

Bestemmelser om habilitet og tillit i Norges forskningsråd

Hensikt

Dette dokumentet inneholder Forskningsrådets habilitetsbestemmelser med kommentarer

Forvaltningslovens kapittel II ”Om ugildhet” (vedlegg 1) gjelder for Forskningsrådet og må etterleves av ansatte, eksperter og medlemmer av Forskningsrådets styrende og rådgivende organer. I hvert enkelt tilfelle/sak skal både de skjønnsmessige og de automatiske habilitetsbestemmelser vurderes.

Bestemmelsene skal sikre at Forskningsrådets ansatte, eksperter og medlemmer av rådets styrende og rådgivende organer er habile og at omverdenen har tillit til Forskningsrådets beslutninger. I tillegg til dette dokumentet er det utarbeidet en veiledning til hjelp ved habilitetsvurderingen.

1 Innledning.....	3
2 Definisjoner	3
3 Habilitetskrav og avgjørelse av habilitetsspørsmålet	4
3.1 Automatisk inhabilitet	4
3.2 Inhabilitet etter skjønn	4
3.3 Konkurrenseinhabilitet	5
3.4 Inhabilitet hos ansatte i Forskningsrådet	5
4 Prosedyrer.....	6
4.1 Egenerklæringer.....	6
4.2 Saksbehandlingsprosedyrer	6
Vedlegg 1: Forvaltningslovens Kapittel II. Om ugildhet.	8
Vedlegg 2: Veiledning til vurdering av habilitetsforhold	10
1. Innledning.....	10
2. Definisjoner	10
2.1 Partsbegrepet	10
2.2 Avgjørelser – Enkeltvedtak/Strategiske vedtak.....	11
3. Generelt om habilitetsvurdering.....	11
4. Vurdering av inhabilitet etter skjønn.....	13

4.1 Nært faglig samarbeid, herunder sampublisering og veiledning	13
4.2 Nært vennskap	16
4.3 Personlig eller faglig motsetningsforhold.....	16
4.4 Eierskap – aksjer e.l.....	16
4.5 Indirekte konkurranse	17
5.Inhabilitet for ansatt ved samme institusjon (kollegainhabilitet)	17
6.Konkurranseinhabilitet	18
7.Inhabilitet hos ansatte og vurdering av karenstid.....	19
8.Hva kan en inhabil medarbeider gjøre i søknadsbehandlingen.....	19
Vedlegg 3: Bakgrunn for habilitetsbestemmelsene om nært faglig samarbeid.....	23

Bestemmelser:	Kommentarer:
<p>1 Innledning</p> <p>Bestemmelsene gjelder for Forskningsrådets ansatte, engasjerte eksperter, medlemmer av Rådets styrende og rådgivende organer samt enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for Forskningsrådet, jf. forvaltningsloven § 10.</p>	<p>Reglene gjelder generelt, men er spesielt utarbeidet med tanke på søknadsprosessen i Forskningsrådet.</p> <p>Det er utarbeidet en egen veiledning til hjelp ved habilitetsvurderingen.</p>
<p>2 Definisjoner</p> <p>I disse bestemmelsene menes med:</p> <p>Part – person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder, jf. forvaltningslovens § 2 e). Som part regnes normalt også enkeltperson som er direkte identifisert i en søknad og som har en sentral rolle i prosjektet.</p>	<p>For Forskningsrådet vil vedtak om bevilgning av forskningsmidler som regel rette seg mot den institusjonen som søker (prosjektansvarlig). Denne vil alltid være part i henhold til forvaltningsloven. Selv om det kan være en sterk tilknytning mellom enkeltpersoner og prosjekt i søknadene om forskningsmidler, vil normalt ikke disse personene regnes for parter i forvaltningslovens forstand.</p> <p>For habilitetsvurderingen har Forskningsrådet konkretisert og utvidet partsbegrepet til å gjelde de som er identifisert i en søknad. Det typiske vil her være prosjektleder, stipendiater og andre sentrale navngitte deltakere i en prosjektsøknad om forskningsmidler. En slik utvidelse av partsbegrepet innebærer bl.a. at reglene om automatisk inhabilitet også vil gjelde for disse.</p>
<p>Avgjørelse – vedtak eller andre handlinger som har betydning for den videre saksgangen. Det kan også være valg som innebærer å <i>ikke</i> vedta eller handle.</p>	<p>En avgjørelse innebærer at man konkluderer eller tar et veivalg i forhold til en vurdering. Å rangere søknadene i en innstilling og valg av fageksperter er eksempler på avgjørelser.</p> <p>En avgjørelse kan være knyttet til et enkeltvedtak som etablerer rettigheter/plikter for en part (for eksempel bevilgning til et prosjekt) eller et strategisk vedtak som etablerer mulighet for senere rettigheter/plikter. Inhabilitet kan oppstå i forhold til begge vedtakstyper. Når det gjelder strategiske vedtak kan inhabilitet oppstå</p>

	når man med stor grad av sannsynlighet kan forutsi at vedtaket vil få konkret betydning for egen institusjons og/eller ens egen mulighet til å oppnå støtte på et senere tidspunkt.
3 Habilitetskrav og avgjørelse av habilitetsspørsmålet	
<p>3.1 Automatisk inhabilitet</p> <p>Ansatt, ekspert eller medlem av styrende og rådgivende organer i Forskningsrådet samt enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for Forskningsrådet, er i alle tilfelle inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller treffe avgjørelse i en sak</p> <p>a) når han eller hun selv er part i saken</p> <p>b) når han eller hun er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nært som søsken</p> <p>c) når han eller hun er eller har vært gift eller partner med eller er forlovet med, eller er samboer med, eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part.</p> <p>d) når han eller hun er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte</p> <p>e) når han eller hun leder eller har en ledende stilling i, eller er medlem av styringsorgan eller bedriftsforsamling for en offentlig eller privat virksomhet, som er part i saken</p> <p>f) når han eller hun er, eller for mindre enn 3 år siden har vært, veileder for en part med sikte på doktorgrad</p>	<p>Når det gjelder automatisk inhabilitet, tilsvarende Forskningsrådets bestemmelse forvaltningslovens § 6 første ledd bortsett fra at det i bokstav c) er presisert at partnerskap er likestilt med ekteskap, og at samboerskap fører til automatisk inhabilitet i den tiden det varer,</p> <p>e) ikke er begrenset til selskaper m.v. og slik at ledere i offentlig og privat virksomhet (for eksempel universiteter og private høyskoler) er likestilt.</p> <p>Medlemmer av et fakultetsstyre er inhabile for samtlige søknader fra fakultetet. Tilsvarende gjelder for medlemmer av et universitetsstyre.</p> <p>I tillegg har Forskningsrådet gjort reglene kjønnsnøytrale, samt tilføyd regelen i 3.1 f).</p>
<p>3.2 Inhabilitet etter skjønn</p> <p>Ansatt, ekspert eller medlem av styrende og rådgivende organer i Forskningsrådet samt enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for Forskningsrådet, er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller treffe</p>	<p>Når det gjelder vurderingen av inhabilitet etter skjønn, tilsvarende Forskningsrådets bestemmelse deler av forvaltningslovens § 6 andre ledd, med presiseringen fra § 6 første ledd og § 10 om</p>

