

Ansettelse i strid med kravet til god forvaltningsskikk

27.11.2020 (2020/672)

Våren 2019 ble det lyst ut en stilling som seksjonsleder i nye X fylkeskommune (tidligere Z og Y fylkeskommune). Kompetansen til å treffe ansettelsesvedtak ble delegert først fra fellesnemnda i X fylkeskommune til prosjektleder i fylkeskommunen, og deretter fra prosjektleder til et tilsettingsutvalg bestående av tre personer. Selv om det var uenighet i tilsettingsutvalget om hvem som skulle innstilles som nummer én til stillingen, ble tilbud om stilling gitt til kandidaten som utvalgets leder, som var i mindretall, ønsket å innstille og ansette.

Ombudsmannen er kommet til at gjennomføringen av ansettelsesprosessen ikke var i samsvar med kravet til god forvaltningsskikk. Saksbehandlingen var uoversiktlig, og beslutningslinjene har vært uklare.

For å unngå slike uklarheter som denne saken har gitt opphav til, bør X fylkeskommune vurdere å tydeliggjøre skillet mellom ansettelsesprosessen/innstillingen og selve ansettelsesvedtaket. Fylkeskommunen kan i denne forbindelse vurdere om det bør innføres en toleddet prosess som skiller innstillende og ansettende myndighet.

Selv om det er ombudsmannens syn at det foreligger begrunnet tvil om det er fattet et forvaltningsrettslig gyldig ansettelsesvedtak i saken, fremstår begge de to kandidatene både formelt og reelt kvalifisert til stillingen, og det er derfor ikke grunnlag for å kritisere selve ansettelsen.

Sakens bakgrunn

Våren 2019 ble det lyst ut en stilling som seksjonsleder i X fylkeskommune. Ansettelser i ledige stillinger i den nye fylkeskommunen var i utgangspunktet delegert fra fellesnemnda til fylkeskommunens prosjektleder. Som følge av delegasjon fra prosjektleder, ble ansettelsesprosessen i denne saken gjennomført av et tilsettingsutvalg bestående av to arbeidsgiverrepresentanter og én ansattrepresentant. Mellom disse tre oppstod det uenighet om hvem som skulle innstilles som nummer én til stillingen. Flertallet ønsket å innstille A som nummer én, mens utvalgets leder ønsket å innstille B.

På grunn av uenighet i tilsettingsutvalget ble spørsmålet om hvem som skulle tilbys stillingen løftet opp til styringsgruppen i den nye fylkeskommunen for videre vurdering. I referatet fra møtet i styringsgruppen 24. juni 2019 fremgår det at «diskusjonen i styringsgruppen hadde en prinsipiell tilnærming; Hvem beslutter hva i en tilsetting». Styringsgruppen var enig om at «tilsetting er en arbeidsgiverstyrt prosess, og at det er leder som tilsetter». B ble etter dette tilbudt stillingen. Tilbudet ble gitt i månedsskiftet juni/juli. Først medio september 2019 ble protokoll fra møtet i tilsettingsutvalget skrevet og undertegnet av de tre representantene i utvalget. Protokollen er fylt ut på et skjema som er benevnt «Tilsettingsprotokoll». Av denne

fremgår det at det er uenighet mellom de tre representantene, og det utdypes hva uenigheten består i. Videre har de tre representantene signert på «Endelig vedtak: [B] innstilles som nr. 1 til stillingen».

I brev til ombudsmannen 6. februar 2020 ble ansettelsen påklaget av C, på vegne av A. Det ble stilt spørsmål ved om ansettelsen var i tråd med kvalifikasjonsprinsippet, og om ansettelsesprosessen ble gjennomført i strid med kravet til god forvaltningsskikk. I klagen ble det blant annet fremhevet at ansettelsen ble gjort på tross av uenighet i utvalget og i tråd med mindretallets vurdering, og at de øvrige to representantene i tilsettingsutvalget ikke fikk kjennskap til at B ble tilbudt stillingen før dagen etter at tilbudet var fremsatt.

Våre undersøkelser

Etter en gjennomgang av klagen ble det 24. mars 2020 besluttet å undersøke enkelte sider av saksbehandlingen. Svaret fra fylkeskommunen var ikke tilstrekkelig avklarende, og i brev 3. juli 2020 ble det besluttet å undersøke saken ytterligere.

