



2015-6

Ankestyrelsen var part i en sag i Ligebehandlingsnævnet og varetog samtidig sekretariatsbetjeningen af nævnet i sagen. Myndighedsinhabilitet

En ansat i Ankestyrelsen blev afskediget i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Den afskedigede mente at være blevet udsat for aldersdiskrimination, og klagede til Ligebehandlingsnævnet.

Efter ligebehandlingsnævnsløven stiller Ankestyrelsen sekretariat til rådighed for Ligebehandlingsnævnet.

Ombudsmanden undersøgte spørgsmålet om inhabilitet, dvs. hvilken betydning det havde, at Ankestyrelsen havde varetaget sekretariatsbetjeningen af Ligebehandlingsnævnet i en sag, hvor Ankestyrelsen samtidig var part.

Ligebehandlingsnævnet og Beskæftigelsesministeriet mente ikke, at der forelå myndighedsinhabilitet i sagen.

Efter ombudsmandens opfattelse forelå der myndighedsinhabilitet, og Ligebehandlingsnævnet burde derfor have overvejet mulighederne for substitution af Ankestyrelsens sekretariatsbetjening. Ombudsmanden henstillede til Ligebehandlingsnævnet at genoptage sagen og træffe en ny afgørelse.

(Sag nr. 13/04715)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse i sagen efterfulgt af en sagsfremstilling.

Ombudsmandens udtalelse

Sagen drejer sig om din afskedigelse som (...) [stillingsbetegnelse; min tilføjelse] fra Ankestyrelsen. Du var (...) år [over 60 år], da du ved brev af (...) januar 2012 blev afskediget. Du mener, at afskedigelsen er udtryk for aldersdiskrimination.

17. februar 2015

Forvaltningsret
1114.1

Personspørgsmål
3

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i din sag den 26. juni 2013. Et flertal i nævnet fastslog, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at du blev afskediget.

Du har klaget til mig over afgørelsen. Du mener – ligesom mindretallet i nævnet – at du har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at du er blevet forskelsbehandlet på grund af din alder, og at du dermed har løftet din del af bevisbyrden efter § 7 a i forskelsbehandlingsloven (lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.).

Du har også gjort gældende, at der er habilitetsmæssige betænkeligheder ved Ligebehandlingsnævnets behandling af din sag, idet Ankestyrelsen både er part i sagen og samtidig har varetaget sekretariatsbetjeningen af nævnet.

Jeg har afgrænset min undersøgelse til at vedrøre spørgsmålet om inhabilitet – dvs. hvilken betydning det har, at Ankestyrelsen har varetaget sekretariatsbetjeningen af Ligebehandlingsnævnet i en sag, hvor Ankestyrelsen samtidig var part. Jeg henviser i den forbindelse til mit høringsbrev af 25. november 2013 til Ligebehandlingsnævnet og til § 16, stk. 1, i lov om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013). Efter denne bestemmelse afgør ombudsmanden selv, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

1. Retsgrundlag

1.1. Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet er nedsat og organiseret i henhold til lov nr. 387 af 27. maj 2008 om Ligebehandlingsnævnet. Loven er senest bekendtgjort ved lovbekendtgørelse nr. 905 af 3. september 2012. Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt nævn under Beskæftigelsesministeriets område.

Ligebehandlingsnævnet behandler bl.a. klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (ligebehandlingsnævnslovens § 1, stk. 3).

Om nævnets sammensætning og klagesagsbehandling er der i lovens § 3 og §§ 5-6 bestemt:

”§ 3. Nævnet består af 1 formand, 2 næstformænd og 9 øvrige medlemmer.

Stk. 2. Formanden skal være landsdommer eller præsident eller vicepræsident for Sø- og Handelsretten. Næstformændene skal være byretsdommere. Formanden og næstformændene beskikkes af beskæftigel-

sesministeren efter udpegning af vedkommende retspræsident. Begge køn skal være repræsenteret i nævnets formandskab.

Stk. 3. De øvrige medlemmer af nævnet udpeges af beskæftigelsesministeren. Heraf indstiller social- og integrationsministeren 3 medlemmer og ministeren for ligestilling og kirke 3 medlemmer. Nævnets medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og udpeges blandt personer, der har særligt kendskab til kønsligestillingslovgivningen, lovgivningen om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse eller lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. Nævnets medlemmer skal være uafhængige af den indstillende og den udpegende myndighed. Der skal sikres en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne af nævnet.

...

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nævnets forretningsorden efter forhandling med social- og integrationsministeren og ministeren for ligestilling og kirke.

...

Kapitel 2. Klagebehandling

§ 5. Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

Stk. 2. Sekretariatet forbereder nævnets behandling af klager. Klagerne behandles på skriftligt grundlag.

...

§ 6. Ved behandling af en klage i nævnet deltager 1 medlem af formandskabet og 2 øvrige nævnsmedlemmer. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed.

Stk. 2. Formanden kan beslutte, at der skal deltage yderligere 2 nævnsmedlemmer ved behandlingen af principielle sager.”

I henhold til ligebehandlingsnævnslovens § 3, stk. 6, er der fastsat en forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet, der i dag findes i bekendtgørelse nr. 220 af 1. marts 2013. Det fremgår bl.a. af forretningsordenen, at nævnet i sin virksomhed er uafhængigt af instruktioner om den enkelte sags behandling, og at forvaltningslovens bestemmelser i §§ 3-6 om inhabilitet gælder for nævnets medlemmer (§ 3 og § 27, stk. 1, i forretningsordenen).

I forretningsordenen er der også fastsat nærmere regler om sekretariatsbetjeningen. Det fremgår således af § 8, stk. 1, at sekretariatet bl.a. forestår den forberedende sagsbehandling, indhenter de nødvendige oplysninger og udar-

bejder en sagsfremstilling og udkast til afgørelse, inden sagen behandles af nævnet.

Derudover indeholder forretningsordenen bestemmelser om sekretariatets kompetence til at afvise klager, indhente sagkyndige erklæringer til brug for sagens oplysning, indkalde til nævnsmøderne, udsende dagsorden, føre protokol over nævnets afgørelser, udsende nævnets afgørelser mv.