<p>avgjørelse i en sak når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet.</p> <p>Ved vurderingen skal det blant annet legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham eller henne selv eller noen som han eller hun har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.</p>	<p>hvem inhabiliteten gjelder for. Det avgjørende er ikke om det er grunn til å anta at medlemmet vil opptre partisk, men om <i>tilliten</i> kan bli svekket.</p> <p>I skjønnsvurderingen skal en særlig vurdere og vektlegge følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personlig interesse for utfallet av saken • nært faglig samarbeid, herunder vurdere betydningen av samforfatterskap og veiledning • nært vennskap • personlig eller faglig motsetningsforhold • personlig eierskap – aksjer e.l.
<p>3.3 Konkurranserinhabilitet</p> <p>Den som er inhabil etter punkt 3.1 eller 3.2 kan ikke tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller treffe avgjørelse i en sak som står i et direkte konkurranseforhold til den saken hvor vedkommende er inhabil. Et slikt konkurranseforhold foreligger når avgjørelsen i saken med stor grad av sannsynlighet får direkte betydning i den saken hvor han eller hun er inhabil.</p>	<p>Se nærmere i veiledningen under konkurranseinhabilitet.</p>
<p>3.4 Inhabilitet hos ansatte i Forskningsrådet</p> <p>Er en ansatt i Forskningsrådet inhabil etter bestemmelsene i 3.1 og 3.2, kan vedkommende ikke tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller treffe avgjørelse i saken. Dersom en leder er inhabil kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en ansatt som er direkte underordnet den inhabile.</p> <p>Nyansatte som rekrutteres fra et søkermiljø vil, avhengig av tidligere stilling, som hovedregel være inhabile i forhold til søknader fra dette miljøet i en viss tid etter tilsetting i Forskningsrådet.</p>	<p>Bestemmelsen tilsvarer forvaltningsloven § 6 tredje ledd.</p> <p>For nyansatte som er rekruttert fra søkermiljø skal karenstid vurderes. Det anbefales at karenstid settes til seks måneder (normal prøvetid), se veiledningen.</p>

4 Prosedyrer

4.1 Egenerklæringer

Bestemmelser om habilitet og tillit i Norges forskningsråd skal sendes den som oppnevnes som medlem av Forskningsrådets styrende og rådgivende organer samt eksperter.

Vedkommende undertegner en sakkyndigerklæring som bekrefter at han eller hun er kjent med, og vil etterleve, disse bestemmelsene.

Ekspertene skal erklære om de kjenner til forhold som gjør dem inhabile i forhold til den/de aktuelle søknaden(e) de er blitt bedt om å vurdere

Medlemmer av Forskningsrådets styrende og rådgivende organer skal opplyse om verv m.v. som er relevante for deres oppgaver i Forskningsrådet.

4.2 Saksbehandlingsprosedyrer

Ansatte, eksperter og medlemmer av Forskningsrådets styrende og rådgivende organer samt enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for Forskningsrådet skal i god tid si fra om forhold som gjør, eller kan gjøre, dem inhabile.

Dersom habilitetsforholdet er vanskelig å avgjøre, kan administrasjonen ta opp spørsmålet med habilitetsutvalget, jf. utvalgets mandat.

Den overordnede avgjør om den ansatte er habil.

Om ekspertene er habile avgjøres av Forskningsrådets administrasjon etter dialog med ekspertene.

I styrende og rådgivende organer tas forholdet om habilitet opp med lederen av organet. Lederen samrår seg med administrasjonen. Det styrende og/eller rådgivende organet avgjør spørsmålet om medlemmenes habilitet.

I tilknytning til ethvert møte skal det være et fast punkt på dagsorden der forhold av

betydning for medlemmenes habilitet blir reist.

Under dette punktet i møtet skal det kortfattet protokolleres at spørsmålet om inhabilitet har stått på dagsorden, hvilke forhold som har vært drøftet, samt organets beslutning.

Et medlem fratrer under behandlingen av spørsmålet om egen habilitet etter først å ha gjort rede for de faktiske forhold om habiliteten.

Organet fatter under dette punkt endelig vedtak i alle spørsmål vedrørende inhabilitet med plikt til å fratre (jf. forvaltningsloven § 8, andre ledd).

Organet må være beslutningsdyktig når det behandler spørsmålet om habilitet.

Dersom det i en søknad eller i ett og samme sakskompleks oppstår spørsmål om inhabilitet for flere medlemmer, kan ingen av dem delta ved avgjørelsen av sin egen eller et annet medlems habilitet, med mindre organet ellers ikke ville være beslutningsdyktig. I sistnevnte tilfelle skal alle møtende medlemmer delta.

Der det er konstatert inhabilitet, skal vedkommende medlem forlate rommet under behandlingen av, og vedtak i, vedkommende sak(er).

Et inhabilt medlem skal i saker organet har til behandling, ikke gis anledning til å ivareta sine partsinteresser på annen måte enn andre parter (tilleggsopplysninger, presiseringer m.v.).

Administrasjonen kan vurdere inhabilitet før møtet og legge til rette for en saksbehandling som i størst mulig grad søker å redusere konsekvensen av inhabilitet.

Kravene til beslutningsdyktighet fremgår av organets mandat. Dette gjelder både i forhold til vurdering av habilitetsforhold og andre beslutninger.

Dette avsnittet tilsvarer forvaltningsloven § 8 andre ledd, andre punkt.

I utgangspunktet skal inhabile styremedlemmer få tilsendt alle saksdokumenter. I noen tilfeller kan man likevel redusere risikoen for konkurranseinhabilitet ved ikke å gjøre enkelte saksdokumenter kjent på et tidlig tidspunkt. Se nærmere om dette i veiledningen.

Et annet tiltak for å håndtere inhabilitet kan være å oppnevne settemedlemmer forut for møtet.

Vedlegg 1: Forvaltningslovens Kapittel II. Om ugildhet.

Overskriften endret ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 6. (*habilitetskrav*).

En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;
- c) når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;
- e) når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for, et selskap som er part i saken og ikke helt ut eies av stat eller kommune, et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke vil kunne påvirke hans standpunkt og verken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete.

Rekkevidden av annet og fjerde ledd kan fastlegges nærmere ved forskrifter som gis av Kongen.

Endret ved lover 19 juni 1969 nr. 54, 27 mai 1977 nr. 40, 29 juni 2007 nr. 81 (i kraft 1 jan 2008 iflg. res. 23 nov 2007 nr. 1287).

§ 7. (*foreløpig avgjørelse*).

Uansett om en tjenestemann er ugild, kan han behandle eller treffe foreløpig avgjørelse i en sak dersom utsettelse ikke kan skje uten vesentlig ulempe eller skadevirkning.

§ 8. (avgjørelse av habilitetsspørsmålet).

Tjenestemannen avgjør selv om han er ugild. Dersom en part krever det og det kan gjøres uten vesentlig tidsspille, eller tjenestemannen ellers selv finner grunn til det, skal han forelegge spørsmålet for sin nærmeste overordnede til avgjørelse.

I kollegiale organ treffes avgjørelsen av organet selv, uten at vedkommende medlem deltar. Dersom det i en og samme sak oppstår spørsmål om ugildhet for flere medlemmer, kan ingen av dem delta ved avgjørelsen av sin egen eller et annet medlems habilitet, med mindre organet ellers ikke ville være vedtaksført i spørsmålet. I sistnevnte tilfelle skal alle møtende medlemmer delta.

Medlem skal i god tid si fra om forhold som gjør eller kan gjøre ham ugild. Før spørsmålet avgjøres, bør varamann eller annen stedfortreder innkalles til å møte og delta ved avgjørelsen dersom det kan gjøres uten vesentlig tidsspille eller kostnad.

Endret ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 9. (oppnevning av stedfortreder).

Når en tjenestemann er ugild, skal om nødvendig oppnevnes eller velges stedfortreder for vedkommende.

Dersom det er forbundet med særlig ulempe å få oppnevnt stedfortreder, kan Kongen for det enkelte tilfelle beslutte at saken skal overføres til sideordnet eller overordnet forvaltningsorgan.

Endret ved lov 19 juni 1969 nr. 54.

