

ÖNH:s beslut 2007-01-19 reg.nr. 29-1029-06 i aidentifierat skick.

Bakgrund

Till en ledigförklarad anställning som gästforskare i rymdfysik (Cassiniprojektet) vid Institutet för rymdfysik (IRF) anmälde sig fjorton personer, bland dem AA och BB.

Rekryteringsgruppen genomförde intervjuer av de mest kompetenta sökande varefter BB anställdes som gästforskare.

Yrkande m.m.

AA har överklagat detta beslut med yrkande att beslutet undanröjs, då rekryteringsgruppen var jävig. Han har begärt att anställningsbeslutet ogiltigförklaras och att en ny rekrytering genomförs.

Institutet för rymdfysik har i yttrande till Överklagandenämnden anfört bland annat följande.

När det stod klart för IRF att en av de sökande till gästforskartjänsten var projektledarens hustru ansåg IRF att situationen inte kunde anses som normal. Därför kontaktade personalchefen institutets kontaktperson på arbetsgivarverket [---] för vägledning i detta rekryteringsärende. Efter dessa samtal beslutade IRF om en särskild rekryteringsgång som också förankrats med arbetsgivarverket. För att ytterligare garantera objektiviteten i rekryteringen engagerades en extern resurs med den vetenskapliga kompetensen att kunna bistå IRF. Detta för att risken för missgynnande av någon av de sökande skulle motverkas.

Projektledaren är den som sökt, fått och är ansvarig över forskningsanslaget. Institutet fann det därför omöjligt för forskningsprojektet att helt bortse från projektledarens synpunkter då den nya gästforskaren skulle arbeta mycket nära honom. Projektledaren fick studera ansökningshandlingarna och utifrån dessa göra en "egen" prioriteringslista som omfattade alla sökande, förutom hans hustru.

Liknande individuell prioritering, var för sig, gjorde de övriga i den särskilt utsedda rekryteringsgruppen och i deras prioriteringar inkluderades givetvis projektledarens hustru. Den fackliga företrädaren och personalchefen avstod att göra prioriteringar pga. att man ansåg sig inte ha det vetenskapliga kunnandet som krävdes för att göra det.

Personalchefen har därefter sammanställt de individuellt gjord prioriteringslistorna som omfattade alla sökande. Sammanställningen visade att bland de fem högst prioriterade fanns två kvinnor varav en var projektledarens hustru, detta trots att projektledaren själv inte haft tillfälle att uttala sig om henne. Med detta som utgångspunkt föreslog personalchefen att IRF i första hand skulle bjuda in de fem högst prioriterade personerna till samtal om eventuell anställning. Rekryteringsgruppen hade inget att erinra mot förslaget och IRF beslutade att bjuda in dessa fem personer till samtal.

Samtalen genomfördes där projektledaren var med vid samtliga förutom de som hölls med hans hustru. Efter genomförda samtal gjorde rekryteringsgruppen utan projektledarens medverkan en prioritering som projektledaren fick ta del av och mot vilken han inte hade något att erinra. Med denna slutliga prioriteringslista och protokoll från rekryteringsarbetets slutfas som underlag rekommenderade rekryteringsgruppen myndighetschefen att besluta om anställning av den högst prioriterade personen.

[---]

I hela processen har IRF bemödat sig om objektivitet och därför har projektledarens medverkan varit ytterst begränsad. Alla i rekryteringsgruppen har varit väl medvetna om den onormala situationen och har därför undvikit att kontakta eller prata med projektledaren angående rekryteringen vid andra tillfällen än de dokumenterade. Innan beslutet om anställning togs hade myndighetens chef och personalchef tillsammans med ordföranden för

rekryteringsgruppen noga följt upp varje steg i ärendet för att se om någon form av missgynnande kunnat ha förekommit.

Med detta som grund ansåg IRF att alla risker för missgynnande minimerats och myndighetschefen har därför kunnat besluta om anställning.

AA har inkommit med slutligt yttrande.

BB har yttrat sig i ärendet.

Skäl

Enligt 11 § förvaltningslagen (1986:223) är den jävig som skall handlägga ett ärende

1. om saken angår honom själv eller hans make, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller underställning av en annan myndighet eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och han tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,
4. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller
5. om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Fråga har uppkommit om det förelegat jäv i ärendet, och då närmast enligt punkterna ett och fem ovan. Överklagandenämnden gör härvid följande överväganden.

Enligt 11 § första punkten förvaltningslagen (1986:223) är den jävig som skall handlägga ett ärende om saken angår honom själv eller hans make, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående. Av handlingarna i ärendet framgår att BB är projektledaren CCs hustru. Överklagandenämnden finner att detta förhållande – trots de åtgärder som IRF har vidtagit för att få anställningsprocessen så objektiv som möjligt – har medfört jäv för CC. Han borde således inte ha deltagit i rekryteringsgruppens behandling av ärendet.

Att en sakkunnig och en sökande gemensamt har publicerat verk är en omständighet som brukar aktualisera frågan om jäv eller annan partiskhet. Såvitt avser gemensamt författarskap har det ansetts att ett nära, långvarigt och intill senaste tid pågående vetenskapligt samarbete klart har konstituerat jäv enligt 11 § femte punkten förvaltningslagen (jfr Överklagandenämndens beslut 2000-09-20, reg.nr 22-244-00 och 2003-12-12, reg.nr 22-335-03, samt Sigeman: Tjänstetillsättning vid universitet och högskolor - Rättsfrågor i överklagandenämndens praxis, sid 12-14). – Det sagda får anses gälla även för ledamot i rekryteringsgrupp som deltar i handläggningen av ett anställningsärende.

Av utredningen framgår att ledamöterna DD och EE deltog i rekryteringsgruppens arbete och dess beslut att förordna BB till anställningen.

I ärendet är upplyst att DD, EE och BB arbetade samtidigt vid IRF. BB har i sin ansökan under rubriken "List of Publications" återopat sammanlagt elva "peer-reviewed articles" och tretton andra artiklar, bokkapitel och konferensbidrag. Flertalet är från år 2004 och framåt. Tolv av dessa har DD som medförfattare och tre har EE som medförfattare. Överklagandenämnden finner att de redovisade omständigheterna sammantaget är ägnade att rubba förtroendet för DDs och EEs opartiskhet i ärendet. De har därför varit jäviga enligt 11 § femte punkten förvaltningslagen och borde inte ha deltagit i rekryteringsgruppens behandling av ärendet. Dessa omständigheter kan ha påverkat utgången i ärendet. Vid anförda förhållanden skall det överklagade beslutet undanröjas.

Nämndens avgörande

Överklagandenämnden för högskolan undanröjer det överklagade beslutet.

Enligt 14 § förordning (1996:645) med instruktion för Institutet för rymdfysik får Överklagandenämndens beslut inte överklagas.