

# Notat om mulig inhabilitet hos dep.chef. Thomas Ahrenkiel ved visse beslutninger på Forsvarsministeriets område i 2016

## 1. INDLEDNING OG SAMMENFATNING

### 1.1 Indledning

Forsvarsministeriet har den 8. november 2018 – på initiativ fra departementschef Thomas Ahrenkiel - bedt Kammeradvokaten vurdere, om der ved behandlingen af en række sager i departementet har været - eller burde have været - anledning til at overveje om departementschef Thomas Ahrenkiel var inhabil, samt om reglerne om inhabilitet i givet fald blev overtrådt.

Baggrunden er, at Forsvarsministeriets departementschef, Thomas Ahrenkiel, og ministeriets pressechef, kontorchef Lea Juel Henriksen, efter det oplyste indledte et forhold i april 2016. Lea Juel Henriksen opsagde efterfølgende i januar 2017 sin stilling til fratrædelse ved udgangen af februar 2017. Lea Juel Henriksen må i perioden fra april 2016 til februar 2017 anses for at have været nærtstående til Thomas Ahrenkiel. Det vil på den baggrund efter Forsvarsministeriets opfattelse være hensigtsmæssigt, at det undersøges, om der i denne periode har været behandlet sager i ministeriet, hvor der har været (eller burde have været) anledning til at overveje, om Thomas Ahrenkiel var inhabil samt om de forvaltningsretlige regler herom blev overholdt.

Forsvarsministeriet har på den baggrund gennemført en intern fremsøgning af materiale for perioden fra 1. februar 2016 til 28. februar 2017, der inkluderer bidrag fra de nuværende medarbejdere, der kan have relevant viden. Henset til, at sagen vedrører departementets øverste embedsmand, har tilrettelæggelsen af undersøgelsen været drøftet med Statsministeriet, og den forestås af departementets koncernstyringsdirektør efter bemyndigelse.

Forsvarsministeriet har videresendt de udsøgte dokumenter samt redegørelser fra de omhandlede personer i sagerne til Kammeradvokaten. Derudover har Forsvarsministeriet givet oplysninger om visse faktiske forhold, hvor dette ikke fremgik af dokumenterne.

På baggrund af ovennævnte materiale er identificeret tre sagsforløb, som skal undersøges i relation til inhabilitet:

- Reorganisering af departementet i foråret 2016
- En tjenesterejse til USA i september 2016
- Fastlæggelse af retningslinjer m.v. for nylønsprocessen, herunder udmøntning af engangsvederlag og tillæg til departementets kontorchefer (LR37) i november og december 2016.

## 1.2 Sammenfatning

Det er Kammeradvokatens konklusion, at

- der ikke forelå inhabilitet ift. sagen om reorganisering samt tjenesterejsen til USA, som følge af relationen mellem Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen.
- departementschef Thomas Ahrenkiel i forhold til beslutningerne om tildeling af engangsvederlag og tillæg i efteråret 2016 til Lea Juel Henriksen var inhabil, da de var nærtstående, og da Lea Juel Henriksen havde en væsentlig personlig og økonomisk interesse i disse beslutninger. Uanset, at det ud fra redegørelserne må lægges til grund, at departementschef Thomas Ahrenkiel ikke konkret ytrede sig vedr. Lea Juel Henriksen, burde han således ikke have medvirket ved møderne om Lea Juel Henriksens konkrete engangsvederlag og kvalifikationstillæg.
- der på baggrund af gennemgangen af sagens materiale ikke er grundlag for at antage, at departementschef Thomas Ahrenkiel i nogen henseende eller på nogen måde konkret påvirkede beslutningen om engangsvederlag og tillæg, og inhabiliteten har således konkret været uvæsentlig i forhold til beslutningen.
- departementschef Thomas Ahrenkiel skulle have underrettet forsvarsministeren om sin mulige inhabilitet, således at ministeren kunne have truffet beslutning om inhabilitet og eventuel substitution.
- der imidlertid hverken i relation til inhabiliteten eller den manglende underretning er tale om forhold af en grovhed, der skal sanktioneres efter tjenestemandsløven.

## 2. DE FAKTUELLE FORHOLD

### 2.1 Forsvarsministeriets organisering og de personlige forhold

Som nævnt omfatter den relevante periode perioden fra april 2016 til februar 2017, hvor Lea Juel Henriksen var fratrådt ministeriet. Det fremgår af sagen, at Lea Juel Henriksen blev ansat med virkning fra 1. september 2014 som presse- og kommunikationschef (kontorchef, lønramme 37) i Forsvarsministeriet, departementet, og at Lea Juel Henriksen indgav sin opsigelse den 17. januar 2017.

Departementschef Thomas Ahrenkiel tiltrådte stillingen som departementschef i Forsvarsministeriet den 18. december 2015 og er fortsat Forsvarsministeriets departementschef.

Af et organisationsdiagram for Forsvarsministeriet fremgår, at departementet pr. 1. september 2016 var organiseret således, at den øverste ledelse bestod af departementschef Thomas Ahrenkiel og koncernstyringsdirektør Bjørn Bisserup. Som refererende til den øverste ledelse, dvs. i sidste ende departementschefen, fandtes – ud over 6 afdelinger – Juridisk Sekretariat og Minister- og Ledelsessekretariatet.

Minister- og ledelsessekretariatet (kaldet ”MLS”) bestod på dette tidspunkt af ca. 25 ansatte inkl. studentermedhjælpere. Lederen af sekretariatet var sekretariatschef (på afdelingschefniveau) Rasmus Clausen, og i sekretariatet var der oprettet et selvstændigt kontor - det eneste selvstændige kontor - kaldet Presse og Kommunikation (PK). Dette kontor blev ledet af kontorchef Lea Juel Henriksen. Hendes chef, Rasmus Clausen, har den 11. november 2018 oplyst, at der ikke er gennemført MUS eller anden kvalitativ eller faglig bedømmelse af Lea Juel Henriksen i perioden fra april 2016 og indtil hun stoppede i Forsvarsministeriet.

Om den personlige relation mellem departementschef. Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen fremgår bl.a. følgende af departementschef Thomas Ahrenkiels redegørelse:

*”Lea Juel Henriksen og jeg indledte en relation udover det arbejdsrelaterede midt i april 2016. Jeg orienterede Statsministeriets departementschef om relationen på et tidspunkt efter sommerferien 2016. Jeg orienterede samtidig om, at Lea Juel Henriksen søgte væk fra ministeriet. Da fokus var på, at Lea Juel Henriksen søgte væk fra ministeriet, var Statsministeriets departementschef og jeg enige om endnu ikke at orientere forsvarsministeren. Jeg orienterede således heller ikke andre i departementet om relationen, ej heller Lea Juel Henriksens nærmeste chef, afdelingschef Rasmus Clausen. ...*

*Jeg orienterede forsvarsministeren om relationen til Lea Juel Henriksen i januar 2017. Lea Juel Henriksen opsagde sin stilling, ligeledes i januar 2017.”*

Af chefen for Koncernstrategisk HR og Service Pernille Reuter Eriksens redegørelse fremgår følgende:

*”Thomas Ahrenkiel fortalte mig i umiddelbar tilknytning til Lea Juel Henriksens opsigelse (omkring medio januar 2017), at de havde et forhold.”*

Af chefen for Minister- og Ledelsessekretariatet Rasmus Clausens redegørelse fremgår følgende:

*”Thomas Ahrenkiel oplyste mig første gang om sin relation til Lea Juel Henriksen ved en samtale på hans kontor. Samtalen fandt sted efter Leas opsigelse – så vidt jeg erindrer én til to uger efter. Inden da havde jeg i efteråret 2016 fra afdelingschef Pernille Reuter Eriksen hørt, at der på gangene taltes om en mulig relation mellem de to. Jeg opfattede det som sladder, og tillagde det ikke nogen videre betydning. Jeg erindrer ikke det præcise tidspunkt for samtalen med Pernille Reuter Eriksen, men det har formentlig været i perioden oktober-november 2016.”*

Det bemærkes, at Lea Juel Henriksen ikke længere er ansat på Forsvarsministeriets område og derfor ikke er bedt om en redegørelse. En sådan er endvidere uforholdsmæssig under hensyn til de spørgsmål, som skal vurderes.