Ankestyrelsen er – ligesom Ligebehandlingsnævnet – et uafhængigt nævn, der dog hører under Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold. Derudover stiller Ankestyrelsen som anført ifølge ligebehandlingsnævnsloven sekretariat til rådighed for Ligebehandlingsnævnet.

De medarbejdere, der varetager sekretariatsopgaverne, er ansat i og af Ankestyrelsen. Ankestyrelsen har derfor som ansættelsesmyndighed instruktionsbeføjelse over for medarbejderne i personalemæssige forhold. De pågældende medarbejdere er imidlertid alene underlagt Ligebehandlingsnævnets instruktionsbeføjelse i de opgaver, som de udfører for nævnet. Jeg henviser nærmere til høringssvaret af 19. juni 2014 fra Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

1.2. Myndighedsinhabilitet

1.2.1. Terminologi

Spørgsmålet om inhabilitet kan i den foreliggende sag både anskues som et spørgsmål om personlig inhabilitet for de medarbejdere i Ankestyrelsen, der har varetaget sekretariatsbetjeningen af Ligebehandlingsnævnet, og som et spørgsmål om myndighedsinhabilitet for Ankestyrelsen som sådan som sekretariatsbetjenende myndighed.

Der er ikke i retspraksis eller i den juridiske litteratur nogen entydig definition af begrebet myndighedsinhabilitet, og grænsedragningen mellem myndighedsinhabilitet og personlig inhabilitet er i nogle tilfælde ikke helt klar. Se f.eks. dommen i Ugeskrift for Retsvæsen 1996.1104 Ø, hvor en politimester blev anset for personligt inhabil, uanset at det inhabilitetsbegrundende forhold angik politimesterembedet som sådan.

Den foreliggende sag er efter min opfattelse atypisk i forhold til de mere klassiske tilfælde af myndighedsinhabilitet – dvs. tilfælde, hvor en myndighed skal træffe afgørelse i en sag, som myndigheden selv er part i, se f.eks. Folketingets Ombudsmands beretning for 1996, s. 160, og for 2007, s. 459. I den foreliggende sag er det således Ligebehandlingsnævnet, der har truffet afgørelse i en sag, som Ankestyrelsen er part i, og de medarbejdere i Ankestyrelsen, som har varetaget sekretariatsbetjeningen af nævnet, har ikke været under-

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

lagt Ankestyrelsens – men derimod nævnets – instruktionsbeføjelser i sekretariatsbetjeningen.

Jeg har imidlertid fundet det mest nærliggende at anskue problemstillingen som et spørgsmål om myndighedsinhabilitet. Det skyldes navnlig, at det forhold, der i den konkrete sag giver anledning til at overveje inhabilitet – nemlig sekretariatsmedarbejdernes ansættelsesforhold i Ankestyrelsen – ikke knytter sig til bestemte enkeltpersoner frem for andre i Ankestyrelsen, men gør sig gældende i forhold til alle medarbejdere i Ankestyrelsen, som måtte blive udpeget til at sekretariatsbetjene Ligebehandlingsnævnet.

Spørgsmålet har i øvrigt i den foreliggende sag kun terminologisk betydning, og jeg har derfor ikke grundlag for at gå nærmere ind i det. Jeg bemærker i den forbindelse, at de forhold, der måtte begrunde myndighedsinhabilitet for Ankestyrelsen – jf. nærmere om dette spørgsmål under pkt. 4 – efter min opfattelse i givet fald også ville begrunde personlig inhabilitet for de pågældende enkelte medarbejdere i Ankestyrelsen.

Jeg bemærker endvidere, at der er enighed om, at ingen af de tre nævnsmedlemmer, der deltog i behandlingen af sagen i nævnet, var personligt inhabile.

1.2.2. Nærmere om myndighedsinhabilitet

Vedrørende gennemgangen i det følgende henviser jeg til Hans Gammeltoft-Hansen, *Inhabilitet i forvaltningen* (2011), s. 142-158, Niels Fenger, *Forvaltningsloven med kommentarer* (2013), s. 159-171 og 230-244, Hans Gammeltoft-Hansen mfl., *Forvaltningsret*, 2. udgave (2002), s. 273-277 og 280-285, Sten Bønsing, *Almindelig forvaltningsret* (2009), s. 90-100, og Karsten Revsbech mfl., *Forvaltningsret – Sagsbehandling*, 7. udgave (2014), s. 112-121.

Forvaltningslovens kapitel 2 indeholder kun regler om speciel inhabilitet for enkeltpersoner, der virker inden for den offentlige forvaltning. Bestemmelserne i forvaltningslovens § 3 og § 4, stk. 1, har følgende ordlyd:

”§ 3. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

1) vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,

...

5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i

forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

§ 4. Bestemmelserne i § 3 gælder ikke, hvis det ville være umuligt eller forbundet med væsentlige vanskeligheder eller betænkelighed at lade en anden træde i den pågældendes sted under sagens behandling.

(...)"

Forvaltningsloven indeholder ikke nogen regler om myndighedsinhabilitet. Uanset dette er det fast antaget, at der også kan opstå inhabilitet for myndigheder som sådan. Retstilstanden beror på dette punkt på uskrevne retsgrundsatninger, der tager udgangspunkt i forvaltningslovens regler om personlig inhabilitet og den praksis, der har udviklet sig på området.

Som nævnt ovenfor er der ikke nogen entydig definition af begrebet myndighedsinhabilitet, men det er karakteristisk, at ingen personer inden for den pågældende myndighed kan behandle sagen. Den interesse mv., der begrunder inhabiliteten, kan således ikke henføres til nogle medarbejdere i myndigheden frem for andre. Derfor siges myndigheden som sådan at være inhabil.

Myndighedsinhabilitet vil navnlig opstå i situationer, hvor myndigheden har en særlig (uvedkommende) interesse i sagens udfald – typisk i tilfælde, hvor myndigheden selv er part i sagen (§ 3, stk. 1, nr. 1), eller hvor der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om myndighedens upartiskhed (§ 3, stk. 1, nr. 5).