§ 10. (hvem habilitetsbestemmelsene gjelder for).

Foruten for offentlige tjenestemenn gjelder bestemmelsene i kapitlet her tilsvarende for enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan. Bestemmelsene gjelder ikke statsråd i egenskap av regjeringsmedlem.

Endret ved lover 19 juni 1969 nr. 54, 12 jan 1995 nr. 4 (i kraft 1 april 1995).

Vedlegg 2: Veiledning til vurdering av habilitetsforhold

1. Innledning

Denne veiledning gir en nærmere beskrivelse av ulike hensyn som må vektlegges ved habilitetsvurderingen gjennom å ta for seg konkrete situasjoner og problemstillinger som erfaringsmessig oppstår under søknadsbehandlingen i Forskningsrådet.

2. Definisjoner

2.1 Partsbegrepet

Begrepet *part* er definert slik i forvaltningslovens § 2 e:

Part - person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder.

Person i denne sammenhengen betyr også institusjoner eller organisasjoner – såkalte juridiske personer.

Partsbegrepet i Forskningsrådet:

Forskningsrådets vedtak om bevilgning av forskningsmidler retter seg mot den institusjonen som søker (prosjektansvarlig) og i noen tilfeller mot enkeltpersoner som står som søkere. Disse vil alltid være parter i henhold til forvaltningsloven. Spørsmålet er om part i søknadsbehandlingen er avgrenset til den formelle søker, eller om også prosjektleder og navngitte stipendiater eller andre navngitte deltakere i prosjektet må anses som part, fordi vedtaket vil ha direkte betydning for dem.

I Forskningsrådet brukes begrepet part ved kontraktsinngåelse og -oppfølging etter tildeling av midler. I den sammenheng er det bare prosjektansvarlig som blir ansett som part.

For habilitetsvurderingen har Forskningsrådet utvidet partsbegrepet til å gjelde personer som er identifisert i en søknad og som vil ha en sentral rolle i prosjektet. Reglene for automatisk inhabilitet vil da også gjelde for disse. Begrunnelsen for dette er den sterke tilknytningen det er mellom et prosjekt og en prosjektleder og andre sentrale medarbeidere i prosjektet. Dersom partsbegrepet ikke ble utvidet, ville man måtte bruke skjønnsbestemmelsen for å fastslå inhabilitet der det foreligger slike relasjoner som nevnt i bestemmelsen punkt 3.1. For andre navngitte personer må habilitet vurderes etter skjønn.

Det er viktig å være oppmerksom på at partsbegrepet har en klar grense mot den som har en mer indirekte tilknytning til prosjektet, for eksempel ved å bidra med finansiering. Vedkommende vil ikke være omfattet av uttrykket ”direkte gjelder” i forvaltningsloven, og er altså ikke part. Reglene om automatisk inhabilitet får derfor ikke anvendelse, og habilitetsvurderingen må baseres på skjønn.

2.2 Avgjørelser – Enkeltvedtak/Strategiske vedtak

Bestemmelsene om habilitet og tillit kommer i utgangspunktet til anvendelse i forbindelse med enhver tilretteleggelse eller avgjørelse i en sak. I Forskningsrådet treffes det i hovedsak to typer avgjørelser: strategiske vedtak og enkeltvedtak. Et enkeltvedtak er et vedtak som retter seg mot en eller flere bestemte personer (forvaltningsloven § 2 b), mens et strategisk vedtak ikke har en klar adressat. Bestemmelsene får anvendelse på begge disse typer vedtak.

Forskningsrådets valg av f.eks. særlige satsningsområder vil betegnes som et strategisk vedtak. Det samme vil normalt være tilfellet for tildeling av ressurser fra et divisjonsstyre til et programstyre. Enkeltvedtak gjøres ved bevilgning til, eller avslag på, en søknad om støtte. Mens de strategiske vedtakene har mer generell og indirekte betydning for den enkelte søker, vil enkeltvedtakene direkte og konkret være avgjørende for utfallet av saken.

Både for enkeltvedtak og strategiske vedtak må bestemmelsene om habilitet og tillit følges. En tilknytning som vil føre til inhabilitet i enkeltvedtak, vil ikke nødvendigvis føre til inhabilitet for et strategisk vedtak. Inhabilitet ved strategiske vedtak kan oppstå dersom man med stor grad av sannsynlighet kan forutsi at vedtaket vil få konkret betydning for en bestemt institusjons mulighet til å oppnå støtte på et senere tidspunkt. Jo tydeligere muligheten er for at en avgjørelse vil kunne få konkret betydning for tildeling av støtte fra Forskningsrådet til bestemte søkere, jo nærmere kommer man en inhabilitetssituasjon.

En annen viktig forskjell mellom enkeltvedtak og strategiske vedtak er at bestemmelsen om automatisk inhabilitet (bestemmelsenes punkt 3.1) normalt ikke kommer til anvendelse i forbindelse med de strategiske vedtakene idet disse ikke retter seg mot eller direkte gjelder en søker, jf. partsbegrepet over.

3. Generelt om habilitetsvurdering

Veiledningen i kombinasjon med bestemmelsene og kommentarene er ment som et hjelpemiddel for vurderingen av habilitetsforhold.

Ved vurdering av habilitetsforhold vil det ofte være behov for å bruke skjønn. Ved vurdering av habilitet må følgende overordnede spørsmål stilles:

- Er det noen forhold i saken som kan svekke, eller kan antas å svekke, vedkommendes profesjonelle dømmekraft?
- Er det noen forhold i saken som kan svekke, eller kan antas å svekke, vedkommendes profesjonelle dømmekraft sett utenfra?
- Er vedkommendes opptreden egnet til å svekke tilliten til beslutningen?

Det skal legges vekt på muligheten for personlig fordel, tap eller ulempe som følge av utfallet av saken.

Det presiseres at det ikke er kritikkverdig å være inhabil. Derimot er det kritikkverdig dersom man ikke tar konsekvensene av at man i enkelte sammenhenger har en så sterk tilknytning til en part (se definisjon av part) at man ikke kan være med på å ta en avgjørelse som berører den parten.

Nedenfor er det satt opp en oversikt over hvilke forhold som bør vurderes når man skal avgjøre om en person er inhabil. Det er ment som en hjelp til å systematisere vurderingene, og kan også være et underlag for protokollering av det skjønn som er utvist.

Sjekkpunkter	Nærmere beskrivelse
a) Automatisk inhabilitet	Selv part i saken, eller f.eks. i slekt med, gift med, forlovet med, skilt fra, eller fosterfar/-mor, verge for, eller i direkte konkurranse med, part i saken, overordnet eller medlem av styringsorgan for part i saken. Se bestemmelsene om automatisk inhabilitet.
b) Nær personlig/faglig tilknytning	Nært personlig vennskap (det må være mer enn bare bekjentskap), faglig fellesskap, for eksempel samarbeid eller samforfatterskap av nyere dato etc. Både omfang og nærhet i tid er elementer i vurderingen av nærhet i samarbeid/samforfatterskap (se kapittel 4.1 om faglig samarbeid). Ved vurdering av om nære personlige eller faglige forhold fører til inhabilitet, må det vurderes om avgjørelsen av den aktuelle saken har betydning for den man har et nært forhold til (jf. punkt c).
c) Mulighet for personlig vinning/tap/ulempe	For å bli inhabil skal man selv, eller noen man har et nært forhold til (punkt b), ha noen grad av personlig interesse av utfallet av en sak. I Forskningsrådet vil det normalt dreie seg om utfallet av en prosjektbevilgningssak. Den personlige interessen kan være av faglig og/eller økonomisk art. For universitetsansatte kan egeninteressen ofte være av faglig art. Man kan ha en egeninteresse av at ens fagmiljø blir styrket, får økt anerkjennelse, eller får finansiert nytt utstyr, selv om man ikke selv er direkte involvert i det aktuelle prosjektet, fordi dette kan øke ens egne muligheter for fremtidig støtte. For en bedriftsansatt, spesielt fra en liten bedrift, kan egeninteressen være av økonomisk art, det kan trygge arbeidsplassen for alle om bedriften får en bevilgning. For ansatte ved forskningsinstitutter kan begge forhold være aktuelle, avhengig av instituttets størrelse og mangfold (se kapittel 5).
d) Andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til en beslutning hvis vedkommende deltar	Er det noen forhold som kan svekke, eller kan antas å svekke, den profesjonelle dømmekraften sett utenfra, for eksempel knyttet til kravet om forsvarlig saksbehandling, likebehandling eller saklighet? Kontrollspørsmålet må være: Hvordan tar dette seg ut utenfra? Det må være en vurdering som bygger på mer enn løse antagelser og spekulasjoner. Man må vurdere det slik at det er overveiende sannsynlig, at noen vil reise spørsmål ved en persons upartiskhet, og at dette vil svekke tilliten til den aktuelle beslutningen.

