



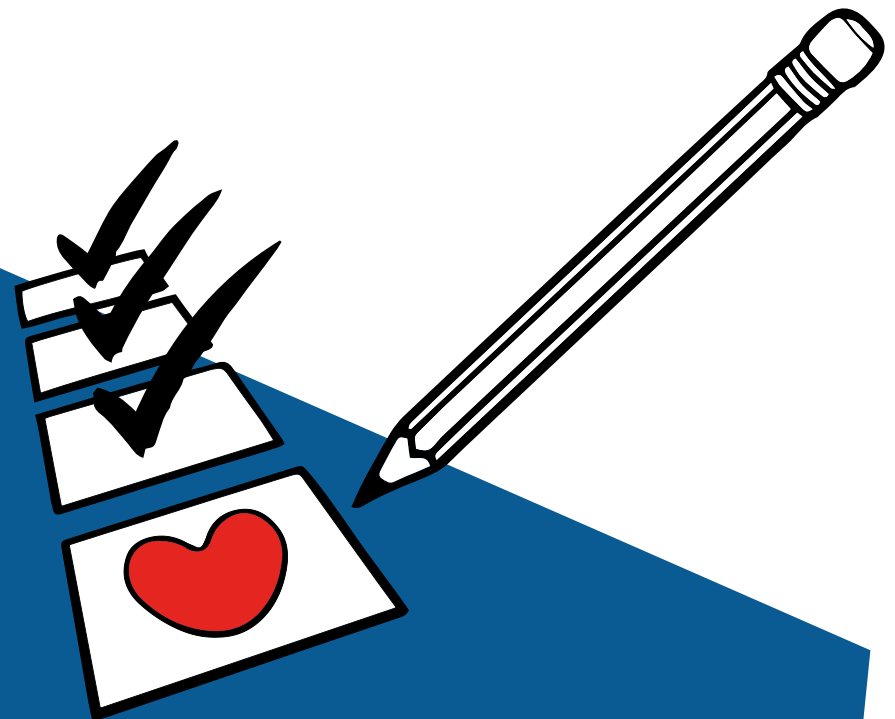
GENTOFTE KOMMUNES PERSONALEPOLITIK

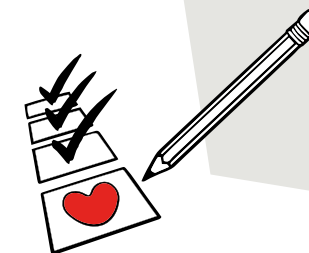
RETNINGSLINJE OM BESKÆFTIGELSE AF NÆRTBESLÆGTEDE OG NÆRE RELATIONER

Vedtaget af Hovedudvalget maj 2016



GENTOFTE KOMMUNE





Indledning og formål

Gentofte Kommune lægger stor vægt på at være en attraktiv og effektiv arbejdsplads. Samarbejde mellem personer, der er nærtbeslægtede eller har en nær privat relation, kan virke forstyrrende i arbejdet og have en negativ effekt på arbejdsmiljøet. Derfor har Gentofte Kommune udarbejdet denne retningslinje for, hvordan vi håndterer beskæftigelse af nærtbeslægtede og nære relationer. Retningslinjen skal ses i sammenhæng med Gentofte Kommunes personalepolitik, 'Sammen om den attraktive arbejdsplads', hvor ordentlighed i relationer og i beslutninger er centralt.

Retningslinjen tager udgangspunkt i forvaltningslovens regler om inhabilitet¹. Retningslinjen er en sproglig forklaring af reglerne i forvaltningsloven, og hvordan de skal efterleves i praksis.

Ansættelse

Offentlige myndigheder skal ved besættelse af stillinger ansætte de personer, som er bedst kvalificerede. Det kan medføre en række ulemper, hvis den bedst kvalificerede er en nærtbeslægtet.

¹ Forvaltningsloven indeholder regler om personlig, speciel inhabilitet. Den, der har en personlig eller økonomisk interesse i en sag, som behandles i den offentlige forvaltning, må ikke selv deltage i sagens behandling. Det samme gælder, hvis der i øvrigt er omstændigheder, som kan vække tvivl om vedkommendes fuldstændige upartiskhed. En forudsætning for at udføre opgaver i forvaltningen er, at man ikke er eller kommer i en situation, hvor man ofte vil blive afskåret fra at udføre sine opgaver som følge af speciel inhabilitet; der kan i så fald siges at foreligge generel inhabilitet.