Hovedformålet med inhabilitetsreglerne – uanset om de bygger på skrevne eller uskrevne regler – er at forebygge magtfordrejning og dermed medvirke til en garanti mod usaglige og forkerte afgørelser. Derudover er det et formål i sig selv, at forvaltningens sager behandles af personer eller myndigheder, der for offentligheden og parterne fremstår som upartiske. Dette tillidshensyn indebærer bl.a., at en mere abstrakt risiko for en usaglig afgørelse – uanset at det hverken er sikkert eller sandsynligt, at afgørelsen rent faktisk bliver usaglig – kan medføre inhabilitet.

Jeg henviser til Sten Bønsing, *Almindelig forvaltningsret* (2009), s. 90-93, og Hans Gammeltoft-Hansen mfl., *Forvaltningsret*, 2. udgave (2002), s. 251-253.

Vurderingen af habilitetsspørgsmål er objektiv og generel. Det betyder bl.a., at der ikke tages hensyn til subjektive forhold, f.eks. om den muligt inhabile er særligt hæderlig, eller om en usaglig afgørelse er usandsynlig, fordi der f.eks. er tale om en fuldt regelbunden afgørelse.

Myndighedsinhabilitet kan også foreligge i tilfælde, hvor myndigheden ikke selv træffer afgørelse, men blot medvirker ved sagens afgørelse, jf. princippet i forvaltningslovens § 3, stk. 3. Efter denne bestemmelse må den, der er inhabil i forhold til en sag, hverken træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag. Der er således også forbud mod at deltage i den forudgående administrative behandling af sagen, herunder i form af afgivelse af indstillinger eller sagkyndige erklæringer.

Derudover skal der ved myndighedsinhabilitet – ligesom ved den personlige inhabilitet – ud fra en objektiv og generel vurdering af habiliteten være en påvirkningsrisiko, jf. princippet i forvaltningslovens § 3, stk. 2. Den inhabiles funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen skal således rent faktisk gøre det muligt at få indflydelse på sagens resultat. Det er i den forbindelse ikke afgørende, om den inhabile deltager i den egentlige beslutningsproces. Se f.eks. Niels Fenger, *Forvaltningsloven med kommentarer* (2013), s. 234 f.

1.2.3. Substitution

Foreligger der myndighedsinhabilitet, må det overvejes, om der er mulighed for substitution.

I nogle tilfælde – særligt hvor den inhabile myndighed er den øverste myndighed på området – kan substitution være forbundet med et betydeligt tab af sagkundskab. Af og til kan der således være store vanskeligheder forbundet med at foretage substitution i tilfælde af myndighedsinhabilitet, og i særlige tilfælde kan substitution være fagligt uforsvarligt.

Det er imidlertid et krav, at myndighederne fuldt ud er opmærksomme på tilfælde af mulig myndighedsinhabilitet, og i den forbindelse nøje overvejer, om der foreligger substitutionsmuligheder. I de tilfælde, hvor substitution ikke er mulig, må myndigheden træffe afgørelsen – eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af sagen – alligevel, men samtidig i sin behandling af sagen tage hensyn til den foreliggende inhabilitet.

Substitutionsumulighed giver således anledning til overvejelse af en række særlige forholdsregler i forbindelse med sagens behandling. Derfor bør det også altid fremgå af en afgørelse, at der har foreligget myndighedsinhabilitet, selvom substitution har været anset for umulig.

Særlige forholdsregler kan f.eks. være at give en særligt udførlig begrundelse eller lade en anden del af samme myndighed behandle sagen (hvis det er muligt). Afhængigt af sagens karakter kan substitutionsumulighed også føre til, at der eventuelt anlægges en mere lempelig vurdering af sagen end efter sædvanlig praksis, hvis dette kan ske uden negative virkninger for eventuelle andre parter eller almene hensyn.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

Det kan også overvejes, om sagen kan forelægges for en overordnet myndighed, om der eventuelt kan indhentes en udtalelse fra en særlig fagmyndighed på området, eller om der kan inddrages fornøden fagkundskab fra private virksomheder. Klageinstanser eller andre prøvelsesinstanser kan eventuelt foretage en mere intensiv prøvelse også af de skønsmæssige dele af afgørelsen.

Jeg henviser til Hans Gammeltoft-Hansen, *Inhabilitet i forvaltningen* (2011), s. 155 f., Niels Fenger, *Forvaltningsloven med kommentarer* (2013), s. 165 f., og Folketingets Ombudsmands beretning for 1996, s. 160.

1.2.4. Retsvirkningerne af myndighedsinhabilitet

Udgangspunktet er, at inhabilitet medfører, at afgørelsen må annulleres og således ikke kan opretholdes som gyldig.

Dette vil naturligvis være tilfældet, hvis inhabiliteten konkret har haft indflydelse på sagens udfald. Det er imidlertid vigtigt at holde sig for øje, at inhabilitetsreglerne ikke kun skal sikre mod usaglige og forkerte afgørelser, men også sikre borgernes tillid til offentlige myndigheder. Det betyder, at udgangspunktet om annullation også vil gælde i tilfælde, hvor inhabiliteten kun ud fra en mere abstrakt eller generel bedømmelse kan siges at have været væsentlig.

Der kan dog forekomme tilfælde, hvor en afgørelse kan opretholdes, selvom der foreligger inhabilitet. Det vil imidlertid forudsætte, at myndigheden kan godtgøre, at den konkrete afgørelse indholdsmæssigt er korrekt og ikke ville have fået et andet (lovligt) indhold, hvis der ikke forelå inhabilitet.

Eksempelvis kan man efter omstændighederne undlade at statuere annullation i sager, hvor afgørelsen er truffet af et kollegialt organ, hvis den inhabiles stemme ikke har været udslagsgivende, og der kan skabes rimelig sikkerhed for, at den inhabile i forbindelse med den forudgående drøftelse ikke afgørende har påvirket organet. I en situation, hvor den inhabile kun har været beskæftiget med sagens forberedelse, kan inhabilitetsfejlen – efter omstændighederne – også påtales, uden at der statueres annullation, se f.eks. Folketingets Ombudsmands beretning for 1981, s. 126 ff.