Det er viktig at alle aktuelle momenter vurderes i hvert enkelt tilfelle. Hvis flere momenter gjør seg gjeldende samtidig, kan det lettere føre til inhabilitet.

4. Vurdering av inhabilitet etter skjønn

Når det ikke foreligger automatisk inhabilitet, er det viktig å vurdere inhabilitet ut fra reglene om skjønn. Det er ulike faktorer som må vurderes under denne kategorien. Vurderingstemaene er om det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til en beslutning dersom vedkommende deltar i saksbehandlingen. Det skal bl.a. legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære en mulighet for fordel, tap eller ulempe for vedkommende selv eller noen han eller hun har nær personlig tilknytning til.

Habilitetskravene kan bli noe strengere jo vanskeligere, viktigere og mer skjønnspreget en sak er, og også når den enkeltes mulighet for å påvirke den endelige avgjørelse i en sak er stor (Woxholt, Eckhoff/Smith, Graver og Frihagen). Det er viktig at det ikke skapes tvil om vedkommendes tilknytning til saken eller partene.

Nedenfor drøftes en del typiske situasjoner som er aktuelle i Forskningsrådet. Vurderingene er særlig basert på 3 uttalelser fra Justisdepartementets lovavdeling: JDLOV-2000-8596b, JDLOV-2008-112 og JDLOV-2008-532. Disse igjen refererer alle til Frihagen: *Inhabilitet etter forvaltningsloven (1985)*. Det er i tillegg referert til Woxholt, Eckhoff/Smith og Graver.

Åpenhet

Troverdigheten må bedømmes utenfra. Når det gjelder kollegiale organer som fagpaneler, komitéer eller programstyrer vil det være viktig at forhold som med rimelighet kan tenkes å skape inhabilitet, kommer på bordet og blir diskutert. Dersom dette kravet blir oppfylt, vil det etter omstendighetene spille mindre rolle om vedkommende organ kommer frem til "galt" svar på et habilitetsspørsmål som i alle tilfelle byr på rimelig tvil. *Åpenhet* som også kan dokumenteres i ettertid vil også kunne styrke tilliten til at organet har foretatt en forsvarlig behandling av spørsmålet (Smithutvalget).

Det er viktig å understreke at åpenhet ikke avbøter inhabilitet, men i grensetilfeller der det kan være ulike oppfatninger i skjønnsvurderingen vil det ved slik åpenhet ikke være så enkelt å argumentere på måter som kan føre til utilbørlig favorisering av de eksterne interessene som medlemmet har en tilknytning til. Og ikke minst vil kollegiets øvrige medlemmer bli satt i stand til å bedømme de argumenter som den enkelte fremfører, i lys av det de har fått vite om hans eller hennes tilknytning til saken, noe som kan bidra til at tilliten til beslutningen ikke svekkes.

Praktiske ulemper

Justisdepartementets lovavdeling har uttalt at det kan tas hensyn til praktiske ulemper (se f.eks. JDLOV-2000-8596b), men det er fortsatt et grunnleggende krav at saksbehandlingen skal være forsvarlig. Dette er nærmere omtalt under 4.1 *Samarbeid i små fagmiljøer*, men kan også være aktuelt i andre tilfeller.

4.1 Nært faglig samarbeid, herunder sampublisering og veiledning

Den som har, eller inntil nylig har hatt, et nært faglig samarbeid med en person eller institusjon som er part i saken vil kunne bli inhabil fordi et nært faglig samarbeid kan påvirke evnen til upartisk vurdering.

Generelt skal det mye til for at samarbeid i tjeneste skal medføre inhabilitet. Det er først hvis samarbeidet er særlig nært og omfattende at det kan bli spørsmål om inhabilitet av den grunn alene. Vanlig samarbeid i tjeneste og kontakt grunnet i arbeid innen samme fagfelt vil normalt ikke føre til inhabilitet (Frihagen). Forvaltningsloven åpner for en bred skjønsmessig vurdering der det avgjørende er om det er konstatert et «særegent forhold» og om det er «egnet til å svekke tilliten» til upartisk vurdering.

Når mulig inhabilitet som følge av faglig samarbeid skal vurderes, må saksbehandler danne seg et bilde av hva de konkrete samarbeidsrelasjonene faktisk innebærer. Det må tas stilling til samarbeidets art (herunder hvor nært samarbeid det dreier seg om), og når samarbeidet fant sted (avstand i tid). Det ligger i sakens natur at samarbeid er dynamisk og at det er mange ulike typer relasjoner. Det er følgelig vanskelig å gi generelle regler for det skjønn som skal utøves. Samarbeid mer enn 3 år tilbake i tid fører normalt ikke til inhabilitet, med mindre det tidligere samarbeidet har skapt en varig, nær relasjon (faglig og/eller personlig). Her må det brukes skjønn.

Vanlig samarbeid i tjenesten og kontakt grunnet arbeid innen samme fagfelt vil normalt ikke føre til inhabilitet, selv i tilfeller der det strekker seg over lang tid og er omfattende. For at samarbeidet skal kunne anses som et "særegent" forhold, må det i utgangspunktet dreie seg om samarbeid som har en særlig tilknytning til saken, eller om et særlig nært og/eller langvarig samarbeid. Om det dreier seg om et aktivt faglig samarbeid av nyere dato, er også dette et forhold av betydning.

Særlig om forskningssamarbeid

Samarbeid innenfor forskning kan ha særtrekk som skiller det fra samarbeid i andre arbeidsforhold. Forskning kan være direkte koblet til individuelle ideer og selvstendig kunnskapsproduksjon, med vitenskapelige artikler som konkret, målbart resultat. Slik sett kan forskning være en mer personlig virksomhet enn det som foregår i mange andre arbeidsforhold. Forskningssamarbeid kan foregå i et fellesskap med kolleger innenfor samme fagfelt, forskningstradisjon og -retning, og kan resultere i at den enkelte forskers navn knyttes sammen med kollegers ifm. publikasjoner og lignende. Nært faglig samarbeid kan også føre til at vedkommende er mindre kritisk til samarbeidspartnerens prosjekter. I og med den store konkurransen som råder innenfor forskningen, ikke bare om penger men også om renommé, kan det også ha betydning for en forsker at en samarbeidspartner gjør det godt innenfor forskerens felt.

Disse momentene innebærer at favorisering av en (tidligere) samarbeidspartner i større grad enn i andre arbeidsforhold kan innebære en bekreftelse også av eget arbeid/anseelse. Dette kan tilsi at forskningssamarbeid i visse tilfeller må bedømmes strengere enn kollegialt samarbeid i andre arbeidsforhold.