Ved gjennomgang av klagen og dokumentene i saken fremsto prosessen som uryddig og lite transparent. Hensikten med undersøkelsene var å avklare om ansettelsesprosessen var gjennomført i tråd med kravet til god forvaltningsskikk. Undersøkelsene skulle også avklare hvilket tilsettingsreglement som eventuelt regulerte prosedyren for ansettelsen, samt finne ut om det faktisk var fattet et ansettelsesvedtak og om dette i så fall var fattet av kompetent myndighet.

Først i brev 7. september 2020 ble det gjort rede for hvem som hadde kompetanse til å fatte vedtak om ansettelse i nye X fylkeskommune. Det fremgikk av brevet at det var fellesnemnda i den nye fylkeskommunen, som ble opprettet 21. juni 2017 med hjemmel i inndelingslova § 26, som hadde myndighet til å inngå bindende avtaler på vegne av den nye fylkeskommunen, herunder å foreta ansettelser. Av brevet fremgikk det videre:

«I fellesnemndas vedtak av 05.09.2017 ble det gitt en rekke fullmakter til prosjektleder (og senere fylkesrådmann i den nye fylkeskommunen), herunder fullmakt til å «foreta utlysninger og tilsette i ledige stillinger» i den nye fylkeskommunen. [...]

Prosjektlederen kunne dermed på de nevnte områder ta beslutninger på vegne av [X] fylkeskommune. Prosjektlederen ville at ansettelser skulle gjøres i tråd med de to gjeldende tilsettingsreglement i den grad det er mulig.

Det ble også i sammenslåingsperioden opprettet en styringsgruppe, som bestod av prosjektleder, de to fylkesrådmennene og de to personalsjefene i de to fylkene. Hensikten med denne gruppen var å ta opp saker for å sikre en god prosess i forbindelse med sammenslåingen og hvor kompetansen var slik at prosjektleder tok beslutninger i saker som angikk [X] fylkeskommune og de to fylkesrådmennene håndterte saker som angikk sine respektive fylker.»

Denne informasjonen utfylte opplysningene i X fylkeskommunes svar til ombudsmannen 28. april 2020. I dette brevet fremgikk det at det var et tilsettingsutvalg bestående av to

arbeidsgiverrepresentanter og én ansattrepresentant som hadde fått delegert kompetanse til å treffe vedtaket om ansettelse av seksjonsleder i X fylkeskommune. Det ble i samme brev også vist til at «[b]åde Z fylkeskommune og Y fylkeskommune har praktisert at det er leder av tilsettingsutvalget som har det avgjørende ordet i tilsettingssaker, dersom utvalget mot formodning ikke skulle samle seg om en kandidat». I brev 7. september 2020, fra X fylkeskommune til ombudsmannen, ble dette utdypet. Det ble vist til at «i en situasjon hvor en HR-medarbeider og en ansattrepresentant ønsker å ansette en person i strid med lederens ønske, så var det praksis i både Z og Y fylkeskommune at saken løftes til et overordnet nivå».

På grunn av uenighet om hvem som var best kvalifisert for stillingen, ble denne saken løftet opp til styringsgruppen for sammenslåingsprosessen, som uttalte at «tilsettingsmyndigheten var lagt til utvalget og at leder av tilsettingsutvalget etter alminnelig praksis hadde det avgjørende ordet». Slik saken er opplyst hit fremsto ikke uttalelsen fra styringsgruppen som et vedtak om ansettelse, men som en vurdering av hva styringsgruppen mente var praksis for ansettelser der det var uenighet i tilsettingsutvalget om hvem som skulle ansettes.

Ut over uttalelsen fra styringsgruppen er det ikke dokumentert at det var praksis i Z og Y fylkeskommune for å la leders beslutning være avgjørende, dersom denne var i mindretall. I brev 13. mai 2020 fra C ble det vist til at A, som har vært leder i Z, mener «beskrivelse av praksis er unyansert, og ikke i samsvar med retningslinjene hun arbeidet etter i Z fylkeskommune».

Hverken av tilsettingsreglementet til Z eller Y fylkeskommune fremgikk det at det var leder i tilsettingsutvalget som hadde det avgjørende ordet ved uenighet i utvalget. Det fremgikk imidlertid av begge reglementene at Fylkesrådmannen hadde myndighet til å tilsette i alle stillinger, med enkelte uttrykkelige unntak. For øvrig fremgår det at tilsettingsmyndigheten utøves av et tilsettingsutvalg. Utvalget skulle normalt bestå av administrativ leder for enheten eller nærmeste personalleder til stillingen, en representant for personalavdelingen og en ansattrepresentant. Tilsettingsutvalget for denne stillingen synes å ha vært nedsatt i tråd med bestemmelsene i tilsettingsreglementet til Y fylkeskommune.