## **2.2 Ny løn-processen - tildeling af engangsvederlag og kvalifikationstillæg**

### **2.2.1 Retningslinjerne for udmøntning af ny løn på Forsvarsministeriets område**

Grundlaget for anvendelse af såkaldt ”Ny løn” fulgte bl.a. Forsvarsministeriets koncernfælles retningslinjer for decentral løndannelse udstedt i februar 2016. Forsvarsministeriets retningslinjer for decentral løndannelse var målrettet hele koncernen. Retningslinjerne omhandlede den decentrale løndannelse for chefer og medarbejdere og beskriver de overordnede kriterier og rammer for lønanvendelsen. De skulle bl.a. danne grundlag for styrelsernes prioriteringer og mål i fastsættelsen af lønnen for den enkelte chef og medarbejder.

Det fremgår bl.a. af retningslinjerne (side 3), at lønforhandlingerne bør gennemføres på så lavt et organisatorisk niveau som muligt i overensstemmelse med overenskomster og aftaler og under hensyntagen til lokale forhold og særlige betingelser. Løn til chefer og medarbejdere ydes som basisløn, overenskomstaftalte tillæg og decentral løn (tillæg og engangsvederlag). Decentral løn forhandles – udover ved ansættelsen – årligt, eller hvis en af parterne begærer det.

Om tillæg fremgår bl.a., at der ved ansættelse og ved de årlige forhandlinger skal ske ”en nøje vurdering af tillægsgivelsen i forhold til opgaver og kompetencer”. Tillæg skal honorere ”den vedvarende højere præstation eller de kompetencer, som ligger ud over det, der honoreres via den faste løn, eller som kan forventes af en tilsvarende medarbejder eller chef

.....  
*med tilsvarende opgaver*” (o.a.st.). I relation til engangsvederlag fremgår bl.a. (retningslinjerne, side 4), engangsvederlag kan efter en konkret vurdering aftales som: Honorering af en særlig indsats – både kvalitativt og kvantitativt, en resultatløns eller en honorering af en kvantitativ indsats, der overstiger det forventede.

I forhold til processen fremgår bl.a. (side 5): *Finansministeriet har fastlagt, at tillæg godkendes af en chef, der er placeret to trin højere i chefhierarkiet.*” Forsvarsministeriet har herom oplyst, at dette var udmøntet ved, at chefen for Koncernstrategisk HR og Service godkendte indstillinger om tillæg fra afdelingscheferne vedr. kontorchefernes tillæg og engangsvederlag.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse udarbejdede efter retningslinjerne (side 5) statistisk materiale til brug for den lokale udmøntning af lønnen både ved nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger. Vejledningen og lønstatistikkerne kan iflg. retningslinjerne findes på HR-portalens lønportal. Herudover kunne Forsvarsministeriets Personalestyrelse tilbyde den enkelte styrelse og underliggende myndigheder bistand til analyse og budgettering af den lokale proces. Derudover ydede Personalestyrelsen via HR-partnerne rådgivning i forbindelse med lønforhandlingerne til de styrelser, der i øvrigt betjener sig af Personalestyrelsens ydelser.

Forsvarsministeriet har henvist til, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse i overensstemmelse med ovenstående retningslinjer desuden havde udstedt Vejledning om den lokale proces for decentral løndannelse (Ny løn) (560-1/2016). Af disse fremgår bl.a. (side 7), at myndighedschefen har ansvaret for forhandlingerne med personaleorganisationernes repræsentanter. Myndighedschefen koordinerer planlægning og gennemførelse af forhandlingsforløbet.

Som det fremgår af retningslinjerne, var Ny-løn-processen i nogen grad decentralt tilrettelagt, og Forsvarsministeriet har derfor til brug for Kammeradvokatens vurdering beskrevet den konkrete proces i departementet:

Det er oplyst, at for perioden 2016-2017 blev Ny-Løn-processen i departementet generelt startet op med et sagsoplæg, som HR-partneren i departementet udarbejdede i samarbejde med departementets økonomifunktion mhp. fremlæggelse på et ledelsesmøde. Sagsoplægget beskrev rammer, policy og processen. Derudover var der bilag, som vedrørte: Sammenligning af fast løn, forhandlede tillæg og samlet tillægsgdannelse samt tidsplan.

Når ledelsens havde godkendt rammer, policy og proces i departementet iværksattes processen ved, at HR-partneren sendte en iværksættelsesmail til hver enkelt afdelingschef, hvoraf lønstatistik (egne medarbejdere samt samlet oversigt over departementets chefer på underliggende niveau) og tidsplan indgik. Når forhandlingerne var afsluttet, blev indstillingerne sendt

til HR-partneren, der samlede dem og fremsendte til godkendelse (eller hvis der ikke var ændringer i forhold til mandatet: til orientering) hos chefen for Koncernstrategisk HR og Service (kaldet "CHKHS"). Herefter udarbejdedes der egentlige aftaler, blev indhentet underskrifter og aftalerne sendtes til FRS mhp. foranstaltning og udbetaling. I relation til tillæg og vederlag havde nærmeste chef prokura til at tegne ministeriet.

### **2.2.2 Den konkrete proces i Forsvarsministeriets departement i efteråret 2016**

Forsvarsministeriet har oplyst, at tillæg og engangsvederlag – som en del af Ny-løn-processen – blev drøftet på møder i ledelseskredsen på følgende møder: Den 27. september 2016, den 8. november 2016, den 21. november 2016 og den 6. december 2016.

Møderne i ledelseskredsen afvikledes efter det oplyste typisk tirsdag formiddag med deltagelse af departementschefen, koncernstyringsdirektøren og ministeriets afdelingschefer, herunder chefen for MLS og Juridisk Sekretariat. Dagsordenen udgjordes af forskellige aktuelle ledelsesmæssige spørgsmål, såsom kommende møder i forligskredsen og status på større sager. Derudover deltog den ansvarlige for kommunikation (kt.chef. Lea Juel Henriksen) også, men ikke ift. punkter om personale spørgsmål, som vedrørte hende.

Det fremgår af det tilsendte materiale og referat, at der på mødet den 27. september 2016 ud fra det på forhånd udsendte materiale blev gennemført en overordnet drøftelse af udmøntningen af Ny Løn i departementet ud fra tre nærmere beskrevne modeller, som repræsenterede en afvejning mellem centralisering eller decentralisering, jf. "Modeller for Ny Løns-forhandlinger samt foreløbig tidsplan 2016". Af referatet fra mødet fremgår således bl.a., at ledelsen med udgangspunkt i en introduktion fra Pernille Reuter Eriksen (CHKSH) havde en drøftelse af processen for de kommende Ny Løn-forhandlinger.