Samarbeid i små fagmiljøer

I små fagmiljøer vil situasjonen kunne være slik at «alle kjenner alle». Mellom forskere vil dette også gjelde over landegrensene. Det ser også ut til at utviklingen i forskningen går i retning av at fagfelt blir stadig smalere og at det er behov for spisskompetanse. Det kan medføre at det ved inhabilitet er vanskelig eller til og med umulig å finne en erstatte uten en viss tilknytning til saken eller partene. Dette reiser spørsmålet om og eventuelt i hvilken utstrekning man ved inhabilitetsvurderingen kan ta hensyn til de praktiske ulemper som dermed oppstår. Justisdepartementets lovavdeling har uttalt seg om dette (se innledning).

Departementet uttaler at hensynet til praktiske ulemper først og fremst kan ha betydning når det er umulig eller uforholdsmessig vanskelig å få tak i andre kompetente personer. Men hensynet gjelder også når det er uforholdsmessig kostbart å bruke andre personer. (Disse to omstendighetene kan for øvrig henge sammen.) Situasjonen må imidlertid vurderes konkret, blant annet under hensyn til hvor skjønnspreget, viktig og vanskelig saken er, og hvor lang tid det vil ta før andre kan gjøre jobben. I slike tilfeller må imidlertid vurderingen suppleres med det grunnleggende kravet om at saksbehandlingen skal være forsvarlig.

Det er særlig viktig med åpenhet omkring personens tilknytning til saken eller partene, og at det er adgang til å imøtegå vedkommendes bidrag, f.eks ved å innhente flere fagekspertuttalelser og at vurderingene diskuteres i panelmøter. Det bør også unngås at vedkommende brukes som saksordfører for søknaden/saken.

Samforfatterskap som indikasjon på nært faglig samarbeid

Samforfatterskap kan være en indikasjon på nært faglig samarbeid.

Definisjonen av rettmessig forfatterskap fremgår av pkt. 8 i [Retningslinjer for naturvitenskapelig og teknologisk forskning](#), (og tilsvarende for andre fag, jf. *etikkom.no*):

- Alle skal ha gitt et betydelig direkte akademisk bidrag til i det minste to av de fire komponenter i et typisk forskningsprosjekt:
 - i. Konsept eller design
 - ii. Datainnsamling og bearbeidelse av data
 - iii. Analyse og tolkning av data
 - iv. Skriftlig utforming av substansielle deler av arbeidet
- For det andre skal alle kritisk ha gjennomgått ulike utkast og godkjenne den siste versjonen.
- For det tredje skal alle være i stand til å forsvare arbeidet i sin helhet (om enn ikke nødvendigvis alle tekniske detaljer).

Der kriteriene for rettmessig forfatterskap er oppfylt vil det foreligge et samarbeid, men det er ikke gitt at det medfører inhabilitet, se generelt om samarbeid. Antall bidragsyttere til en publikasjon, og rollen vedkommende har hatt, kan si noe om sannsynligheten for at samarbeidet er så nært at det vil medføre inhabilitet. Antall sampublikasjoner og utgivelseshyppigheten er også faktorer som må vurderes.

Samforfatterskap som ikke fyller vilkårene for rettmessig forfatterskap, vil ikke føre til inhabilitet med mindre det også foreligger samarbeid ut over samforfatterskapet som er av en slik karakter at det fører til inhabilitet.

- Redaktøransvar vil normalt ikke medføre inhabilitet.
- Ved rettmessig samforfatterskap som ligger nær 3 år tilbake i tid kan det være aktuelt å undersøke når samarbeidet fant sted, fordi det kan ha gått en tid før publikasjonen kom på trykk.

Veiledning

En person som har vært veileder for en part med sikte på doktorgrad for mer enn tre år siden (jf. bestemmelsen punkt 3.1 f) må vurdere sin habilitet ut fra spørsmålene i de tre kulepunktene i kapittel 3 i veiledningen. Det samme gjelder for den som er, eller har vært, veileder for en part med sikte på andre eksamener enn doktorgrad.

Eksempel 1 Faglig samarbeid

Justisdepartementets lovavdeling har vurdert habiliteten til en person som har samarbeidet om å utarbeide et faghefte med en som var part i en sak. Videre har han bidratt med et kapittel til partens lærebok, og han og parten har sittet sammen i flere styreverk og grupper. Personen skulle gjøre kompliserte vurderinger med betydelig elementer av skjønn, og vurderingene ville få avgjørende betydning for utfallet av saken. Lovavdelingen konkluderte med at personen ikke var inhabil. Ved inhabilitetsvurderingen ble det lagt vekt på at det skal mye til før kontakt grunnet i arbeid innenfor samme fagfelt fører til inhabilitet, og at det hele tiden hadde vært åpenhet om tilknytningen til parten.

Eksempel 2 Samarbeid i tjenesten

A og B arbeidet ved samme kontor i 6 år på 90-tallet, og A karakteriserer det som et godt og nært faglig samarbeid. Fra 2005 til 2008 hadde de igjen kontakt selv om de ikke var ved samme kontor (men i to departementer), og A beskriver forholdet som faglig og politisk nært. De har vært sporadisk hjemme hos hverandre gjennom årene. Justisdepartementets lovavdeling fant ikke at A i 2008 var inhabil til å treffe en avgjørelse som gjaldt B, fordi samarbeid i tjenesten normalt ikke vil føre til inhabilitet (selv om det var en så viktig avgjørelse som utnevning av B til en stilling) (JDLOV-2008-532).

4.2 Nært vennskap

Et nært vennskap med en person som er part i saken, kan resultere i inhabilitet i forhold til denne parten. Det skal imidlertid foreligge et virkelig nært vennskap før et slikt forhold fører til inhabilitet (Frihagen). Vanlig godt vennskap og samarbeid leder ikke til inhabilitet. Det må alltid foretas en helhetsvurdering fordi det i praksis ofte foreligger andre tilknytningsmomenter enn bare vennskapet.

Deltagelse i selskapelighet av klart privat karakter kan oppfattes som uttrykk for et nærmere personlig vennskap, og kan da gi grunnlag for inhabilitet. Invitasjon til private selskap kan imidlertid også ha karakter av utkvittering av antatte sosiale forpliktelser eller være et prøvende forsøk på å avklare om det foreligger forutsetninger for å utvikle et nærmere vennskap (JDLOV-2000-8596b).

4.3 Personlig eller faglig motsetningsforhold

Skarpt og direkte motsetningsforhold kan medføre inhabilitet.

En som står, eller nylig har stått, i et personlig eller faglig motsetningsforhold til en part i saken ut over det som vurderes som normal uenighet, vil kunne være inhabil i forhold til denne parten. Eksempel på dette kan være dersom det i offentlige medier har kommet til uttrykk sterke, negativt ladete personkarakteristikker.

4.4 Eierskap – aksjer e.l.

Personlig eierskap:

Eierskap til aksjer i en virksomhet som er part i saken vil i utgangspunktet ikke i seg selv være nok til å skape inhabilitet.

Likevel kan det tenkes aksjeinnehav som kan svekke tilliten til upartiskhet. Eksempler på dette kan være majoritetsposisjon eller eneeie. Dette forholdet forsterkes ytterligere dersom eierinteressene er betydelige i forhold til egen økonomi samtidig som utfallet av en søknad til Forskningsrådet vil kunne avgjøre om investeringen vil gå tapt eller gi gevinst.

Eierskap til få aksjer i et stort selskap, eller et selskapet som har vedtekter som begrenser eller forhindrer utbetaling av utbytte, vil normalt være uproblematisk.