Nye X fylkeskommune har opplyst at det etter sammenslåingen er fastsatt nytt tilsettingsreglement for tilsettingssaker i den nye fylkeskommunen. Det nye reglementet synliggjør praksisen om at det er et generelt prinsipp ved ansettelser i fylkeskommunen at det er leder som ansetter. I punkt 3.6 fremgår det: «Leder av tilsettingsutvalget har det avgjørende ordet ved utvelgelse av innstilte kandidater, men skal tilstrebe enighet og ta imot råd fra ansattrepresentant og den andre arbeidsgiverrepresentanten. Dersom uenighet skal leder av tilsettingsutvalget søke råd og bistand fra avdelingsleder HR.»

Ombudsmannen fant også grunn til å stille spørsmål ved om det ble fattet et skriftlig ansettelsesvedtak, og i så fall når dette ble fattet, jf. forvaltningsloven § 23. Det ble også stilt spørsmål ved om X fylkeskommune mente at tilsettingsprotokollen/innstillingen, underskrevet av de to medlemmene i tilsettingsutvalget 10. september 2019 og av leder av tilsettingsutvalget 25. september 2019, utgjorde ansettelsesvedtaket.

X fylkeskommune har opplyst at vedtaket om ansettelse fremgår av tilsettingsprotokollen, og at det tok noe tid å signere protokollen ettersom det skulle skrives en uenighetsprotokoll. Det ble

bekreftet at B ble gitt muntlig tilbud om stillingen i månedsskiftet juni/juli 2019, kort tid etter styringsgruppens møte.

Ombudsmannens syn på saken

Ombudsmannen har vurdert om ansettelsen av seksjonsleder ble gjort av kompetent myndighet og i tråd med saksbehandlingsreglene som gjaldt for ansettelse i den nye fylkeskommunen. Videre er det vurdert om selve prosessen er gjennomført i tråd med kravet til god forvaltningsskikk.

1. Rettslig utgangspunkt

Ansettelse i det offentlige skal skje i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet. For statlige stillinger er prinsippet lovfestet i statsansatteloven § 3 og formulert slik:

«(1) Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

(2) Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.»

Det sentrale hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til de oppgavene det offentlige skal utføre. Det er sikker rett at kvalifikasjonsprinsippet gjelder på ulovfestet grunnlag for ansettelse i kommunene og fylkeskommunene, med det samme rettslige innholdet som ved statlige ansettelse.

Etter forvaltningsloven § 2 annet ledd er vedtak om ansettelse i offentlig forvaltning et enkeltvedtak. Dette innebærer at flere av forvaltningslovens saksbehandlingsregler kommer til anvendelse.

Etter forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum er vedtak i ansettelsessaker unntatt reglene om begrunnelse i §§ 24-25, reglene om klage i §§ 28-34 og reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd. Ansettelsesvedtak er imidlertid ikke unntatt reglene i forvaltningsloven § 23 om at enkeltvedtak skal være skriftlig, om ikke dette av praktiske grunner vil være særskilt byrdefullt for forvaltningsorganet. Hensikten bak kravet til skriftlighet er primært for å sikre at innholdet i vedtaket er klart og entydig.

Kommunal og fylkeskommunal sektor har ingen lovfestede bestemmelser som regulerer selve ansettelsesprosessen. Der reguleres prosessen av kommunene og fylkeskommunenes egne personalreglement. For ansettelse i statlig sektor følger det av statsansatteloven §§ 5 og 6 at ansettelse skjer i en toleddet prosess. Hensikten med en ansettelsesprosess i to ledd er at denne «bidrar til å finne frem til den best kvalifiserte søkeren og sikre en åpen, betryggende og tillitsskapende prosess», jf. Prop. 94 L (2016-2017) pkt. 11.5.2. Selv om prosessen ikke er lovregulert på samme måte i kommunal og fylkeskommunal sektor, er det ikke uvanlig å ha tilsvarende regler nedfelt i personalreglementet. Hensynene som ligger til grunn for å ha en slik toleddet prosess nedfelt i personalreglementet, er de samme som for statlig sektor.