I alle ansættelsesforhold kan medarbejdere føle, at en anden medarbejder favoriseres. Dette er særlig problematisk, hvis denne medarbejder har en personlig relation til lederen. Derfor er det vigtigt, at lederen er opmærksom på ulemperne ved at ansætte en medarbejder, man er ven eller nært beslægtet med. Er der tale om kolleger i et over/underordningsforhold, kan der i endnu højere grad opstå mistanke om eller risiko for jævnlig inhabilitet.

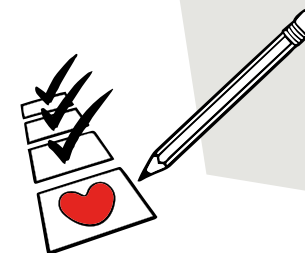
Er der konkrete holdepunkter for, at der er en risiko for alvorlige problemer, kan dette sagligt begrunde afslag på ansættelse. I hvert enkelt tilfælde skal man inddrage relevante og saglige kriterier og så træffe en afgørelse efter en konkret vurdering.

Ændrede forhold

Hvis kolleger på en arbejdsplads indleder et fast forhold eller skilles, skal den ansvarlige leder, gerne i samråd med opgaveområdet og HR, tage stilling til, om dette er foreneligt med arbejdet. Hvis det ikke er foreneligt, skal der tages stilling til muligheden for omplacering af den ene part i en tilsvarende stilling. En berørt medarbejder kan i en sådan situation anmode om omplacering. Den nærmeste leder skal her, i dialog med de berørte parter og HR, tage initiativ til en løsning, der stemmer overens med de ansættelsesretlige regler. Hvis der fx er behov for uddannelse eller andet for at kunne varetage en ny stilling, kan det indgå i løsningen.

Om inhabilitet

Ledere skal være opmærksomme på, at reglerne om inhabilitet har betydning, fx når der skal træffes afgørelse om ansættelse, forfremmelse og afskedigelse af en medarbejder.



Det er ikke i sig selv problematisk at familie eller nærtstående er ansat det samme sted, og der er ikke forbud mod, at familie eller venner er ansat samme sted. Men det er vigtigt at sikre, at der ikke kan opstå mistanke om, at der har været uvedkommende hensyn på spil, når man som offentlig ansat træffer, eller er med til at træffe afgørelser i sager, der vedrører familie eller venner. Det er personer hvor:

- Den pågældende har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- Den pågældende har en nær familiemæssig tilknytning til en person, der har en sådan interesse
- Der i øvrigt er omstændigheder, som kan rejse tvivl om den pågældendes upartiskhed, fx ved nært venskab/uvenskab ift. den, som sagen vedrører.

En leder der skal træffe beslutning, om fx ansættelse, forfremmelse eller afskedigelse af et familiemedlem eller en anden som vedkommende har personlig interesse i, vil være inhabil og må ikke deltage i behandlingen af sagen. Dette gælder også ansatte, der som led i deres arbejde er med til at træffe en beslutning, fx ved at deltage i et ansættelsesudvalg.

Hvis man opdager, at man har personlige interesser i en sag (fx om ansættelse af ens egen svigerinde), er man inhabil og skal derfor altid straks:

- Meddele sin nærmeste leder om relationen. Ledere på decentrale arbejdspladser skal orientere forvaltningen - eller bestyrelsen, hvis det er en selvejende institution.

- Overlade afgørelsen til den nærmeste chef eller det resterende ansættelsesudvalg, med den begrundelse, at man kan opfattes som inhabil.

Hvis den ansatte er i tvivl om sin habilitet, skal den overordnede også underrettes, så spørgsmålet kan blive afgjort. Den ansatte må ikke herudover deltage i behandlingen eller afgørelsen af spørgsmålet om sin egen inhabilitet.

Dette gælder også, selvom lederen måtte vurdere, at vedkommende vil være i stand til at se bort fra relationen. Reglerne om inhabilitet er også med til at beskytte den ansatte selv, da man undgår mistanke om, at beslutningen skulle været truffet på et forkert grundlag.

Ikrafttrædelse

Denne retningslinje træder i kraft den 1. juli 2016.