Arbeidsgivers eierskap:

Dersom virksomheten en person er ansatt i, eier aksjer i andre selskap som søker om forskningsmidler, kan dette også føre til at vedkommende er inhabil, dersom avgjørelsen vil kunne påvirke aksjekursen i vesentlig grad, og dette igjen vil kunne ha betydning for vedkommende (for eksempel ved at det trykker vedkommendes arbeidsplass).

4.5 Indirekte konkurranse

Ved direkte konkurranse må situasjonen vurderes i henhold til bestemmelsen punkt 3.3, jf. veiledningens kapittel 6.

Mindre direkte konkurranseforhold vil også kunne medføre inhabilitet, men da må det komme noe annet i tillegg til perifer konkurranse (for eksempel sterk faglig uenighet).

5. Inhabilitet for ansatt ved samme institusjon (kollegainhabilitet)

Når det gjelder kollegainhabilitet, kan både reglene om automatisk inhabilitet og inhabilitet etter skjønn komme til anvendelse.

Flere momenter må vurderes når en person skal være med på å fatte vedtak som gjelder søknader fra den institusjonen der vedkommende er ansatt.

- Hvilken posisjon har vedkommende i institusjonen?
 - Under ellers like forhold vil inhabilitet kunne oppstå oftere når vedkommende har en sentral posisjon i den virksomhet der vedkommende er ansatt.
- Eierrettigheter i form av aksjer eller lignende i den institusjonen hvor vedkommende er ansatt, må vurderes.
 - Høy stilling ved institusjonen kan medføre at selv en mindre aksjepost vil kunne utløse inhabilitet. Omvendt vil en stor aksjepost kunne bidra til å utløse inhabilitet også for en vanlig ansatt i vedkommende institusjon.

Vurdering av inhabilitet vil kunne påvirkes av hvilken sektor (universitetssektoren, instituttsektoren eller næringslivet) vedkommende er tilknyttet.

Under følger noen momenter som kan brukes ved habilitetsvurderingen basert på vedkommendes tilknytning til de ulike sektorene:

Universitetssektoren

Den som er rektor, dekan eller instituttleder vil være inhabil til å behandle søknader fra egen enhet i henhold til bestemmelsen punkt 3.1 e). Det samme gjelder den som sitter i styret for universitetet, fakultetet eller instituttet.

Forsker/professor vil ofte kunne være inhabil for søknader der forskere fra egen forskergruppe, eller nære faglige samarbeidspartnere, er sentrale. Det at man kommer fra samme institutt, behøver ikke å medføre inhabilitet. Dette vil være avhengig av instituttets størrelse (antall forskere) og den faglige relasjonen mellom søker og vedkommende forsker/professor. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Instituttsektoren

Den som er leder, eller har ledende stilling, ved et institutt vil være inhabil i henhold til bestemmelsen punkt 3.1.e). Det samme gjelder den som sitter i styret for instituttet.

Forsker-/professorstilling vil, på samme måte som for universitetssektoren, ofte kunne medføre inhabilitet for søknader der forskere fra egen forskergruppe eller nære faglige samarbeidspartnere er sentrale. I tillegg må det vurderes hvilken betydning det har for den ansatte at en søknad fra instituttet blir innvilget. I denne vurderingen må det legges særlig vekt på prosjektets betydning for instituttets økonomi og renommé.

Næringslivet

Den som er leder, eller har ledende stilling, i et selskap vil være inhabil i henhold til bestemmelsenes punkt 3.1.e). Det samme gjelder den som sitter i styret for selskapet.

Ansatte i et selskap som søker om forskningsmidler, vil, på samme måte som for universitets- og instituttsektoren, ofte kunne være inhabile for søknader der personer fra eget fagmiljø eller nære faglige samarbeidspartnere er sentrale. I tillegg må det vurderes hvilken betydning det har for de ansatte at en søknad fra selskapet blir innvilget. I denne vurderingen må det legges særlig vekt på prosjektets betydning for selskapets økonomi og renommé.

6. Konkurranserinhabilitet

Medlemmer av et styrende og rådgivende organ samt eksperter som er inhabile, fratrer ved behandling av søknader som står i, eller kan komme til å stå i, et direkte konkurranseforhold til en søknad medlemmet er inhabilt i forhold til.

Inhabilitet inntreffer ikke automatisk for hele søknadspuljen fordi om et programstyremedlem er inhabilt i forhold til en eller flere av søknadene. Det avgjørende er om det er et slikt "direkte" konkurranseforhold mellom søknadene at det er egnet til å svekke tilliten til vedkommende programstyremedlems upartiskhet i behandling av de øvrige søknadene. Ved en konkret vurdering av om det foreligger konkurranseinhabilitet, vil det avgjørende kriteriet være om avslag for en eller et lite antall konkurrerende søknader i vesentlig grad vil øke sannsynligheten for at søknaden som det knytter seg inhabilitet til, vil få tilslag, det vil si om det inhabile medlemmet har en spesiell interesse i at andre bestemte søknader får avslag.

Dette vil kunne være tilfelle:

- når de tilgjengelige midlene bare rekker til noen få søknader og puljen også omfatter få søknader. En slik situasjon taler for inhabilitet i forhold til hele puljen.
- hvis det er en eller flere store konkurrerende søknader som vil blokkere for mange andre mindre. I en slik situasjon vil den som er inhabil til en liten søknad kunne ha interesse av å nedvurdere en av de store.
- hvis de tilgjengelige midlene rekker til de fleste søknadene, med unntak av noen få. I en slik situasjon blir det kritisk hvilke prosjekter som får avslag, fordi de øvrige dermed er sikret finansiering.
- når det er få søknader innen et programs deltema. Her vil det innen deler av søknadsbehandlingen kunne oppstå konkrete interessekonflikter.

Om inhabiliteten vil gjøre seg gjeldende i forhold til hele søknadspuljen, må vurderes i hvert enkelt tilfelle. For å forenkle denne vurderingen, legges det til grunn at dersom det er 20 eller færre søknader i en pulje, vil inhabilitet normalt gjelde for hele puljen. Er det flere enn 20, legges det motsatte til grunn, med mindre det foreligger situasjoner som beskrevet over, eller andre situasjoner som kan lede til inhabilitet. Tallet 20 må derfor bare anses som veiledende. Det enkelte styrende eller rådgivende organ må selv vurdere den konkrete situasjonen.

I noen tilfeller kan konkurranseinhabilitet reduseres ved at enkelte saksdokumenter ikke gjøres kjent for programstyre- eller komitémedlemmer før søknadsbehandlingen. Når det foreligger ekspertvurderinger, vil det kunne være forholdsvis lett å se hvilke søknader som står i et særskilt konkurranseforhold til hverandre. I et slikt tilfelle vil et styre- eller komitémedlem som er inhabilt til en søknad, ikke kunne være med å vurdere andre søknader selv om antallet er større enn 20.

Risikoen for at det skal oppstå konkurranseinhabilitet kan imidlertid reduseres ved at resultatet av ekspertvurderingene ikke gjøres kjent for programstyre- eller komitémedlemmene før etter at de har foretatt sin vurdering av strategisk betydning og relevans i forhold til utlysningen etc. Denne fremgangsmåten kan også følges dersom programstyret eller komitéen skal vurdere faglig kvalitet, og benytte ekspertuttalelsene som en støtte for programstyrets/komitéens beslutning om hvilke søknader som er støtteverdige. I den endelige sluttbehandlingen må inhabile medlemmer fratre. Ved å følge en slik fremgangsmåte kan en oppnå at flere programstyre- eller komitémedlemmer kan være med å behandle søknadene ”i første runde”, ettersom det på det stadiet ikke er direkte klart hvilke søknader som er i direkte konkurranse med hverandre.