For at et enkeltvedtak skal være gyldig, må den som fatter vedtaket være rette vedkommende (ha personell kompetanse) til å fatte det. Hvilke betingelser som må være tilfredsstilt for at det skal foreligge kompetanse til å fatte vedtaket, fremgår av det aktuelle hjemmelsgrunnlaget. I denne saken er det primære hjemmelsgrunnlaget inndelingslova § 26, med påfølgende delegasjon.

Av inndelingslova § 26 fremgår det at ved sammenslåing av fylkeskommuner skal det «opprettast ei fellesnemnd til å samordne og ta seg av førebuinga av samanslåinga». Av forarbeidene til bestemmelsen, Ot.prp. nr. 41 (2000-2001) s. 82, fremgår det at «[f]ellesnemnda skal fungere som organ i perioden frå det er gjort vedtak om samanslåing og fram til samanslåinga blir sett i verk, i praksis frå eitt til to år». Av inndelingslova § 26 femte ledd fremgår det at nemda kan få delegert myndighet til å tilsette personale i den nye enheten.

Bestemmelsens sjettede ledd slår fast at fylkeskommunen kan delegere myndighet til nemnda til å gjøre vedtak i enkeltsaker eller i saker som ikke er av prinsipiell art.

Etter gjeldende rett er det som utgangspunkt fri adgang til intern delegering i hierarkisk oppbygde organer så lenge de alminnelige kravene til saksbehandlingen blir oppfylt. I NOU 2019:5 Ny forvaltningslov s. 217 fremgår det følgende om delegering av kompetanse:

«Fordeling av arbeidsoppgaver internt i hierarkisk oppbygde organer er som regel et spørsmål om saksfordeling. Organets øverste leder har ansvaret for en forsvarlig og hensiktsmessig fordeling internt i organet av saker til avgjørelse. Etter gjeldende rett er det fri adgang til intern delegering så lenge de alminnelige kravene til saksbehandlingen blir oppfylt.

God forvaltningsskikk tilsier at det er klargjort hvem som kan treffe ulike vedtak på vegne av organet. Dette bør fortrinnsvis få uttrykk skriftlig.»

2. av ansettelsesmyndigheten

I fellesnemndas vedtak 5. september 2017 ble det gitt prosjektleder fullmakt til å «foreta utlysninger og tilsette i ledige stillinger» i nye X fylkeskommune. I brev fra fylkeskommunen 7. september 2020 fremgår det at også fylkesrådmann i den nye fylkeskommunen ble gitt en tilsvarende fullmakt, men på et senere tidspunkt.

Fylkeskommunen opplyste i svaret 28. april 2020, på den første undersøkelsen fra ombudsmannen, at prosjektlederen ønsket at ansettelser i nye X fylkeskommune skulle gjøres i tråd med de gjeldende tilsettingsreglementene i daværende Z og Y fylkeskommune, i den grad dette var mulig. Etter bestemmelsene i tilsettingsreglementene i Z og Y fylkeskommune lå det til et tilsettingsutvalg bestående av to arbeidsgiverrepresentanter og én ansattrepresentant å treffe vedtaket om ansettelse av seksjonslederen. Det synes forutsatt at vedtak skulle fattes som flertallsbeslutning, da det ikke fremgår av disse reglementene at det var leders synspunkt som skulle være avgjørende.

Slik saken er opplyst hit synes derfor prosjektlederen å ha delegert kompetansen til å ansette seksjonslederen i nye X fylkeskommune til et tilsettingsutvalg som var satt sammen i tråd med tilsettingsreglementet i Y fylkeskommunen, og som i stor grad lignet på reglementet som gjaldt

i daværende Z fylkeskommune. Selve delegasjonen av ansettelsesmyndigheten er ikke skriftlig dokumentert. Det er heller ikke dokumentert om hensikten var å delegere ansettelsesmyndigheten til tilsettingsutvalget som et kollegialt organ, i tråd med tilsettingsreglementene i Z og Y fylkeskommune, eller om prosjektleder mente å delegere ansettelsesmyndigheten til lederen av utvalget.