Jeg henviser i øvrigt til Hans Gammeltoft-Hansen mfl., *Forvaltningsret*, 2. udgave (2002), s. 274 f., og Niels Fenger, *Forvaltningsloven med kommentarer* (2013), s. 238 f.

2. Nævnets sammensætning og sekretariatsbetjeningen i sagen

Der deltog tre nævnsmedlemmer ved behandlingen af din sag: et medlem af formandskabet og to øvrige nævnsmedlemmer.

Ligebehandlingsnævnet har i udtalelse af 15. januar 2014 oplyst, at din sag blev behandlet af sekretariatets chefkonsulent frem for en fuldmægtig, bl.a. for at sikre diskretion, og fordi den pågældende chefkonsulent ikke kender dig fra din ansættelse i Ankestyrelsen.

Derudover har nævnet i udtalelsen oplyst, at sekretariatet i din sag udarbejdede to alternative afgørelser – én, hvor der blev lagt op til, at du skulle have medhold og godtgørelse, og én, hvor der blev lagt op til, at du ikke skulle have medhold. Der udarbejdes normalt ikke alternative indstillinger, men det blev der i din sag, da sekretariatet ønskede at optræde så neutralt som muligt. Formanden rettede herefter afgørelsen, hvilket er sædvanlig praksis, og indstillede, at du ikke skulle have medhold.

Det fremgår i øvrigt af Ligebehandlingsnævnets brev til dig af 17. oktober 2013, at det er formanden, der forelægger en sag på nævnsmødet og er mødeleder. Sekretariatet deltager ikke i drøftelserne af sagerne på nævnsmødet, men er til stede for at besvare opklarende spørgsmål. Sekretariatet har ikke stemmeret.

3. Myndighedernes vurdering

Ligebehandlingsnævnet har i udtalelsen af 15. januar 2014 oplyst, at sekretariatet og nævnet på baggrund af håndteringen af sagen ikke har vurderet, at der forelå myndighedsinhabilitet. Nævnet har også udtalt, at sekretariatet er den eneste offentlige instans, som arbejder med sager om forskelsbehandling, at en kvalificeret substitutionsmulighed ikke er nærliggende, og at sekretariatet og nævnet ikke overvejede muligheden for substitution.

Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har i en udtalelse af 19. juni 2014 (indhentet på foranledning af Beskæftigelsesministeriet) samlet set vurderet, at der ikke foreligger myndighedsinhabilitet i den konkrete sag, og at der derfor ikke er foretaget en vurdering af mulighederne for substitution.

Beskæftigelsesministeriet har i en udtalelse af 27. juni 2014 tilsluttet sig Ligebehandlingsnævnets udtalelse af 15. januar 2014, herunder konklusionerne om spørgsmålet om myndighedsinhabilitet og eventuelle substitutionsmuligheder i den konkrete sag.

Beskæftigelsesministeriet har i den forbindelse oplyst, at Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt klagenævn, at Ankestyrelsen alene fungerer som sekretariat for nævnet, og at nævnet ikke er forpligtet til at følge indstillinger fra sekretariatet. Derudover har Beskæftigelsesministeriet noteret sig, at både Ligebehandlingsnævnet og Ankestyrelsen var opmærksomme på den mulige interessekonflikt i sagen og de foranstaltninger, der blev truffet i den anledning, herunder at sekretariatet i den konkrete sag valgte at lave et udkast med to mulige resultater.

4. Min vurdering

4.1. Spørgsmålet i sagen er, om der foreligger myndighedsinhabilitet, når Ankestyrelsen varetager sekretariatsbetjeningen af Ligebehandlingsnævnet i en sag, hvor Ankestyrelsen samtidig er part.

Ligebehandlingsnævnet og Beskæftigelsesministeriet har i deres udtalelser lagt stor vægt på, hvordan den konkrete sag blev håndteret i sekretariatet og nævnet, og på den baggrund har myndighederne konkluderet, at der ikke forelå myndighedsinhabilitet i sagen.

Hertil bemærker jeg, at vurderingen af, om der foreligger myndighedsinhabilitet, er objektiv og generel. Det afgørende er således alene, om der foreligger en inhabilitetsbegrundende interesse i sagen, og det har ikke i den forbindelse betydning, om der f.eks. måtte være truffet særlige forholdsregler i forbindelse med behandlingen af den konkrete sag, eller om substitution har været vanskelig eller umulig.

I den foreliggende sag indebærer dette, at det forhold, at sagen i sekretariatet blev behandlet af en chefkonsulent i stedet for en fuldmægtig, og at sekretariatet lavede et udkast med to mulige resultater, kun har betydning for vurderingen af retsvirkningen af en eventuel inhabilitet og ikke for vurderingen af selve spørgsmålet, om der foreligger inhabilitet. Jeg henviser i den forbindelse til Folketingets Ombudsmands beretning for henholdsvis 1996, s. 203, og 2000, s. 181.

4.2. Ankestyrelsen var – som den myndighed, der havde afskediget dig – part i den foreliggende sag i Ligebehandlingsnævnet. Det er derfor efter min opfattelse utvivlsomt, at Ankestyrelsen havde en sådan særlig og væsentlig interesse i sagens udfald, at styrelsen måtte anses for myndighedsinhabil, jf. princippet i forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 1.

Det følger af principperne i forvaltningslovens § 3, stk. 2 og 3, at Ankestyrelsen herefter bl.a. ikke kunne medvirke ved sagens behandling på en måde,

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

der – ud fra en objektiv og generel vurdering – kunne påvirke sagens resultat, f.eks. ved sekretariatsbetjening af nævnet.