I vurderingen av hva som er en hensiktsmessig fremgangsmåte, må en også vurdere hvordan dette vil fremstå utad, og om det vil kunne bidra til å svekke tilliten til beslutningene.

7. Inhabilitet hos ansatte og vurdering av karenstid

Vi må anta at både saksbehandlere og ledere i Forskningsrådet til tider vil oppleve å være inhabile i forhold til enkeltsøknader. De praktiske konsekvensene av slik inhabilitet må vurderes for hvert enkelt tilfelle.

Nyansatte som rekrutteres fra søkermiljøene vil, avhengig av tidligere stilling, kunne være inhabile til de fleste søknadene som kommer fra vedkommendes tidligere arbeidsplass i en viss tid etter tilsetting i Forskningsrådet. Det er her lagt til grunn den samme vurderingen som er omtalt i kapittel 4.1 om at den som inntil nylig har hatt et nært faglig samarbeid, herunder samforfatterskap, med en person eller institusjon som er part i saken, vil kunne være inhabil i forhold til denne parten. I hvor lang tid vedkommende vil være inhabil, avhenger av hvilket samarbeid personen har hatt med sine forskerkolleger.

Det vil være uheldig om en nyansatt behandler søknader fra sin tidligere arbeidsplass kort tid etter overgangen til Forskningsrådet. Hovedregelen bør være at det gjelder en karenstid på seks måneder for nyansatte, det vil si like lenge som prøvetiden. Det må legges til grunn at den nyansattes fokus og lojalitet er flyttet fra den tidligere arbeidsplassen til den nye etter denne perioden. Det er også i de første seks månedene at det vil være størst sannsynlighet for at den nyansatte vil møte søknader som han/hun selv har vært involvert i, eller hatt et forhold til på sin tidligere arbeidsplass.

Karenstiden bør praktiseres slik at en nyansatt ikke bør delta i behandlingen av søknader fra tidligere arbeidsgiver for søknadsbehandlingsprosesser som starter, eller er i gang, i første halvdel av karenstiden. Det må her også tas hensyn til konkurranseinhabilitet.

Grunnregelen om inhabilitet i seks måneder utelukker ikke at vedkommende allikevel kan være inhabil ut over denne perioden.

Dersom nyansatt har permisjon fra sin tidligere arbeidsplass, må det vurderes om vedkommende er inhabil i hele permisjonstiden.

8. Hva kan en inhabil medarbeider gjøre i søknadsbehandlingen

Det følger av forvaltningslovens § 6 og våre egne interne bestemmelser at en ansatt i Forskningsrådet er inhabil i søknadsbehandlingen av søknader som vedkommende selv eller noen som står ham/henne nær, er part i. Konsekvensen av at en ansatt er inhabil, er at vedkommende ikke kan forestå søknadsbehandlingen av den konkrete søknaden eller søknader som er i direkte

konkurranse med denne. Konkurranserinhabiliteten må vurderes etter vanlige retningslinjer, se kapittel 6.

Når en leder er inhabil, kan saksbehandlere som er underordnet denne lederen, fortsatt forestå søknadsbehandlingen, men kan ikke fatte avgjørelser underveis i prosessen (for eksempel velge fagekspert). I slike tilfeller må avgjørelsene løftes ut av egen avdeling/divisjon, og om nødvendig forelegges en settedirektør.

Oppgavene i de ulike trinnene i søknadsbehandlingen er av ulik karakter, og det er viktig å ha klart for seg hvilke som innebærer å ta en avgjørelse. Nedenfor vises en skjematisk oversikt med de ulike trinnene i søknadsbehandlingen, og hvilke oppgaver som kan utføres av en inhabil saksbehandler og av en saksbehandler hvis leder er inhabil. Den er basert på følgende to situasjoner:

- Det er i utgangspunktet ingen føringer på fordeling av midler, det vil si at alle søknader er i konkurranse med hverandre.
- Det er før selve søknadsbehandlingen gitt føringer for fordeling av midler, det vil si at søknader kan inndeles i mindre grupper der de konkurrerer med hverandre internt i gruppen, men ikke konkurrerer med søknader i andre grupper.

Følgende forkortelser er brukt på de ulike oppgavetyperne:

- K** – Kontortekniske oppgaver: Oppgaver som ikke vil innvirke på sluttresultatet i en sak, kan alle utføre – også den som er inhabil.
- T** – Tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse: Oppgaver som går ut på å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, kan en inhabil saksbehandler ikke utføre. Hvis saksbehandlers leder er inhabil, kan en habil saksbehandler likevel utføre disse oppgavene.
- A** – Ta en avgjørelse: Oppgaver som må karakteriseres som avgjørelser – det vil si at de har betydning for den videre saksgangen – forutsetter at verken utførende saksbehandler eller dennes leder er inhabil.

	Trinn i saksgangen	Oppgavens art, jf. forvl. § 6	Ikke føringer på fordeling av midler innenfor den samlede søknadsporteføljen	Gitt føringer på fordeling av midler innenfor den samlede søknadsporteføljen - ikke alle søknader konkurrerer mot hverandre
1	Avvisning av søknad uten vurdering, dvs. på entydig formelt grunnlag	A	Inhabilitet får bare betydning for den aktuelle søknaden	Inhabilitet får bare betydning for den aktuelle søknaden
2	Avvisning av søknad etter skjønn	A	Inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) kan ikke vurdere avvisning av den aktuelle søknaden eller de andre søknadene	Inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) kan ikke vurdere avvisning av den aktuelle søknaden eller de andre

			<i>hvis det er færre enn 20)</i> ¹	søknadene <i>hvis det er færre enn 20</i> i den aktuelle søknadsbunken. Inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) kan avvise søknader i andre søknadsgrupper enn der den aktuelle søknaden er.
3	Foreslå å flytte søknad	T	Konkurranseinhabilitet vurderes som over	Konkurranseinhabilitet vurderes som over
4	Foreslå eksperter generelt	Er ikke del av en konkret søknadsbehandling. Habilitet er derfor ikke et tema		
5	Foreslå eksperter til en konkret søknad	T	Konkurranseinhabilitet vurderes som over	Konkurranseinhabilitet vurderes som over
6	Valg av eksperter til en konkret søknad	A	Konkurranseinhabilitet vurderes som over	Konkurranseinhabilitet vurderes som over
7	Gjennom-føring av ekspertvurdering ved bruk av fagpaneler	T	Inhabil saksbehandler kan ikke delta i gjennomføring av ekspertvurdering av konkurrerende søknader som vurderes av samme fagpanel.	Inhabil saksbehandler kan delta i gjennomføring av ekspertvurdering av søknader i annen budsjettgruppe enn den aktuelle, selv om disse skulle utføres av samme fagpanel som vurderer den aktuelle søknaden.
8	Administrativ vurdering av flere aspekter, inkludert relevans (Som	A	Inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) kan ikke vurdere den aktuelle søknaden eller de andre	Vil kunne gjøre vurderinger i andre budsjettgrupper enn der den aktuelle søknaden ligger.

