

Bilag 3: Forvaltningsregler

Læger, der medvirker i de faglige bedømmelsesudvalg, udøver offentlig forvaltningsvirksomhed og skal derfor være opmærksom på de særlige regler, der gælder for denne virksomhed. Reglerne findes primært i Forvaltningsloven. Da den faglige bedømmelse foregår indenfor ansættelsesmyndighedens område og på myndighedens ansvar, er det vigtigt, at også ansættelsesmyndigheden er opmærksom på, at bedømmelsesudvalgene overholder disse regler. Er et medlem af et bedømmelsesudvalg i tvivl om indholdet af disse regler eller, om der sker en overtrædelse af reglerne, bør forholdet altid søges afklaret hos ansættelsesmyndigheden.

I det følgende er gjort opmærksom på nogle regler i Forvaltningsloven, der er særligt relevante i bedømmelsesudvalgets arbejde.

Tavshedspligt.

Medlemmer af det faglige bedømmelsesudvalg har tavshedspligt, jf. forvaltningslovens § 27. Tavshedspligten omfatter alt, hvad et medlem får at vide i forbindelse med bedømmervirksomheden herunder også det forhold, at en bestemt person har søgt stillingen. Tavshedspligten gælder overfor alle herunder familie og kolleger. Tavshedspligten indebærer også, at man har ansvaret for, at de papirer, man modtager som led i bedømmelsen, ikke kommer til udenforståendes kendskab.

Habilitet/Inhabilitet.

Medlemmer af det faglige bedømmelsesudvalg er forpligtet til selv at gøre opmærksom på, om der foreligger en sådan tilknytning til en ansøger, at det er egnet til at vække tvivl om medlemmets upartiskhed ved vurderingen, jf. forvaltningslovens § 3. Afgørelse af om der bør ske ændring i udvalgets sammensætning som følge heraf, træffes af ansættelsesmyndigheden. Er et medlem i tvivl om der foreligger inhabilitet, bør ansættelsesmyndigheden rådspørges. Der kan – og bør – gøres opmærksom på inhabilitet på et hvilket som helst tidspunkt under bedømmelsesproceduren. Der gøres opmærksom på, at det forhold, at man kender en ansøger, arbejder eller har arbejdet sammen med ham/hende, ikke i sig selv medfører inhabilitet. Såfremt forholdet har yderligere aspekter f. eks. et mangeårigt tæt venskab med fælles familiesammenkomster, ferier, forretningsforhold eller lign., skal det vurderes, om inhabilitet foreligger. Der er på den ene side altid tale om en vurdering af den konkrete situation, men på den anden side må det indgå i overvejselsen, om de ydre omstændigheder over for andre er egnet til at vække tvivl om upartiskhed.

Partshøring.

I sager, hvor der træffes en afgørelse, skal parten normalt høres, inden der træffes afgørelse, når der foreligger faktiske oplysninger, som parten ikke er bekendt med, jf. Forvaltningslovens § 19, stk. 1. Bedømmelsesudvalget træffer ikke afgørelser, men den faglige bedømmelse der foretages, har/kan have en så central betydning for afgørelsen, at det må betegnes som god forvaltningsskik, at en ansøger får mulighed for at kommentere den faglige bedømmelse af den pågældende selv. Det gælder navnlig, hvis pågældende er bedømt som ikke-kvalificeret, men det kan også være relevant, hvis en ansøger er bedømt kvalificeret, men ikke er enig i de vurderinger eller kommentarer, der knytter sig til bedømmelsen. Høringen bør derfor gælde alle ansøgere

Begrundelse.

En bedømmelse som ikke-kvalificeret skal begrundes, jf. Forvaltningslovens § 22. Begrundelsen skal på et overordnet plan indeholde de hovedhensyn (konstaterbare forhold såvel som skøn), der har ført til bedømmelsen ikke-kvalificeret, jf. Kapitel 6. Også vurderinger, der fører til resultatet kvalificeret, skal efter bestemmelsen begrundes (ligger i selve vurderingen).

Klageadgang.

Bedømmelsesudvalgets vurdering kan påklages til ansættelsesmyndigheden. Denne klagemulighed må forventes at være af mindre betydning med gennemførelse af fast partshøring over bedømmelsen. Ud over selve bedømmelsen kan også klages over formalia, f. eks. bedømmelsesudvalgets sammensætning, brud på tavshedspligt el. lign. Klagen betyder ikke, at ansættelsesproceduren sættes i stå eller, hvis der gives medhold, umiddelbart kan forventes at starte forfra.