På den baggrund mener jeg ikke, at Ankestyrelsen – som sekretariat – i den foreliggende sag kunne forestå den forberedende del af sagsbehandlingen, herunder indhente de nødvendige oplysninger til sagen og lave sagsfremstilling og indstilling til afgørelse, ligesom sekretariatet ikke kunne deltage i nævnets møde med henblik på f.eks. at svare på opklarende spørgsmål.

Samlet set er det således min opfattelse, at der foreligger myndighedsinhabilitet, når Ankestyrelsen både er part i en klagesag i Ligebehandlingsnævnet og samtidig varetager sekretariatsbetjeningen af nævnet.

4.3. Når der foreligger myndighedsinhabilitet, må det overvejes, om der er mulighed for substitution – i dette tilfælde, om der er mulighed for, at andre end Ankestyrelsen kan varetage sekretariatsbetjeningen af Ligebehandlingsnævnet. Jeg henviser i den forbindelse til princippet i forvaltningslovens § 4, jf. pkt. 1.2.2 og 1.2.3 ovenfor.

Ligebehandlingsnævnet har i udtalelsen til mig oplyst, at sekretariatet er den eneste offentlige instans, som arbejder med sager om forskelsbehandling, at en kvalificeret substitutionsmulighed ikke er nærliggende, og at nævnet ikke har overvejet mulighederne for substitution. Beskæftigelsesministeriet har tilsluttet sig udtalelsen på dette punkt.

Efter min opfattelse kan de vanskeligheder, der kan være forbundet med substitution – f.eks. tab af sagkundskab – næppe gøre sig fuldt ud gældende i et tilfælde som det foreliggende, hvor det kun er nødvendigt at overveje substitution af sekretariatsbetjeningen. Den nødvendige sagkundskab må således i meget vidt omfang antages at være sikret ved, at det er Ligebehandlingsnævnet selv, der træffer afgørelse i sagen. I denne situation kunne det eventuelt også overvejes at lade yderligere to nævnsmedlemmer deltage ved behandlingen af sagen, jf. § 6, stk. 2, i ligebehandlingsnævnsloven.

Efter min opfattelse ville det på den baggrund have været nærliggende, at nævnet havde søgt sekretariatsbistand fra f.eks. Kammeradvokaten eller eventuelt selv havde varetaget den forberedende sagsbehandling. Jeg bemærker i den forbindelse, at inhabiliteten ikke udelukker, at nævnet kan bede sekretariatet om rent praktisk hjælp, f.eks. til at fremskaffe praksis på området.

Jeg mener på den baggrund, at Ligebehandlingsnævnet – som en konsekvens af den foreliggende myndighedsinhabilitet – burde have overvejet mulighederne for substitution af Ankestyrelsens sekretariatsbetjening.

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

4.4. Som nævnt er udgangspunktet, at inhabilitet medfører, at en afgørelse må annulleres.

Uanset at der alene forelå inhabilitet i sekretariatet – og ikke i selve nævnet – er det på den baggrund efter min opfattelse rigtigst, at sagen genoptages. Jeg bemærker i den forbindelse bl.a., at nævnets afgørelse er truffet med dissens, og at afgørelsen til dels beroede på en konkret vurdering af de foreliggende omstændigheder. Det kan derfor være vanskeligt med den nødvendige sikkerhed at fastslå, at inhabiliteten ikke kan have haft betydning for udfaldet af din sag.

Mit synspunkt bygger også på, at der ved vurderingen af retsvirkningerne af inhabilitet indgår et bredere hensyn til borgernes tillid til offentlige myndigheder, jf. pkt. 1.2.4 ovenfor. Det betyder som anført, at udgangspunktet om annullation også vil gælde i tilfælde, hvor inhabiliteten kun ud fra en mere abstrakt eller generel bedømmelse kan siges at have været væsentlig. Det, som jeg har anført, er således ikke udtryk for, at sekretariatet faktisk skulle have forsøgt at påvirke udfaldet af sagen på en usaglig måde.

Det tilføjes, at jeg anerkender de foranstaltninger, som nævnet traf til imødegåelse af det forhold, at Ankestyrelsen var part i din sag, jf. pkt. 2 ovenfor. Af de grunde, som jeg har anført, var disse foranstaltninger imidlertid efter min opfattelse ikke tilstrækkelige.

5. Henstilling mv.

Jeg har gjort Ligebehandlingsnævnet, Beskæftigelsesministeriet og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold bekendt med min opfattelse. Jeg har endvidere henstillet til Ligebehandlingsnævnet at genoptage behandlingen af din sag og i lyset af det, som jeg har anført, træffe en ny afgørelse.

Jeg er opmærksom på, at du flere gange under min behandling af sagen har sendt mig nyt materiale. Jeg har sendt Ligebehandlingsnævnet kopi af dine henvendelser af 31. oktober, 23. november og 17. og 19. december 2014 med bilag, sådan at også dette materiale kan indgå i den fornyede behandling af sagen i nævnet.

Jeg går i den forbindelse ud fra, at Ligebehandlingsnævnet udtrykkeligt vil forholde sig til det, som du har gjort gældende om, at det bør inddrages i sagen, at Ankestyrelsen i december 2011 indgik frivillige fratrædelsesordninger med otte medarbejdere, hvoraf de seks var over 60 år (og en var 59 år). Jeg går også ud fra, at nævnet udtrykkeligt vil forholde sig til oplysningerne om, at der i dit kontor var en ekstraordinært stor afskedigelsesprocent blandt de æl-

OMBUDSMANDENS UDTALELSE

dre medarbejdere (mindretallets dissens), samt dine oplysninger om, at afgørelsen i din sag ikke stemmer overens med nævnets afgørelse i sag nr. 102/2014.

Jeg bemærker, at jeg ikke med denne udtalelse har taget stilling til, hvilket resultat Ligebehandlingsnævnet skal komme frem til i forbindelse med den nye behandling af sagen.

Jeg har bedt Ligebehandlingsnævnet om at underrette mig om sin nye afgørelse.

Sagsfremstilling

Du blev ved brev af (...) januar 2012 afskediget fra din stilling som (...) i Ankestyrelsen. Du var på det tidspunkt (...) år [over 60 år; min tilføjelse]. Du havde været ansat i Ankestyrelsen siden (...), og du havde anciennitet fra den (...).