Da tilsettingsutvalget ikke kom til enighet om hvilken av kandidatene som skulle få tilbud om stillingen, ble saken løftet opp til styringsgruppen i X fylkeskommune. Styringsgruppen besto av prosjektlederen, de to fylkesrådmennene, samt personal- og organisasjonssjefene i de to daværende fylkeskommunene. I svar hit informerte X fylkeskommune om at internt i styringsgruppen hadde prosjektlederen kompetanse til å ta beslutninger i saker som gjaldt nye X fylkeskommune, mens fylkesrådmennene i henholdsvis Z og Y fylkeskommune tok beslutninger i saker som angikk deres respektive fylker.

Det er uklart hva som var hensikten med å løfte saken til styringsgruppen. Uavhengig av hva hensikten var, synes ikke styringsgruppen å ha fattet noe vedtak i saken. Derimot uttalte styringsgruppen at den «støttet prinsippet om at lederens avgjørelse skal følges». Det er uklart om denne uttalelsen reelt sett var ment som en delegasjon av ansettelseskompetansen fra prosjektleder til leder for tilsettingsutvalget ettersom prosjektleder var medlem i styringsgruppen, eller om hensikten var at styringsgruppen mente å fatte vedtak om ansettelse i kraft av å ha kompetent myndighet – prosjektlederen – som medlem.

Når prosjektleder gjennom delegasjonen har vist til at tilsettingsreglementene i de to tidligere fylkeskommunene skal legges til grunn «så langt de passer», og kompetansen til å fatte vedtak om ansettelse er lagt til et kollegialt organ i tilsettingsreglementene, må det fremgå tydelig av delegasjonen hvilken del av tilsettingsreglementet som eventuelt kan fravikes, og i hvilke tilfeller dette kan gjøres. Dersom hensikten var å tydeliggjøre at leder for tilsettingsutvalget skulle ha kompetanse til å fatte beslutning om ansettelse alene, burde dette fremgått mye tydeligere enn det gjorde i uttalelsen til styringsgruppen. Dette vil i alle fall måtte være tilfellet hvis meningen er at beslutningskompetansen skal følge en praksis som ikke lar seg utlede av de skriftlige, dagjeldende tilsettingsreglementene, og som etter sin ordlyd, la opp til en flertallsbeslutning i et kollegialt organ. At det er praksis for at leder har det avgjørende ordet i en ansettelsesprosess må være nedfelt i tilsettingsreglementet for at det skal tillegges avgjørende vekt i en situasjon der leder er i mindretall. Eventuelt må beslutningen løftes til overordnet organ, i dette tilfellet prosjektleder, og ansettelsesvedtaket må fattes uttrykkelig av vedkommende.

Før det ble fattet vedtak om ansettelse av seksjonsleder, burde X fylkeskommune avklart hvem som hadde fått delegert kompetansen til å treffe ansettelsesvedtak. Hovedtrekkene i disse vurderingene burde fremkommet skriftlig.

3. Ansettelsesvedtaket

Det er videre uklart om det faktisk er fattet et forvaltningsrettslig gyldig ansettelsesvedtak. Det var åpenbart uenighet mellom de tre medlemmene av tilsettingsutvalget om vedtaket skulle fattes på bakgrunn av leders mening, eller om flertallet skulle bestemme. Tilsettingsprotokollen inneholder en beskrivelse av denne uenigheten og vedtaket som ble fattet lyder «Endelig vedtak:

[B] innstilles som nr. 1 til stillingen». Til tross for at de to dissenterende medlemmene i tilsettingsutvalget var uenig i leders oppfatning om hvem som skulle tilsettes, har de likevel underskrevet dokumentet som er navngitt «Tilsettingsprotokoll». Samtidig er vedtaket formulert som et vedtak om å innstille kandidaten som fikk tilbud om ansettelse, ikke som et vedtak om å ansette henne.

Medlemmenes signatur av protokollen kan derfor forstås både som en dokumentasjon av uenigheten, med en innstilling av leders kandidat som fremlegg til beslutning hos prosjektleder, som overordnet myndighet. Protokollen kan også forstås som at det er fattet et enstemmig vedtak om ansettelse av B, med uenigheten innad i tilsettingsutvalget dokumentert.

Ordlyden i protokollen er imidlertid såpass uklar at den var egnet til å skape tvil om de to dissenterende medlemmene av tilsettingsutvalget var klar over at de underskrev på et ansettelsesvedtak, og ikke bare en uenighetsprotokoll som dokumenterte uenighet om innstillingen. Signaturene ses da i sammenheng med de forbeholdene som også inngår i protokollen. Det er derfor ikke klart at protokollen kan forstås å være en tilslutning til lederens oppfatning om at B skulle innstilles til stillingen.