¹ Antallet 20 er ikke absolutt, det åpnes for et visst skjønn med hensyn til hva som er riktig nedre grense i de enkelte tilfeller (jf kapittel 6).

	f.eks. i Provis)		søknadene <i>hvis det er færre enn 20</i> .	
9	Administrativ forberedelse til bevilgningsmøte når administrasjonen ikke innstiller	I de fleste tilfeller K. Kan være T ved mer bearbeiding	Ved T må også konkurranseinhabilitet vurderes som over.	Ved T må også konkurranseinhabilitet vurderes som over.
10	Administrativ innstilling	A	Konkurranseinhabilitet fører til at inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) ikke kan være med på å utarbeide innstilling av prosjekter. Dersom det er helt opplagt at den aktuelle søknaden ikke under noen omstendighet vil få bevilgning, vil den ikke være i konkurranse med de øvrige.	Inhabil saksbehandler (evt. habil saksbehandler med inhabil leder) kan være med å innstille prosjekter i andre budsjettgruppe enn den aktuelle.
11	Administrativ deltakelse i bevilgningsmøte både når adm. ikke innstiller og når adm. innstiller men komiteen likevel vurderer enkeltprosjekter	T	Inhabil saksbehandler kan ikke delta i møtet under behandling av den aktuelle søknaden. Ved konkurranseinhabilitet kan saksbehandler ikke delta <i>aktivt</i> i møtet.	Kan delta under behandlingen av prosjekter i andre budsjettgrupper enn den aktuelle.
12	Administrativ deltakelse i bevilgningsmøte der innstillingen som helhet godkjennes eller avslås	T	Ved konkurranseinhabilitet kan saksbehandler ikke delta <i>aktivt</i> i møtene.	Saksbehandler kan delta under behandlingen av prosjekter i andre budsjettgrupper enn den aktuelle.
13	Utsendelse av tilbake-melding om resultatet av søknadsbehandlingen	K	Inhabil medarbeider kan ikke <i>undertegne</i> brev med tilbakemelding.	Inhabil medarbeider kan ikke <i>undertegne</i> brev med tilbakemelding.

Vedlegg 3: Bakgrunn for habilitetsbestemmelsene om nært faglig samarbeid

Under arbeidet med nye veiledning til habilitetsbestemmelsene om nært faglig samarbeid, har HaK søkt i ulike rettskilder for å finne rettledning for når inhabilitet vil inntre i slike tilfeller. Vi har funnet flere uttalelser fra Justisdepartementets lovavdeling som inneholder habilitetsvurderinger for personer i samme fagmiljø og/eller samme bekjentskapskrets og én sak som også omfatter habilitetsvurderinger knyttet til sampublisering, JDLOV-2000-8596b. Lovavdelingen slår i sine uttalelser fast at det skal mye til for at samarbeid i tjeneste skal føre til inhabilitet. Det samme gjelder for vennskap.

Når det nå viser seg at Forskningsrådet tilsynelatende har vært unødvendig strenge når det gjelder habilitet på grunn av faglig samarbeid og sampublisering, var det naturlig for HaK å undersøke om det kunne finnes en forklaring på denne strengheten før en eventuell oppmykning kunne foreslås.

Det har vært to «Smith-utvalg» som har vurdert habilitet i Forskningsrådet, ett i 1993 og et nytt i 2004. Det siste ble nedsatt etter at Forskningsrådets praksis var blitt gjenstand for mye negativ presseomtale, spesielt når det gjaldt konkurranseinhabilitet.

I Rapporten «Habilitet og tillit i Norges forskningsråd» fra 1993, omtaler utvalget faglig samarbeid som grunnlag for inhabilitet, s.23. Her heter det at dersom vedkommende «faglig har et særlig nært forhold til søkeren» eller er «samarbeidspartner ved samme institusjon» kan dette føre til inhabilitet. Utvalget viser til at inhabilitet kan oppstå i slike situasjoner både fordi det kan innebære en særlig fordel for noen vedkommende har nær personlig tilknytning til og på grunn av hensynet til allmennhetens tillit til vedkommendes upartiskhet.

Utvalget foreslår «særskilte faglige og/eller personlige relasjoner til part» som et forhold som bør reguleres i egne regler for Forskningsrådet, men det gis ikke noen nærmere veiledning knyttet til spørsmål om hva som skal til for at nært faglig samarbeid skal føre til inhabilitet.

Saken som behandles i JDLOV-2000-8596b var sterkt mediefokusert, og uttalelsen fra Justisdepartementets lovavdeling forelå på det tidspunkt Smithutvalget i 2004 skrev rapporten «Forskningsrådets legitimitet – Habilitet og kvalitet i søknadsbehandlingen» som har dannet grunnlaget for Forskningsrådets habilitetsregler.

Smithutvalget av 2004 sier ingen ting om nært faglig samarbeid, og fremhever at utvalget ikke har sett det som sin oppgave å utarbeide noe forslag til liste over de momenter som må vurderes, men er tydelig på at Rådet må utarbeide en momentliste for bl.a. *om tjenestemannen har, eller inntil nylig har hatt, et nært faglig samarbeid, herunder medforfatterskap, med en person eller institusjon som er part i saken (se pkt. 1.2 b) i Rådets nåværende regler*.

Smithutvalget overlater altså saken til Forskningsrådet, og gir ikke engang en antydning om at her fins det vurderinger av Frihagen og Justisdepartementets lovavdeling. Samtidig er det et gjennomgående tema i utvalgets rapport at det må legges større vekt på skjønnsvurderinger, spesielt eksemplifisert for kollegainhabilitet.

I vedleggene til Smithutvalgets rapport er det en oversikt over andre lands habilitetsregler, slik de var i 2003.

Der finner man under De statlige forskningsrådene og Forskerforum i Danmark:

Inhabilitet kan også utløses om saken gjelder en forskergruppe som medlemmet nylig har deltatt i, eller fortsettelse av et prosjekt som medlemmet har deltatt i.

Konkurransinhabilitet praktiseres når det forventes at det skal deles ut færre enn 8 bevilgninger.

Under Finlands Akademi står det: *Ifølge habilitetsreglene til Finlands Akademi (vedlagt) skal en person utelukkes fra søknadsbehandlingen ved følgende forhold:*

.....

- Nært samarbeid med søker, eksempelvis samforfatterskap siste tre år eller involvert i forberedelsene av søknaden.

Konkurrenseinhabilitet gjelder for en som selv er søker, men ikke hvis inhabilitet skyldes andre forhold enn deltagelse i søknad.

Under Vetenskapsrådet i Sverige står det: *Under situasjoner som kan bidra til å svekke tilliten til upartiskhet og som bør unngås, nevnes:*

«..... - när en handläggare har ett pågående eller nyligen avslutat nära samarbete, till exempel i form av lärare/elev-förhållande eller gemensamt bedriven forskning, med en sökande»

Muntlig får vi opplyst at reglene praktiseres slik at samarbeid siste 5 år eller det å tilhøre samme forskergruppe er forhold som utløser inhabilitet.

Det er ingen regler om konkurrenseinhabilitet

Og videre fra Sverige: *Ifølge VINNOVAs habilitetsregler utløser følgende forhold inhabilitet (dette er en kort sammenfatning, den eksakte teksten finnes i vedlegg):*

-

- Samproduksjon/samarbeid (eksempelvis en artikkel) i løpet av de siste fem år. Ved nært samarbeid kan lengre tidsrom gjelde.

Heller ikke Vinnova har regler om konkurrenseinhabilitet, men det er opplyst at det kan tenkes situasjoner der dette kan oppstå.

På denne bakgrunn kan det se ut som om Forskningsrådet har valgt å følge andre nordiske land, fremfor å følge Frihagen og Justisdepartementets lovavdeling, kanskje ut ifra en oppfatning av at det ikke bare dreier seg om habilitet formelt sett, men også om tillit til Forskningsrådets beslutninger. Det forhold at de andre nordiske land i liten grad har vektlagt konkurrenseinhabilitet er ikke hensyntatt.

Forskningsrådets habilitetsregler ble gjennomgått i 2008, men da med tanke på å gjøre dem klarere. Det ble i den sammenheng ikke gjort noe forsøk på å finne ut om de var tolket for strengt i forhold til hva Forvaltningsloven tilsier. Bakgrunnen for denne nye gjennomgangen er at reglene, spesielt når det gjelder sampublisering, har vært oppfattet som svært mye strengere enn de var ment å være. Gjennomgangen har avdekket at det også er rom for en reell oppmykning.