Ankestyrelsens begrundelse for afskedigelsen var bevillingsmangel/besparelser. Udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, var foretaget ud fra en samlet tværgående vurdering af, hvem man bedst kunne undvære. Ankestyrelsen redegjorde for de generelle udvælgelseskriterier, men ikke for den konkrete udvælgelse.

Du klagede den 20. marts 2012 til mig over Ankestyrelsens afskedigelse af dig. I brev af 1. oktober 2012 meddelte jeg dig, at jeg ikke mente, at der var udsigt til, at jeg kunne kritisere Ankestyrelsens afgørelse.

Du klagede efterfølgende til Ligebehandlingsnævnet over afskedigelsen med den begrundelse, at der var tale om aldersdiskrimination. Den 26. juni 2013 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse i sagen. Der fremgår bl.a. følgende af afgørelsen:

”Indledningsvis bemærkes, at Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt administrativt nævn, hvis formandskab er beskikkede af Beskæftigelsesministeren efter indstilling fra vedkommende retspræsident, mens nævnsmedlemmerne er indstillet og udpeget af de tre ministerier, der varetager området. Nævnets medlemmer skal være uafhængige af den udpegende og indstillende myndighed. Nævnet finder på denne baggrund ikke habilitetsmæssige betænkeligheder ved at behandle sagen, uanset nævnet administrativt hører under den indklagede styrelse.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere på grund af alder i forbindelse med afskedigelse.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at indklagede var pålagt økonomiske besparelser, og at der var behov for at reducere antallet af medarbejdere, hvilket medførte, at indklagede afskedigede 38 ansatte.

2 medlemmer udtaler herefter:

Afskedigelserne skete ud fra en samlet tværgående vurdering på tværs af kontorer og afdelinger hos indklagede.

Det fremgår af oplysningerne fra indklagede, at der blev afskediget otte medarbejdere i aldersgruppen 25-39 år, og at denne gruppe på afskedi-

gelsestidspunktet udgjorde 39,6 % af de ansatte. I aldersgruppen 40-49 år blev der afskediget i alt 10 medarbejdere. Gruppen udgjorde 22,2 % af de ansatte. I aldersgruppen 50-59 år blev der afskediget 11 medarbejdere. Gruppen udgjorde 23,4 procent af medarbejderstaben. Endelig blev der afskediget ni medarbejdere over 60 år. Gruppen her udgjorde 13,8 procent af de ansatte.

Nævnet finder ikke, at klager med udgangspunkt i den fremlagte statistik har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet har lagt vægt på, at der var stor aldersspredning hos de afskedsede medarbejdere, og at der blev afskediget medarbejdere indenfor alle de nævnte aldersgrupper. Selvom der blev afskediget omtrent ligeså mange medarbejdere mellem 25 og 39 år, som der blev afskediget i aldersgruppen over 60 år, og den første gruppe udgjorde knap 40 % af medarbejderstaben i styrelsen, mens dem over 60 år kun udgjorde knap 14 % heraf, finder nævnet ikke, at dette er tilstrækkeligt til, at der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at styrelsen har lagt vægt på alder ved udvælgelsen af de afskedsede medarbejdere.

Nævnet har ligeledes lagt vægt på, at aldersgruppen mellem 40 og 60 år har båret en stor del af afskedigelserne.

1 medlem udtaler:

Klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode at alder er indgået i grundlaget for beslutningen om at afskedige klager. Dette medlem lægger vægt på, at der i klagers kontor skulle afskediges 6 (...) [medarbejdere uddannet i samme fag som klager; min tilføjelse] og at de 4 af disse 6 (...) var de ældste i kontoret.

Indklagede har ikke bevist, at beslutningen om at afskedige klager ikke var helt eller delvist begrundet i klagers alder. Dette medlem finder derfor, at klager bør gives medhold i klagen.”

I et brev af 12. august 2013 anmodede du nævnet om at genoptage din sag. Du gjorde bl.a. gældende, at du havde meget svært ved at genkende dig selv i beskrivelsen af dig i sagsfremstillingen, og at sagsfremstillingen fortiede helt afgørende oplysninger, som kunne dokumentere, at de udvælgelseskriterier, som Ankestyrelsen havde oplyst, var blevet anvendt, ikke kunne have været anvendt i din sag.

Nævnensformanden afslog i brev af 23. august 2013 at genoptage sagen og at uddybe begrundelsen for afgørelsen. Nævnensformanden oplyste desuden, at

BILAG – SAGSFREMSTILLING

sagsfremstillingen var lavet på grundlag af de oplysninger om faktuelle forhold, som var givet af parterne, og at sagsfremstillingen alene skal give en kort beskrivelse af sagens fakta. Formanden oplyste, at alle faktuelle oplysninger, som du og Ankestyrelsen havde sendt til sagen, var indgået i beslutningsgrundlaget, uanset at et eller flere forhold ikke måtte være nævnt i sagsfremstillingen.

Herefter klagede du til mig over Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 26. juni 2013 og afslaget på genoptagelse.

Du gjorde i den forbindelse bl.a. gældende, at der var habilitetsmæssige betænkeligheder ved Ligebehandlingsnævnets behandling af sagen. Du henviste til, at Ankestyrelsen – som både den indklagede part i sagen og sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet – havde en potentiel mulighed for at dreje sagen – bevidst eller ubevidst – til din ugunst. Du henviste også til, at det var medarbejdere, der var ansat af din modpart, der havde forberedt sagen, herunder lavet sagsfremstilling, indstilling til nævnet og udkast til afgørelsen.

Dernæst henviste du til, at sekretariatet (og dermed din modpart i sagen) havde haft mulighed for at planlægge færdigbehandlingen af din sag, efter hvilket nævnsmøde din sag skulle behandles på. Dette gav efter din opfattelse din modpart mulighed for at få sagen behandlet på et møde, hvor der var størst mulighed for, at resultatet ville blive til din ugunst.