På mødet den 8. november 2016 blev Ny-Løn-processen ligeledes drøftet på ledelsesmødet. Det fremgår af referatet, at CHKSH orienterede om "*Ny lønsprocessen for 2016/2017, herunder oplæg til udmøntning af rammer og proces. Der blev aftalt fornyet drøftelse af sagen på et kommende ledelsesmøde. Herefter drøftes emnet i chefkredsen*".

På mødet den 21. november 2016 blev Ny Løn-processen drøftet igen på ledelsesmødet. Til mødet blev udsendt en oversigt over processen og en angivelse af, hvilke ledere der skulle forhandle på ministeriets vegne. Chefen for MLS Rasmus Clausen skulle efter præsentationen forhandle med Lea Juel Henriksen. Præsentationen indeholder en overordnet beskrivelse af kriterier, der kan tillægges vægt ved indstillingen om, hvilket niveau den enkelte medarbejder skal lægges på ift. engangsvederlag og tillæg. Med præsentationen er endvidere udsendt forskelligt oversigtspræget og statistisk materiale. Referatet fra dette møde forefindes ikke. Forsvarsministeriet har oplyst, at der normalt ikke tages referat af personale drøftelser.

Den 30. november 2016 sendte HR-partneren i Forsvarsministeriets departement e-mails om iværksættelse af cheflønforhandlinger til ministeriets afdelingschefer, herunder sekretariatschefen for MLS Rasmus Clausen. Det fremgik af mailen til Rasmus Clausen, at Rasmus Clausen skulle forhandle løn med Lea Juel Henriksen. Af et bilag til e-mailen fremgik, at Lea Juel Henriksen på daværende tidspunkt fik ca. 67.000 kr. i løn, at hun sidst fik forhøjet sit tillæg i september 2014 og at hun i 2015 havde modtaget 100.000 kr. i engangsvederlag (og 65.000 kr. i 2014).

Herudover fremgår følgende af e-mailen:

*”For hver enkelt chef skal du overveje, om vedkommende skal indstilles til et engangsvederlag og/eller et tillæg. [...] Jeg kan oplyse, at gennemsnittet for engangsvederlag til LR 37 chefer sidste år var på kr. 72.000 og til LR 38 chefer var det på kr.78.000. Gennemsnittet bør holdes på tilsvarende niveau i år.*

*Mandag den 5. december 2016 kl. 1200 er deadline for fremsendelse af dine indstillinger. Indstillingerne sendes til mig.*

*6. december 2016: Indstillinger drøftes på ledelsesmødet.*

*7.-16. december 2016: Forhandlinger med afdelingens kontorchefer.”*

Mailen er affattet på samme måde som e-mails sendt til øvrige afdelingschefer, hvilket er baggrunden for, at der anvendes udtrykket ”*For hver enkelt chef*”, uanset at Rasmus Clausen alene skulle forhandle med Lea Juel Henriksen.

På ledelsesmødet den 6. december 2016 blev der iflg. dagsordenen drøftet ”*Løn (chefer)*” og vedr. materiale fremgår, at materialet ”*[f]ordeles i hard copy ifm. mødet*”. Af referatet af 9. december 2016, som er sendt til chefgruppen, fremgår ikke, hvilke drøftelser der konkret fandt sted under dette pkt. Forsvarsministeriet har som nævnt oplyst, at der normalt ikke tages referat af personaledrøftelser.

Som nævnt blev materialet uddelt i fysisk kopi op til mødet. Forsvarsministeriet har oplyst, at det oprindelige elektroniske materiale angiveligt er blevet slettet ud fra et persondataskytseshensyn. Forsvarsministeriet har imidlertid genskabt det oprindelige elektroniske materiale fra en back-up ved ministeriets concernfælles IT-tjeneste af det sted, dokumenter fra processen vedr. engangsvederlag og tillæg til kontorcheferne i 2016 blev lagret. Kammeradvokaten har derfor modtaget og gennemgået materialet. Ud fra de foreliggende oplysninger må det antages, at det materiale, der blev anvendt på mødet den 6. december 2016, sandsynligvis var en udskrift af en excel-fil benævnt ”*Indstillinger CH løn 2016*”. Af denne fremgår, at Lea Juel Henriksen indstilles til et engangsvederlag på kr. 75.000,- og et kvalifikationstillæg på 1.500 kr. månedligt (inkl. pension) uden begrundelse. Dette svarer til Rasmus Clausens e-mail til HR-partneren i departementet af den 5. december 2016.

Det fremgår af sagen, at Lea Juel Henriksen ved "Forhandlingsresultat om tildeling af engangsvederlag" af 16. december 2016 blev tildelt 75.000 kr. i engangsvederlag. Vedr. begrundelse fremgår bl.a. følgende: "*Ekstraordinær indsats i 2016*".

Ved aftale af samme dato blev kvalifikationstillægget bestemt til samlet 13.989,23 kr. pr måned (163.000 årligt) pr. 1. januar 2017, hvilket var en forhøjelse på ca. 1.500 kr. pr. måned i forhold til 2016. Begrundelsen for tillægget var følgende: "*Lea har løbende udviklet og professionaliseret opgaveløsningen i Presse og Kommunikation, og formår på udmærket vis at balancere de rådige ressourcer mellem de mere drifts- og udviklingsbetonede kommunikationsopgaver overfor den løbende pressehåndtering.*"

Forsvarsministeriet har til brug for Kammeradvokatens gennemgang fremlagt en række statistiske uddrag, som bl.a. viser, at Lea Juel Henriksen engangsvederlag og tillæg fulgte hendes chef, Rasmus Clausens indstilling (bortset fra en uvæsentlig justering vedr. pension). Disse viser endvidere, at en række af ministeriets chefer (omkring halvdelen) konkret blev reguleret fra det indstillede til det forhandlede resultat - enten som følge af drøftelserne på ledelsesmødet eller som følge af de senere forhandlinger med vedkommende chef.

Endelig viser de fremlagte statistikker, at Lea Juel Henriksens samlede løn inkl. engangsvederlag og tillæg ikke adskilte sig fra sammenlignelige kontorchefer, idet hendes samlede vederlag for 2016 måtte betragtes som relativt gennemsnitligt.

### **2.2.3 Redegørelser om forløbet fra de involverede**

Den daværende Chef for Koncernstrategisk HR og Service (CHKHS) Pernille Reuter Eriksen har i sin redegørelse af den 8. november 2018 beskrevet processen omkring Ny Løn i 2016 således (uddrag):

*"Lønforhandlingerne for chefer i departementet har siden 2015 været tilrettelagt således, at hver afdelingschef mv. får udleveret lønoplysninger om de chefer, vedkommende er ansvarlig for samt oplysninger om lønniveau i staten og på Forsvarsministeriets område. På den baggrund indstiller afdelingschefen til HR partnerelementet/mig om størrelsen på engangsvederlag og eventuel forhøjelse af tillæg. Indstillingerne fordeles på et ledelsesmøde, hvor alene departementschefen, koncernstyringsdirektøren og afdelingscheferne (inkl. Chefen for Juridisk Sekretariat og chefen for Minister- og Ledelsessekretariatet) deltager. På mødet drøftes generelle rammer og niveauer for engangsvederlag og tillæg for at sikre en tværgående forståelse for og ejerskab til det samlede forhandlingsresultat. I tilfælde af uklarhed rådgiver jeg på mødet om generelle aspekter i forhold til sammensætning af løn mv. og konkret viden i forhold til den enkelte chef. Eventuelle spørgsmål om processen både før og efter ledelsesmødet rettes til/løses af mig med støtte fra HR Partnerelementet*



