selv tale for inhabilitet. Hertil kommer at der som anført ovenfor også er andre omstændigheder end episoden den 9. januar 2004 der taler for at (B) med rette var personligt krænkede af Dem, og at der derfor var et gensidigt modsætningsforhold.

Jeg har imidlertid vurderet at min udtalelse ikke behøver at afvente udfaldet af ankesagen, men må selvsagt tage det forbehold at min udtalelse og vurdering af sagen er sket på baggrund af de oplysninger som forelå for (X) Universitet på tidspunktet for behandlingen af personalesagen, og som på nuværende tidspunkt er bestyrket ved retssagen.

3.3. Konsekvenserne af at (B) måtte anses for inhabil

(B) har medvirket ved behandlingen af Deres sag – både i relation til advarslen og den senere afskedigelse – som Deres umiddelbare leder. Det er ham der har indberettet/rettet henvendelse til personaleafdelingen om Deres adfærd og om at De ikke udførte Deres arbejde i overensstemmelse med den tilrettevisning han havde givet Dem, og derefter at De ikke efterkom den meddelte advarsel. Ifølge (X) Universitets oplysninger er det institutlederen (D) der har truffet afgørelsen om afskedigelsen, men altså på det grundlag som (B) har indberettet.

Jeg har imidlertid forstået at (B)'s medvirken – uanset inhabilitet – var nødvendig af hensyn til oplysning af sagen.

Konsekvenserne af (B)'s inhabilitet burde imidlertid have været at (X) Universitet havde betragtet (B)'s oplysninger/vurderinger som indlæg fra en person med partslignende interesser. (X) Universitet burde således have undergivet disse oplysninger en selvstændig prøvelse/vurdering, evt. ved at indhente oplysninger/vurderinger fra andre medarbejdere, andre fagkyndige osv.

(X) Universitet har ikke anset (B) for inhabil, og (X) Universitet har derfor heller ikke undergivet oplysningerne/indberetningerne fra (B) nogen (efter)prøvelse.

Jeg henviser bl.a. til (X) Universitets høringssvar af 25. september 2006 hvori (X) Universitet oplyser at der ikke var habilitetsproblemer i sagen. (X) Universitet oplyser også at det alene var (B)'s e-mail-korrespondance med Dem (særligt hans e-mail af 14. januar 2004) der var dokumentation for at De ikke havde udarbejdet en forskningsplan i overensstemmelse med (B)'s instrukser. Jeg har noteret mig at De heroverfor har anført at den af Dem udarbejdede forskningsplan levede fuldt op til projektformuleringens krav (som De også havde udfærdiget), og at de forskningsresultater som (B) krævede at De implementerede i (...) (og lavede en forskningsplan for), vedrørte Deres egen fritidsforskning og derfor lå uden for (B)'s kompetence.

Jeg mener det er beklageligt at (X) Universitet på den måde har lagt oplysninger fra en inhabil chef uprøvet til grund, og at (X) Universitet således ikke har iagttaget reglerne om inhabilitet. Jeg har gjort (X) Universitet og ministeriet bekendt hermed.

Der forligger derfor efter min opfattelse en *generelt* set væsentlig sagsbehandlingsmangel (inhabilitet) ved afgørelserne. Om inhabiliteten også må anses for at være en *konkret* væsentlig mangel, det vil sige om manglen også har haft betydning for afgørelsernes indhold, mener jeg at myndighederne er forpligtet til at tage stilling til nu.

Jeg har derfor henstillet til Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

(Universitets- og Bygningsstyrelsen) som tilsynsmyndighed at tage stilling til
hvad der videre skal ske i sagen.”

NOTER: (*) FOB 1988, s. 213, og FOB 1997, s. 333.