Derudover gjorde du gældende, at nævnets begrundelse var utilstrækkelig, og at flertallet i nævnet burde have forholdt sig udtrykkeligt til de statistiske oplysninger, som var afgørende for mindretallet. Endelig gjorde du gældende, at nævnet burde have benyttet sig af muligheden for at lade yderligere to nævnsmedlemmer deltage i behandlingen af din sag.

Jeg oversendte ved brev af 16. september 2013 dine habilitetsindsigelser til Ligebehandlingsnævnet, så nævnet kunne få lejlighed til udtrykkeligt at tage stilling til indsigelserne.

Ved brev af 17. oktober 2013 meddelte Ligebehandlingsnævnet, at nævnet ikke fandt anledning til en ændret vurdering af spørgsmålet om nævnets habilitet. Nævnet skrev bl.a. følgende i brevet:

”Det skal indledningsvis bemærkes, at såvel sekretariatet som Ligebehandlingsnævnet har været opmærksom på det forhold, at du har klaget over Ankestyrelsen, hvor sekretariatet har til huse og sekretariatets medarbejdere er ansatte. Sekretariatet har under sagsbehandlingen været bevidst om det ansvar, der i den situation påhviler sekretariatet om at forholde sig professionelt, objektivt og neutralt til sagen.

Sekretariatet oplyser sagen og udarbejder udkast til afgørelse. Det er imidlertid formanden, der forelægger sagen på nævnsmødet og er mødeleder. Sekretariatet deltager ikke i drøftelserne af sagerne på nævnsmødet, men er til stede for at besvare opklarende spørgsmål. Sekretariatet har ikke stemmeret og har dermed ikke indflydelse på sagens udfald.”

Du klagede igen til mig, og din nye klage gav anledning til, at jeg i brev af 25. november 2013 bad Ligebehandlingsnævnet og Beskæftigelsesministeriet om udtalelser i sagen, særligt om myndighedshabilitet og substitutionsmuligheder.

I udtalelse af 15. januar 2014 skrev Ligebehandlingsnævnet følgende:

”Det kan hertil oplyses, at sagen blev behandlet af sekretariatets chefkonsulent frem for en fuldmægtig blandt andet for at behandle sagen med diskretion, og fordi den pågældende chefkonsulent ikke kender klager fra dennes ansættelse i Ankestyrelsen.

Med hensyn til proceduren omkring sagsbehandlingen skal det bemærkes, at sekretariatet udarbejder en indstilling til afgørelse i sagen. Denne indstilling sendes elektronisk til formanden på det pågældende møde, som herefter tilretter indstillingen i overensstemmelse med formandens opfattelse af sagen. Den indstilling til afgørelse, der herefter sendes til nævnsmedlemmerne og drøftes på nævnsmødet, er således udarbejdet af sekretariatet og tilrettet af formanden. På mødet tilretter nævnsmedlemmer og formanden afgørelsen. Efter mødet færdiggør sekretariatet afgørelsen, som herefter underskrives af formanden og sendes til sagens parter.

Sekretariatet udarbejdede i den konkrete sag to alternative afgørelser, én hvor, der blev lagt op til, at klager skulle have medhold og godtgørelse, og én hvor, der blev lagt op til, at klager ikke skulle have medhold. Der udarbejdes i reglen ikke alternative indstillinger, men det blev der i denne sag, idet sekretariatet ønskede at optræde så neutralt som muligt. Formanden rettede herefter afgørelsen og indstillede til, at klager ikke skulle have medhold. Indstillingen fra sekretariatet med formandens rettelse er vedlagt sagens akter.

Der udarbejdes i sekretariatet om efteråret en mødeplan for hele det kommende år. Sammensætningen af formand og medlemmer på de enkelte møder er tilfældig. Det er ikke på forhånd fastlagt, hvilke konkrete sager, der skal behandles på de enkelte møder.

Når en sag for Ligebehandlingsnævnet er færdighørt, og der er udarbejdet en indstilling til afgørelse, kommer den på dagordenen på det først-

kommende nævnsmøde. Sekretariatet iagttager i den forbindelse, at der ikke foreligger inhabilitet hos nævnsmedlemmerne eller formanden. Det er således tilfældigt, hvem af formændene, og hvilke medlemmer, der kommer til at afgøre en sag.

Det skal endnu engang understreges, at medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet er udpegede på grundlag af deres faglige indsigt. De optræder hverken som repræsentant for et politisk parti eller for en faglig organisation. Det vil derfor teoretisk set slet ikke være muligt for sekretariatet på forhånd at vide, hvilket standpunkt et nævnsmedlem vil indtage i en konkret sag.

Sekretariatet og nævnet har på baggrund af håndteringen af sagen ikke fundet, at der forelå myndighedsinhabilitet.

Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet er den eneste offentlige instans, som arbejder med sager om forskelsbehandling, en kvalificeret substitutionsmulighed er ikke nærliggende, og sekretariatet og nævnet har ikke overvejet en sådan mulighed.

Det skal endeligt bemærkes, at nævnet over årene har behandlet flere sager, hvor Ankestyrelsen er indklaget i sagen.”

Til brug for sagen indhentede Beskæftigelsesministeriet en udtalelse fra Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold. Ministeriet har den 19. juni 2014 udtalt følgende:

”Inhabilitet i forhold til nævnet

Det fremgår af § 3, stk. 3, 4. pkt., i lov om Ligebehandlingsnævnet, at *’nævnets medlemmer skal være uafhængige af den indstillende og den udpegende myndighed’*. Af § 3 i Ligebehandlingsnævnets forretningsorden fremgår det, at *’nævnet er i sin virksomhed uafhængigt af instruktioner om den enkelte sags behandling og afgørelse’*. Det er derfor Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forholds vurdering, at Ligebehandlingsnævnet i sit virke er uafhængigt.

I forhold til de enkelte medlemmers habilitet fremgår det af forretningsordenens § 27, stk. 1 og 2, at reglerne i forvaltningslovens §§ 3-6 finder anvendelse, og at det enkelte medlem skal gøre formanden opmærksom på forhold, som kan bevirke inhabilitet.