*I 2016 blev indstillingerne drøftet på et ledelsesmøde den 6. december 2016. Der blev til brug for mødet fordelt en hardcopy af indstillingerne. På mødet blev generelle niveauer og principper for løn til kontorcheferne drøftet. I forhold til de generelle principper og niveauer, som vi talte om på mødet, ramte indstillingerne fra to chefer noget skævt (direktøren for Nyt Kampfly og chefen for Operationsafdelingen). Dette havde vi en generel drøftelse af på mødet. Der var ikke herudover en drøftelse af de konkrete indstillinger. Således blev indstillingen angående Lea Juel Henriksen heller ikke gjort til genstand for en konkret drøftelse.”*

Departementschef Thomas Ahrenkiel har beskrevet forløbet omkring Ny Løn i 2016 således (uddrag):

*”Den 21. november 2016 var der en drøftelse i ledelsen af processen for de årlige decentrale lønforhandlinger for afdelingschefer og kontorchefer, dvs. udmøntning af engangsvederlag og tillæg. Oplægget til drøftelse blev udarbejdet af departementets HR-partnerelement og afdelingschefen for Koncernpersonale i departementet forelagde sagen. Det blev blandt andet fastlagt, at hver enkelt afdelingschef skulle forestå forhandlingerne med kontorcheferne i egen afdeling.*

*I opfølgning heraf var der den 6. december 2016 et dagsordenspunkt på ledelsesmødet ”Løn (chefer)”. Dette punkt blev ligeledes forelagt af afdelingschefen for Koncernpersonale i departementet. Materialet blev fordelt i hard copy ifm. mødet, jf. bilag (mødeindkaldelse). Formålet med denne drøftelse var at fastlægge det generelle niveau for afdelingschefernes udmøntning af engangsvederlag og tillæg til kontorchefniveauet; at sikre, at der var ensartede kriterier for afdelingschefernes udmøntning heraf, samt at niveauerne på tværs af afdelingerne var passende. Der var en drøftelse af visse afdelingers foreslåede niveauer for engangsvederlag.*

*Minister- og Ledelsessekretariatets indstilling, hvor Lea Juel Henriksen var kontorchef, blev ikke behandlet, og jeg erklærede mig ikke inhabil.*

*Efterfølgende var der en forhandling mellem afdelingscheferne og deres underlagte chefer. Jeg var ikke involveret heri, ligesom jeg ikke blev orienteret om det endelige resultat af forhandlingerne.”*

Af Chefen for Minister- og Ledelsessekretariatet Rasmus Clausens redegørelse af 9. november 2016 fremgår bl.a. følgende om Ny Løn-processen:

*”I forbindelse med de årlige cheflønforhandlinger sendte jeg den 5. december 2016 min indstilling vedr. Lea Juel Henriksen til HR partnerelementet i departementet*

.....  
*mhp. samlet behandling af afdelingschefernes indstillinger på ledelsesmødet den 6. december 2016. Mailen er vedlagt.*

*Den 15. december sendte jeg resultatet af min lønforhandling med Lea Juel Henriksen til HR partnerelementet i departementet. Resultatet var det samme som den indstilling, jeg indsendte den 5. december 2016. Mailen er vedlagt.*

*Som nævnt ovenfor var jeg ikke oplyst om relationen mellem Lea Juel Henriksen og Thomas Ahrenkiel på tidspunktet for de årlige cheflønforhandlinger i december 2016.”*

Rasmus Clausen har på forespørgsel supplerende oplyst den 11. november 2018, at det er hans erindring, at hans indstilling vedr. Lea Juel Henriksen ikke var genstand for drøftelse på ledelsesmødet den 6. december 2016.

### **2.3 Reorganisering af departementet**

De involverede personer er bedt om i deres redegørelser at redegøre for erindringer om samt fremsøge dokumenter og e-mails om sager eller sagsforløb, der kan have haft personlig eller økonomisk betydning for Lea Juel Henriksen, herunder f.eks. lønforhandlinger, forfremmelser, tjenesterejser, udviklingskontrakt, personelbedømmelse samt evt. væsentlige ændringer i perioden for Lea Juel Henriksen såsom ændringer i ansvars- og arbejdsopgaver samt arbejdsbelastninger m.v.

Af Chef for Koncernstrategisk HR og Service Pernille Reuters redegørelse fremgår bl.a. følgende:

*”I foråret 2016 foregik et arbejde i departementet angående en organisationsændring pr. 1. september 2016. Formålet med ændringen af organisationen var at styrke fokus på ministeriets kerneopgaver (politikudvikling og drift) og samarbejdet med ministeriets styrelser. Der blev oprettet et Juridisk Sekretariat og en Operationsafdeling. Som følge af omorganiseringen skete også en mindre omfordeling af personaleressourcer i de enkelte kontorer. I den forbindelse blev det vurderet, at der ikke var sammenhæng mellem opgaver og normering i Presse og Kommunikation (som Lea Juel Henriksen var chef for). Kontoret fik derfor i forbindelse med omorganiseringen tilført en ekstra norm.”*

Af departementschef Thomas Ahrenkiels redegørelse fremgår bl.a. følgende herom:

*”I foråret 2016 traf jeg beslutning om reorganisering af departementet. Den nye organisation blev præsenteret på et chefsseminar den 9. maj 2016 og for departementets medarbejdere den 19. maj, og organisationen blev implementeret pr. september 2016. Reorganiseringen blev forinden drøftet med de enkelte afdelingschefer og ikke mindst koncernstyringsdirektøren.*

*I forhold til afdelingen "Minister- og Ledelsessekretariatet", hvorunder "Presse- og Kommunikation" hørte, skete der ikke organisatoriske ændringer. I juni 2016 traf vi i ledelsen beslutning om fordeling af opgaver, snitflader og bemanning af kontorer og afdelinger i den nye organisation. Det skete på grundlag af indstillinger fra afdelingerne, og det samlede oplæg blev udarbejdet af koncernpersonaleafdelingen. Flere afdelinger og kontorer fik enten øget eller reduceret bemanningen, herunder mener jeg, at "Presse og kommunikation" fik tilført 1 årsværk i overensstemmelse med indstillingen. Dette var begrundet i tilførsel af opgaver i forhold til taleskrivning, intern kommunikation, styrket indsats på de sociale medier og overtagelse af en række koncernopgaver på kommunikationsområdet, jf. bilag (mødeindkaldelse og beslutningsoplæg)."*

Kammeradvokaten har i den anledning modtaget de nævnte bilag samt en række øvrige oplysninger om baggrunden for og beslutningsprocessen omkring den nævnte reorganisering.

Det fremgår af et sagsnotat af 3. juni 2016, at der i forlængelse af beslutningen om den justerede organisering af departementet skulle afklares opgavekompleks, snitflader og bemanning af kontorer og afdelinger. Ift. Minister- og Ledelsessekretariatet fremgår (side 4) om den fremtidige bemanning, at grundet øget opgaveportefølje vurderedes behov for en ekstra sagsbehandlerstilling i Presse og kommunikation.

Af et notat om Minister- og Ledelsessekretariatets opgaver (bilag 7 til ovennævnte sagsnotat) fremgår, at med reorganiseringen af ledelsen af forsvaret blev departementets opgaveportefølje på presse- og kommunikationsområdet udvidet betydeligt. Bl.a. overtog departementet koncernansvaret for at drive en række drift- og udviklingsopgaver på kommunikationsområdet. Reorganiseringen førte ligeledes iflg. bilaget til, at meget af artikel- og taleskrivningen blev flyttet til presse- og kommunikation. Desuden er der pt. et ønske om at opjustere ift. departementets interne kommunikation bl.a. med et nyhedsbrev, som vil blive forankret i presse- og kommunikationsafdelingen med input fra hele departementet. Pressehåndteringen var – ikke mindst i perioder med stort politisk fokus – iflg. bilaget særdeles ressourcekrævende.