På bakgrunn av denne uklarheten er det ombudsmannens syn at det er begrunnet tvil om det er fattet et gyldig ansettelsesvedtak i denne saken. Samtidig var dette neppe av betydning for resultatet i saken. Dersom saken hadde blitt løftet til prosjektleder, for endelig vedtak, er det dokumentert at han ville fulgt leder av tilsettingsutvalgets innstilling.

Dersom man legger til grunn at det ble fattet et enstemmig ansettelsesvedtak da de to medlemmene i tilsettingsutvalget underskrev tilsettingsprotokollen, var det først da tilsettingsprotokollen faktisk var underskrevet av alle de tre medlemmene i tilsettingsutvalget, at det var sikkert at det var fattet et forvaltningsrettslig ansettelsesvedtak. Protokollen ble underskrevet i løpet av september, etter at det var avholdt to ytterligere møter i tilsettingsutvalget i august 2019. Dette er mer enn to måneder etter B fikk tilbud om stillingen.

Før forvaltningen gir et tilbud om en stilling, må det være sikkert at det er fattet et gyldig ansettelsesvedtak. Dette har ikke vært tilfellet her. Tilbudet til B ble gitt mens det fortsatt var betydelig uklarhet knyttet til om det var fattet et bindende ansettelsesvedtak. Dette er uheldig, og må klart sies å være et brudd på kravet til god forvaltningsskikk.

At det eventuelt ikke ble fattet et forvaltningsrettslig gyldig vedtak, er imidlertid ikke til hinder for at forvaltningen kan bli bundet av en disposisjon overfor tredjepart. Et resultat av dette er at forvaltningen i ansettelsessaker kan komme til å gi et bindende tilbud om en stilling til en av kandidatene, uten at det er fattet et gyldig vedtak om ansettelse, slik som synes å være tilfelle i denne saken.

For å unngå slike uklarheter som denne saken har gitt opphav til, bør X fylkeskommune vurdere om det kan gjøres endringer i personalreglementet som sikrer tydeligere prosesser i ansettelsessaker, slik at skillet mellom ansettelsesprosessen/innstillingen og det endelige ansettelsesvedtaket tydeliggjøres.

4. Kvalifikasjonsvurderingen

Det sentrale hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til å utføre de oppgavene som hører til stillingen.

I valget mellom flere kvalifiserte søkere, vil den konkrete vurderingen av hvem som fremstår best kvalifisert bero på en konkret og skjønnsmessig vurdering. Det følger av sivilombudsmannsloven § 10 annet ledd at ombudsmannen kun i begrenset grad kan uttale seg om skjønnsmessige vurderinger. Ombudsmannen kan bare kritisere slike avgjørelser der det hefter feil ved skjønnet, for eksempel at det er lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller avgjørelsen fremstår «klart urimelig».

På bakgrunn av sakens dokumenter er det ikke grunnlag for å si at X fylkeskommune la vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn i ansettelsen, selv om det fremgår av dokumentene at det var uenighet internt i tilsettingsutvalget om hvilken erfaring og hvilke egenskaper som skulle tillegges størst vekt, og hvilken kandidat som dermed var å anse som best kvalifisert for stillingen. Begge de to kandidatene synes klart å være både formelt og reelt kvalifisert til stillingen, og det er derfor ikke funnet grunn til å kritisere selve ansettelsen.

Konklusjon

Ombudsmannen er kommet til at gjennomføringen av ansettelsesprosessen ikke var i samsvar med kravet til god forvaltningsskikk. Saksbehandlingen var uoversiktlig, og beslutningslinjene har vært uklare.

For å unngå slike uklarheter som denne saken har gitt opphav til, bør X fylkeskommune vurdere å tydeliggjøre skillet mellom ansettelsesprosessen/innstillingen og selve ansettelsesvedtaket. Fylkeskommunen kan i denne forbindelse vurdere om det bør innføres en toleddet prosess som skiller innstillende og ansettende myndighet.

Selv om det er ombudsmannens syn at det foreligger begrunnet tvil om det er fattet et forvaltningsrettslig gyldig ansettelsesvedtak i saken, fremstår begge de to kandidatene både formelt og reelt kvalifisert til stillingen, og det er derfor ikke grunnlag for å kritisere selve ansettelsen.

27.11.2020 (2020/672)