Af Ligebehandlingsnævnets afgørelse i den konkrete sag fremgår det, at nævnet har forholdt sig til, hvorvidt der var betænkeligheder ved at behandle sagen henset til, at nævnet – på trods af dets uafhængighed –

administrativt hører under den indklagede styrelse. Nævnet har ikke haft betænkeligheder ved at behandle sagen.

Inhabilitet i forhold til sekretariatet

Medarbejderne i sekretariatet er ansat i Ankestyrelsen, og Ankestyrelsen har derfor som ansættelsesmyndighed instruktionsbeføjelse overfor medarbejderne i forhold til personalemæssige forhold.

Det fremgår af lovforslaget til lov om Ligebehandlingsnævnet [note ikke medtaget her], at *'Det foreslås, at Ligebehandlingsnævnet med hensyn til kompetencer og opbygning opbygges efter samme model som det nuværende Ligestillingsnævn. Lovforslagets kapitel 2 indeholder bestemmelser om Ligebehandlingsnævnets behandling af sagerne, der efter forslaget skal følge de samme retningslinjer, som i dag er gældende i Ligestillingsnævnet...'*

Af lovforslaget til den dagældende ligestillingslov [note ikke medtaget her], hvor man oprettede Ligestillingsnævnet, fremgår det *'Efter stk. 3. stiller ministeren for ligestilling sekretariat til rådighed for nævnet. Medarbejdere, der varetager sekretariatsopgaver for nævnet er alene underlagt nævnets instruktionsbeføjelse i dette arbejde...'*

Det er derfor Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forholds opfattelse, at sekretariatet i forhold til varetagelsen af opgaverne for Ligebehandlingsnævnet alene er underlagt Ligebehandlingsnævnets instruktion.

Medarbejderne i sekretariatet er underlagt forvaltningslovens regler om inhabilitet. Næstformanden har i sin redegørelse til Folketingets Ombudsmand oplyst, at sagen blev behandlet af en chefkonsulent, der ikke kender klager fra dennes ansættelse i Ankestyrelsen. Det må derfor lægges til grund, at sekretariatet ved forberedelsen af sagen har været opmærksom på habilitetsproblemstillingen både i forhold til sekretariatet som sådan og i forhold til den enkelte sagsbehandler.

Det er således samlet set Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forholds vurdering, at der ikke foreligger myndighedsinhabilitet i den konkrete sag. Der er derfor ikke foretaget en vurdering af mulighederne for substitution.”

Beskæftigelsesministeriet har den 27. juni 2014 udtalt følgende i sagen:

”Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt klagenævn, og Ankestyrelsen fungerer alene som sekretariat for nævnet. Ligebehandlingsnævnet har en selvstændig forpligtelse til at sikre sagerne korrekt og fyldestgørende

oplyst. Nævnet træffer afgørelse i sagerne på et selvstændigt grundlag, og er således ikke forpligtet til at følge indstillinger fra dets sekretariat.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig, at såvel Ligebehandlingsnævnet som Ankestyrelsen var opmærksomme på den mulige interessekonflikt i sagen, hvor der klages over forskelsbehandling på grund af alder i et ansættelsesforhold i Ankestyrelsen, og når Ankestyrelsen samtidig fungerer som sekretariat for nævnet. Ministeriet har videre noteret sig de foranstaltninger, der er truffet i den anledning.

Ministeriet har noteret, at sekretariatet i den konkrete sag valgte at fremkomme med to forskellige indstillinger vedr. sagens afgørelse. Indstillingerne blev forelagt nævnets formand, som tog stilling til, hvilken indstilling, der skulle forelægges nævnet til brug for behandlingen af sagen. Ministeriet har bemærket, at dette sagsforløb skyldtes sekretariatets ønske om at behandle sagen så neutralt som muligt.

Det bemærkes, at Ligebehandlingsnævnets medlemmer er udpeget af beskæftigelsesministeren, og at flere af medlemmerne bliver udpeget på baggrund af indstillinger fra social- og integrationsministeren og ministeren for ligestilling og kirke.

Ministeriet har noteret sig oplysningerne om, at sekretariatet én gang årligt udarbejder mødeplan for, hvornår medlemmerne skal møde i nævnet, og at det er tilfældigt, hvilke nævnsmedlemmer, der får bestemte sager tildelt. Ministeriet finder, at der ikke i sagen er oplysninger, der giver anledning til at antage, at der i den konkrete sag er sket en særlig udvælgelse af nævnsmedlemmer, der styrker formodningen for et bestemt udfald i sagen.

Ministeriet finder, at Ligebehandlingsnævnet ikke har haft en særlig interesse i sagens udfald og ikke har været inhabile i behandlingen af den pågældende sag.

Beskæftigelsesministeriet kan i øvrigt tilslutte sig udtalelsen af 15. januar 2014 fra Ligebehandlingsnævnets næstformand, herunder konklusionerne om spørgsmålet om myndighedsinhabilitet og eventuelle substituionsmuligheder i den konkrete sag.”

Under sagen indhentede du også selv yderligere oplysninger fra Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

Af disse oplysninger fremgår det, at Ankestyrelsen – udover de afskedigelser, der blev foretaget i januar 2012 – i december 2011 indgik frivillige fratrædelsesordninger med otte medarbejdere, hvoraf de seks var over 60 år. De reste-

BILAG – SAGSFREMSTILLING

rende to var henholdsvis 59 og 35 år. Du mener, at de statistiske oplysninger, der fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse, må ses i lyset af oplysningerne om de frivillige fratrædelsesordninger, der hovedsageligt blev indgået af medarbejdere over 60 år.

Du kom med dine bemærkninger til sagen henholdsvis den 13. juli og 6. august 2014.

Beskæftigelsesministeriet meddelte ved brev af 18. september 2014, at hverken Ligebehandlingsnævnet eller ministeriet havde yderligere bemærkninger til sagen.

Du har bl.a. den 31. oktober, 23. november, 17. og 19. december 2014 sendt mig yderligere materiale og bemærkninger til sagen.