#### **2.4 Tjenesterejse**

I perioden fra den 10. september 2016 til 16. september 2016 deltog både Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen i en tjenesterejse til USA sammen med øvrige personer fra Forsvarsministeriet. Baggrunden for rejsen var bl.a., at forsvarsminister Peter Christensen og erhvervs- og vækstminister Troels Lund Poulsen den 11. september 2016 skulle mødes med foreningen Veteranskytterne for at lægge krans ved mindesmærket for 9/11 i New York. Herefter skulle forsvarsministeren bl.a. deltage i besøg hos Lockheed Martin møder om nye kampfly (F-35) i Ft. Worth, Texas. Rejsen blev afsluttet i Washington DC den 14. og 15. september 2016.

Delegationen inkluderede – ud over forsvarsministeren – departementschef. Thomas Ahrenkiel, Direktør for Nyt Kampfly-programmet Lone Lindsby, sekretariatschef (MLS) Rasmus Clausen, Presse- og Kommunikationschef Lea Juel Henriksen, særlig rådgiver Morten E. G. Jørgensen og fuldmægtig Alexander Juel Søndergård. Forsvarsministeriet har oplyst, at Lea Juel Henriksen ikke oprindeligt skulle deltage, men at sekretariatschefen i optakten til rejsen besluttede, at hun skulle med. Dette skyldtes ifølge det oplyste det forventede behov for pres-sedækning ifm. ministerrejsen.

Kammeradvokaten har modtaget og gennemgået program for rejsen. Forsvarsministeriet har gennemgået udgiftsbilagene og har ikke fundet rejsebilag, som giver anledning til nærmere undersøgelse. Det er oplyst, at der er rejst efter reglerne for time- og dagpenge. Der skal efter de fælles statslige retningslinjer ikke foreligge dokumentation for afholdte udgifter i forbindelse med udbetaling af time- og dagpenge<sup>1</sup>.

Af departementschef Thomas Ahrenkiels redegørelse fremgår følgende om tjenesterejsen til USA:

*”Jeg deltog i en rejse til USA med forsvarsministeren i september 2016, hvor Lea Juel Henriksen også deltog i sin egenskab af presse- og kommunikationschef. Min deltagelse i rejsen til USA var sædvanlig. Således har jeg også deltaget i ministerrejser til USA i 2017 og 2018. Presse- og Kommunikations deltagelse var også sædvanlig.”*

Af sekretariatschef Rasmus Clausens redegørelse fremgår følgende om den omhandlede rejse:

*”I perioden fra april 2016 til februar 2017 deltog Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen begge i én tjenesterejse med forsvarsministeren. Rejseprogrammet er vedlagt. Som jeg erindrer det, var det min indstilling at Lea Juel Henriksen deltog i rejsen. Dette henset til, at det var forventningen, at der ville være betydeligt pressearbejde forbundet med rejsen. Det er endvidere min erindring, at det var forsvarsministerens ønske, at Thomas Ahrenkiel ledsagede ham på den pågældende rejse.”*

### **3. RETSGRUNDLAGET**

#### **3.1 Regler om inhabilitet**

Forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014 med senere ændring, indeholder i kapitel 2 almindelige regler om personlig, speciel inhabilitet, dvs. bestemmelser der fastslår i hvilke tilfælde personer i den offentlige forvaltning må afstå fra at medvirke ved behandlingen af en sag, fordi der foreligger en interessekonflikt, som vækker tvivl om deres upartiskhed. Forvaltningslovens regler om speciel inhabilitet har baggrund i det

<sup>1</sup> Personaleadministrativ vejledning 21.4.2.1. Time- og dagpenge

grundlæggende krav om saglig forvaltning. Habilitetsreglerne forfølger et dobbelt formål, dels at undgå en reel risiko for, at afgørelsen i den konkrete sag påvirkes af uvedkommende hensyn, dels at undgå, at der hos parterne eller omverdenen opstår mistillid til upartiskheden hos de offentligt ansatte, der skal medvirke i sagen<sup>2</sup>.

Forvaltningslovens regler om inhabilitet gælder alene i sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, samt i sager om indgåelse af kontraktforhold eller lignende privatretlige dispositioner, jf. forvaltningslovens § 2, stk. 1 og 2.

Forvaltningsloven regulerer derimod ikke direkte spørgsmålet om inhabilitet i sager om faktisk forvaltningsvirksomhed. Folketingets Ombudsmand har dog udtalt, at der ved siden af de udtrykkeligt vedtagne regler gælder en almindelig grundsætning om speciel inhabilitet i forhold til faktisk forvaltningsvirksomhed<sup>3</sup>. Indenrigsministeriet har tilsvarende udtalt, at uden for det område, der direkte omfattes af forvaltningslovens regler om inhabilitet, består retsgrundlaget af uskrevne forvaltningsretlige retsgrundsætninger. Indholdet af disse grundsætninger svarer i vidt omfang til de udtrykkelige regler i forvaltningsloven<sup>4</sup>.

Tilsvarende fremgår af den juridiske litteratur. Af Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer<sup>5</sup>, fremgår følgende herom (side 169):

*”Det er imidlertid antaget, at forvaltningslovens kapitel 2 suppleres af en uskreven retsgrundsætning om speciel inhabilitet uden for forvaltningslovens anvendelsesområde, og at loven i den forbindelse har en vis afsmittende betydning for fastlæggelse af, i hvilke tilfælde den, der virker i den offentlige forvaltning, i medfør af denne uskrevne retsgrundsætning bør afholde sig fra at udøve en bestemt faktisk forvaltningsvirksomhed. ... Det [...] gælder for en myndigheds organisations- og planmæssige dispositioner, der ikke har karakter af afgørelser i lovens forstand. ...*

Dette gælder bl.a. også ved udøvelse af ledelsesretten under offentlige ansattes arbejdsforhold, hvor dette ikke har karakter af misbilligelse over for den ansatte. Det gælder f.eks. deltagelse i efteruddannelse og pålæg om overarbejde, ferie og fridage, arbejdsopgaver mv.

### 3.2 Inhabilitetsgrunde

Forvaltningslovens § 3, stk. 1, indeholder en opregning af de former for interessekollision, der kan medføre inhabilitet. Spørgsmålet om, hvorvidt den pågældende som følge af en sådan interesse er inhabil, beror på en konkret vurdering efter bestemmelserne i § 3, stk. 2, og § 4.

<sup>2</sup> Niels Fenger (red.), Forvaltningsret, 2018, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 250.

<sup>3</sup> [http://beretning2015.ombudsmanden.dk/sagerne/almindelige\\_forvaltningsretlige\\_spoergsmaal\\_2013/](http://beretning2015.ombudsmanden.dk/sagerne/almindelige_forvaltningsretlige_spoergsmaal_2013/). Der kan ligeledes henvises til FOB 1997.333 og FOB 2014-11.

<sup>4</sup> [https://resumedatabase.oim.dk/media/20091/11\\_2\\_1\\_Om\\_speciel\\_inhabilitet\\_i\\_forbindelse\\_med\\_etablering\\_af\\_en\\_nationalpark.pdf](https://resumedatabase.oim.dk/media/20091/11_2_1_Om_speciel_inhabilitet_i_forbindelse_med_etablering_af_en_nationalpark.pdf)

<sup>5</sup> Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2013, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Forvaltningslovens § 3, 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,*

*2) vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linie eller i sidelinien så nær som søskendebørn eller andre nærstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,*

*3) vedkommende deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald,*

*4) sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller*

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

Bestemmelsen i nr. 2 vedrører slægtskabsinhabilitet. Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen<sup>6</sup>, at det er et tilsvarende selvfølgelig element i den tidligere gældende uskrevne grundsætning om inhabilitet i forvaltningen, at også et nært familiemæssigt tilknytningsforhold til en person, der selv ville være inhabil efter reglerne om partsinhabilitet, medfører inhabilitet. Opregningen af de familiemæssige forhold, der efter nr. 2 medfører inhabilitet, omfatter bl.a. familiemedlemmer i den direkte op- eller nedstigende linje. Udtrykket ”andre nærstående” omfatter bl.a. tilknytningsforhold, der ikke beror på ægteskab, men på et fast samlivsforhold. Seksuelle forhold, der ikke er kombineret med et egentligt samlivsforhold, omfattes ikke af nr. 2, men vil i visse tilfælde kunne udløse inhabilitet efter nr. 5, jf. nærmere herom nedenfor.<sup>7</sup>

Bestemmelsen i nr. 5 vedrører inhabilitet på grund af omstændigheder i øvrigt. Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen<sup>8</sup>, at det ikke er muligt at give en udtømmende opregning af forhold, der bør begrunde inhabilitet, og nr. 5 er derfor indsat som en opsamlingsbestemmelse, hvorefter der også indtræder inhabilitet, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

<sup>6</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 3 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>7</sup> Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2013, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 186f.

<sup>8</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 3 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

Efter denne bestemmelse vil f.eks. et nært venskabsforhold eller omvendt et konstaterbart uvenskab over for en person, der er part i sagen, kunne begrunde inhabilitet, og det samme vil, men kun i særegne tilfælde, kunne gælde, hvis den pågældende offentligt har tilkendegivet sin opfattelse af den sag, der foreligger til behandling. Rent faglige, professionelle uoverensstemmelser, f.eks. i videnskabelige sammenhænge, kan derimod i almindelighed ikke i sig selv udgøre grundlag for inhabilitet, heller ikke i tilfælde hvor uenigheden er ledsaget af et betydeligt personligt engagement fra begge sider.

Det følger af retspraksis, at hvis der er tale om et seksuelt forhold, der ikke er kombineret med et egentligt samlivsforhold, skal habilitetsvurderingen foretages efter forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5, om øvrig inhabilitet og ikke § 3, stk. 1, nr. 2, om slægtskabsinhabilitet, jf. Østre Landsrets dom af 25. januar 1999 (gengivet i UfR 1999, side 689 ff.)<sup>9</sup>. Landsretssagen vedrørte en kommune, som havde udstedt påbud til en gårdejer, senest om fjernelse af ca. 660 tons kompost fra hans landejendom. Formanden for kommunens tekniske udvalg deltog i sagsbehandlingen vedrørende gårdejeren, selvom formanden havde haft et ”langvarigt, intimt forhold” til gårdejerens hustru. Landsretten vurderede, at kommunens påbud til gårdejeren var ugyldige på grund af udvalgsformandens inhabilitet efter forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5.

Niels Fenger anfører i ”Forvaltningsloven med kommentarer” (side 221f.), at hvis det pågældende forhold er bestående, må der normalt foreligge inhabilitet, hvorimod dette kun efter en konkret vurdering vil kunne være tilfældet, såfremt forholdet er ophørt<sup>10</sup>.

### **3.3 Inhabilitet ved ledelsesmæssige beslutninger i offentligt ansættelsesforhold**

Der vil normalt foreligge inhabilitet, hvis der skal træffes beslutninger, der – afhængigt af beslutningens indhold – vil kunne få ansættelsesmæssige konsekvenser for den pågældende embedsmand selv eller dennes nærtstående, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 1, 2 og 5. Det kan i den forbindelse ikke føre til andet resultat, at sagen i øvrigt måtte være af generel karakter, ligesom det ikke er afgørende for bedømmelsen, om den omhandlede indtager en ledelsesmæssig eller underordnet stilling. Inhabilitet opstår, hvor sagen i øvrigt direkte vedrører den pågældendes ansættelsesforhold i form af f.eks. individuelle lønforhold, omklassificering af en stilling, samt advancementsmuligheder. Det samme gælder beslutninger, der vil resultere i mere markante ændringer i vedkommendes arbejdsopgaver og ansvarskompetence.

I forhold til ændringer i arbejdsforhold og arbejdspladsen antages det, at ændringer i faktiske arbejdsbetingelser efter omstændighederne kan være inhabilitetsbegrundende. Der skal dog

<sup>9</sup> Der kan tilsvarende henvises til Niels Fenger (red.), Forvaltningsret, 2018, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 187.

<sup>10</sup> Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2013, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 221f.

være tale om mærkbare ændringer, og det forhold, at beslutningen vedrører den pågældendes forvaltningsgren el. er ikke tilstrækkeligt<sup>11</sup>.

### 3.4 Afledt inhabilitet

Det følger af Justitsministeriets Vejledning nr. 11740 af 4. december 1986 om Forvaltningsloven, pkt. 22, at den praktiske konsekvens af reglerne om inhabilitet normalt er, at den inhabiles funktioner i forbindelse med den pågældende sags behandling og afgørelse i givet fald må varetages af en anden medarbejder. For så vidt angår chefers inhabilitet fremgår følgende af vejledningens pkt. 21:

*”Er den, der er inhabil, chef for den pågældende myndighed, opstår der et særligt spørgsmål om, hvem der kan træffe afgørelse i sagen.*

*I sager af mindre betydning, der normalt afgøres af en af myndighedens medarbejdere på den pågældendes vegne uden, at den pågældende deltager i den egentlige sagsbehandling eller i øvrigt i afgørelsen af sagen, vil der normalt ikke være noget til hinder for, at den medarbejder, der normalt behandler den pågældende type sager, afgør sagen på den pågældendes vegne på sædvanlig vis.*

*I sager af større betydning, som normalt afgøres af den pågældende chef selv, må sagen normalt behandles og afgørelsen træffes af en anden ledende medarbejder inden for myndigheden.”*

Et særligt habilitetsproblem opstår, hvor en overordnet ansat er inhabil, og der på den baggrund kan rejses spørgsmål om, hvilken betydning denne inhabilitet har for det underordnede personales adgang til at medvirke til sagens behandling. I hvert fald, hvor den overordnede er inhabil efter forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 1, antages det i dag, at også de underordnede medarbejdere da – ud fra en betragtning om et afhængighedsforhold til deres chef – vil være inhabile til selv at træffe afgørelse. De underordnedes inhabilitet skal – i hvert fald hvor der ikke er tale om den øverste leder eller en person, som er originært kompetent (f.eks. ombudsmanden) - bedømmes efter forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5.<sup>12</sup>

I sagen refereret i FOB 2004, side 226 udtalte Folketingets Ombudsmand, at der ikke kunne herske fuld tillid til, at de ansatte i et ministerium fuldstændigt upåvirkede ville kunne behandle en sag, hvis udfald var af væsentlig økonomisk betydning for en person, der stod deres øverste chef så nær som en ægtefælle. Kirkeministeriet var derfor som myndighed inhabil i

<sup>11</sup> Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2013, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 180f. samt Carl Aage Nørgaard m.fl. Forvaltningsret sagsbehandling (2014), side 109 ff.

<sup>12</sup> Se bl.a. Carl Aage Nørgaard m.fl. Forvaltningsret sagsbehandling (2014), side 114 f. samt Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, side 225 ff.



spørgsmålet om oprykning af ministerens ægtefælle til lønramme 34 og burde have foranlediget, at sagen blev overladt til et andet ministerium.

Folketingets Ombudsmand lagde ved sin udtalelse vægt på ministerens forpligtelse til efter ministeransvarlighedsloven i rimeligt omfang at føre tilsyn med og meddele instrukser for embedsmændenes sagsbehandling. Det var herefter Folketingets Ombudsmands opfattelse, at ministeren havde været afskåret fra at føre et forsvarligt tilsyn med sine embedsmænds behandling af sagen. Hertil kom, at inhabilitetsreglerne ikke blot skal forebygge usaglige afgørelser, men tillige tager sigte på at styrke omverdenens tillid til myndighederne og deres virksomhed. I den foreliggende sag, hvor der var tale om en klar og stærk inhabilitetsgrund for ministeren, forekom det åbenbart, at det nævnte tillidshensyn ikke var blevet tilgodeset.

### 3.5 Påvirkningsrisiko

I henhold til forvaltningslovens § 3, stk. 2, foreligger der ikke inhabilitet, 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.

Det fremgår af bemærkningerne til § 3, stk. 2<sup>13</sup>, at bestemmelsen indebærer, at der ikke indtræder inhabilitet i tilfælde, hvor der ikke er grundlag for at antage, at den pågældende interesse indebærer fare for, at afgørelsen af sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn. Om dette er tilfældet, må bero på en konkret vurdering, hvori navnlig må indgå en vurdering af den pågældende interesse, forvaltningsorganets og afgørelsens karakter, samt den pågældende persons funktion i forbindelse med sagens behandling. Den omhandlede vurdering er objektiv i den forstand, at personens individuelle forhold med hensyn til risikoen for, at netop han vil lade sig påvirke af uvedkommende hensyn, er uden betydning<sup>14</sup>.

Niels Fenger anfører i ”Forvaltningsloven med kommentarer” (side 231), at det er almindeligt antaget, at jo mere generel en sag er, desto stærkere skal vedkommendes interesse i sagens udfald være, for at inhabilitet kan komme på tale. Derfor vil der kun yderst sjældent foreligge inhabilitet i forbindelse med udførelse og udstedelse af anordninger, bekendtgørelser og cirkulærer, selv om de pågældende regler m.v. får eller kan få virkninger i forhold til den pågældende eller dennes nærtstående.

### 3.6 Substitutionsvanskeligheder

Det følger af forvaltningslovens § 4, stk. 1, at inhabilitet i henhold til § 3 ikke indtræder, ”hvis det ville være umuligt eller forbundet med væsentlige vanskeligheder eller betænkelighed at lade en anden træde i den pågældendes sted under sagens behandling”.

<sup>13</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 3 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>14</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 3 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

Det følger af forarbejderne til § 4, stk. 1<sup>15</sup>, at bestemmelsen vil kunne finde anvendelse, hvor en sags uopsættelige karakter reelt gør det umuligt eller dog særdeles vanskeligt at foretage substitution. Dette kan være tilfældet, hvis det på grund af korte ufravigelige tidsfrister eller nødretslignende situationer er nødvendigt at træffe afgørelse, før der vil kunne foretages en ellers påkrævet substitution<sup>16</sup>. Bestemmelsen vil efter forarbejderne<sup>17</sup> også kunne finde anvendelse, hvor substitution vil kunne medføre en betænkelig svækkelse af sagkundskaben hos den kompetente myndighed.

Det antages, at det normalt ikke vil være umuligt eller betænkeligt at substituere en inhabil chef i forvaltningslovens § 4's forstand, medmindre det er den øverste chef for vedkommende myndighed (f.eks. en borgmester).

### 3.7 Underretningspligt

Efter forvaltningslovens § 6, stk. 1, skal den, der er bekendt med, at der for den pågældendes vedkommende foreligger forhold, som er nævnt i § 3, stk. 1, snarest underrette sin foresatte inden for myndigheden herom, medmindre det er åbenbart, at forholdet er uden betydning. Det følger af bemærkningerne til bestemmelsen<sup>18</sup>, at oplysningspligten har til formål at sikre, at der i overensstemmelse med reglerne i § 6, stk. 2, altid bliver truffet afgørelse om, hvorvidt den pågældende som følge af den foreliggende interesse er inhabil.

I tilfælde, hvor det er åbenbart, at der ikke foreligger inhabilitet, kan underretning selvfølgelig undlades. Dette vil i henhold til forarbejderne til bestemmelsen<sup>19</sup> navnlig være af praktisk betydning, hvor den pågældendes funktion i forbindelse med sagens behandling er af mere teknisk betonet karakter, f.eks. maskinskrivning, postafsendelse eller lignende, og ikke består i deltagelse i selve beslutningsprocessen.

At forvaltningslovens § 6, stk. 1, alene henviser til § 3, stk. 1, medfører, at underretningspligten ikke bortfalder, blot fordi bestemmelsen i § 3, stk. 2, må antages at føre til, at der i den pågældende situation ikke foreligger inhabilitet. Underretningspligten bortfalder kun, hvis det er ”åbenbart”, at det pågældende forhold er uden betydning, jf. herved bl.a. Justitsministeriets Vejledning nr. 11740 af 4. december 1986 om Forvaltningsloven, pkt. 25. Da oplysningspligten har til formål at sikre, at der i overensstemmelse med reglerne i § 6, stk. 2, bliver truffet afgørelse om, hvorvidt den pågældende som følge af den foreliggende interesse er inhabil, bortfalder underretningspligten ikke, blot fordi en nærmere vurdering fører til, at den pågældende rent faktisk er/var habil, jf. FOB 1987.119, FOB 2003.289 og FOB 2008.352.<sup>20</sup>

<sup>15</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 4 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>16</sup> Niels Fenger (red.), Forvaltningsret, 2018, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 276.

<sup>17</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 4 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>18</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 6 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>19</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 6 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>20</sup> Niels Fenger (red.), Forvaltningsret, 2018, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 278.

Underretningen skal gives "snarest", hvilket efter forarbejderne til bestemmelsen<sup>21</sup> betyder så vidt muligt inden sagens behandling påbegyndes, således at der kan tages stilling til, om den pågældende må medvirke herved. Helst bør underretningen ske, så snart den pågældende bliver bekendt med, at sagen skal til behandling, og det står vedkommende klart, at han eller hun er udset til at deltage i sagens behandling.

### 3.8 Retsvirkning af inhabilitet

Det følger af forvaltningslovens § 3, stk. 3, at den, der er inhabil i forhold til en sag, ikke må træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag. Bestemmelsen i § 3, stk. 3, angiver således virkningen af, at en person er inhabil, og der fremgår følgende af forarbejderne til bestemmelsen:

*"Det er i overensstemmelse med gældende ret, at den, der er inhabil, hverken må deltage i selve afgørelsen eller i den forudgående administrative behandling af sagen. Et inhabilt medlem af en kollegial forvaltningsmyndighed er således afskåret fra at deltage ikke blot i afstemningen, men også i den forudgående rådslagning, jfr. f.eks. § 14, stk. 1, i loven om kommunernes styrelse. Efter § 8, stk. 1, i normalforretningsordenen for primærkommuner gælder endog, at et kommunalbestyrelsesmedlem, der er inhabil, skal forlade lokalet under kommunalbestyrelsens forhandling og afstemning om den pågældende sag."*<sup>22</sup>

Hans Gammeltoft-Hansen anfører i "Inhabilitet i forvaltningen" (side 115f. og 170)<sup>23</sup>, at den medvirken ved sagens behandling, som den inhabile er afskåret fra, skal forstås vidtgående. Kun rent tekniske funktioner som f.eks. journalisering, postbesørgelse, renskrivning og kopiering falder udenfor, hvorimod indstillinger, ethvert element af sagkyndig vurdering og alle øvrige former for deltagelse i den indholdsmæssige forberedelse og ekspedition af sagen er afskåret.

Et særligt spørgsmål er, om den pågældende inhabile person, må være fysisk til stede under møder om sagen.

Som anført ovenfor i bemærkningerne til forvaltningslovens § 3, stk. 3, følger det af den kommunale normalforretningsorden § 8, stk. 1, at inhabile kommunalbestyrelsesmedlemmer skal forlade lokalet under sagens behandling. Hans Gammeltoft-Hansen anfører i "Inhabilitet i forvaltningen" (side 171)<sup>24</sup>, at normalforretningsordens § 8, stk. 1, er udtryk for en retsgrund-sætning, der gælder generelt for kollegiale myndigheder. Tilsvarende anfører Hans B.

<sup>21</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 6 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>22</sup> Jf. de specielle bemærkninger til § 3 i forslag til forvaltningslov, L 4, 1985-86.

<sup>23</sup> Hans Gammeltoft-Hansen, "Inhabilitet i forvaltningen", 2011, Karnov Group Denmark, side 115f. og 170.

<sup>24</sup> Hans Gammeltoft-Hansen, "Inhabilitet i forvaltningen", 2011, Karnov Group Denmark, side 171.

Thomsen m.fl. i "Normalforretningsorden med kommentarer" (side 680)<sup>25</sup>, at reglen i § 8, stk. 1, i normalforretningsordenen for primærkommuner om, at et inhabilt medlem skal forlade lokalet under forhandlingen og afstemningen om den pågældende sag, må betegnes som "en almindelig retsgrundsætning". Carl Aage Nørgaard anfører ligeledes i "Forvaltningsret – sagsbehandling" (side 88f)<sup>26</sup>, at normalforretningsordenens § 8, stk. 1, må anses for at være udslag af en almindelig retsgrundsætning.

Ombudsmanden har i en sag gengivet i FOB 1983.154, hvor et menighedsråd vedtog at tilbyde murerentreprisen i forbindelse med istandsættelse af kirken til en murermester, der kort forinden var blevet indvalgt som medlem af rådet, henstillet til Kirkeministeriet, at der blev søgt tilvejebragt udtrykkelige bestemmelser om, at et inhabilt medlem skal forlade lokalet under menighedsrådets forhandling og afstemning om den pågældende sag. Sådanne regler findes nu i menighedsrådsloven § 26 og normalforretningsordenen for menighedsråd.

I forhold til betydningen for sagen og afgørelsen af en inhabil persons deltagelse i et møde, hvor sagen behandles, men hvor den pågældende forholder sig helt tavs, kan der henvises til Højesterets dom af 26. november 1997 (gengivet i UfR 1998, side 74 ff.), hvor et medlem af et fredningsnævn var blevet erklæret inhabil af nævnets formand, men ikke forlod lokalet under nævnets behandling af sagen. Han undlod dog at udtale sig. Landsretten fandt, at medlemmets blotte tilstedeværelse under mødet ikke kunne føre til, at nævnets afgørelse måtte anses for ugyldig. Højesteret afgjorde sagen på andet grundlag.

Landsretten udtalte følgende om medlemmets blotte tilstedeværelse under mødet:

*"Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at det kommunevalgte medlem, som Fredningsnævnets formand havde erklæret inhabilt, var til stede under mødet den 14. april 1994, men uden overhovedet at ytre sig. Medlemmets blotte tilstedeværelse findes under de foreliggende omstændigheder ikke at kunne føre til, at nævnets afgørelse anses for ugyldig."*

Hvis den inhabile part derimod deltager i behandlingen af sagen, men der ikke foreligger konkrete oplysninger om, at deltagelsen har medført, at afgørelserne er blevet påvirket af uvedkommende hensyn, kan der henvises til den ovenfor nævnte dom fra Østre Landsret af 25. januar 1999 (gengivet i UfR 1999, side 689 ff.), hvor formanden for kommunens tekniske udvalg deltog i sagsbehandlingen vedrørende en gårdejer, selvom formanden havde haft et "langvarigt, intimt forhold" til gårdejerens hustru.

<sup>25</sup> Hans B. Thomsen m.fl. "Lov om kommunernes styrelse og Normalforretningsorden med kommentarer", 2010, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 680.

<sup>26</sup> Nørgaard, Carl Aage, et al. Forvaltningsret – sagsbehandling, 7. udgave, 2014, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 88f.

Landsretten udtalte i den forbindelse følgende om betydningen af formandens deltagelse i kommunens behandling og beslutninger i sagen:

*”... Selvom der ikke foreligger konkrete oplysninger om, at F's deltagelse i sagsbehandlingen har medført, at afgørelserne er blevet påvirket af uvedkommende hensyn, findes hans forhold til gårdejer G's daværende ægtefælle at være egnet til at vække en sådan tvivl om hans upartiskhed, at han må anses for at have været inhabil, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5. Det må i den forbindelse tillægges særlig vægt, at faren for, at afgørelser i sagen ville kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn, og forestillingerne herom, må anses for større, fordi F var formand for teknisk udvalg. Indstævnte G's kendskab til forholdet mellem hans daværende ægtefælle og F findes ikke at udelukke inhabilitet. Da — — — Kommunes påstand om betaling er en følge af de afgørelser, som blev truffet af teknisk udvalg i den periode, hvor F deltog i kommunens sagsbehandling, findes disse afgørelser herefter at være ugyldige på grund af inhabilitet.”*

Det er dog ikke i alle tilfælde, at en inhabil persons tilstedeværelse og deltagelse i forhandlingerne medfører afgørelsen ugyldighed. Der kan således henvises til Østre Landsrets dom af 5. oktober 2001 (gengivet i UfR 2002, side 1325 ff.) om Københavns Amts regionplantillæg vedrørende opførelse af yderligere en kraftvarmehenhed ved Avedøreværket. Et amtsrådsmedlem, der havde deltaget i behandlingen og vedtagelsen af regionplantillægget, var samtidig medlem af bestyrelsen for det selskab, som var ejer af Avedøreværket. Landsrettens vurderede på baggrund af en konkret bedømmelse af manglens betydning af det inhabile amtsrådsmedlems tilstedeværelse under behandlingen ikke medførte ugyldighed.

### **3.9 Styring og organisering**

Den udøvende magt i Danmark bygger på det såkaldte ministerialsystem, jf. grundlovens § 12. Magten er fordelt på en række ministerier, hvor magten og det dermed forbundne ansvar er henlagt til én person, nemlig ministeren, der som udgangspunkt ansvarlig for hele sit ressort. I overensstemmelse hermed har ministeren instruktionsbeføjelse over hele embedsværket. Det departementale hierarki, ledet af ministeren, består af departementschefen, afdelingschefer, kontorchefer og fuldmægtige samt kontorfunktionærer.<sup>27</sup>

For de enkelte ministerområder er ministeren den øverste politiske og administrative chef. I praksis har der dog udviklet sig den norm, at ministre har det øverste politiske ansvar for det ressortområde, som er henlagt under ministerierne, mens det personalemæssige ledelsesansvar for ministerierne, herunder den daglige tilrettelæggelse af arbejdet, i meget vid udstrækning er delegeret til departementscheferne.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Betænkning nr. 1557/2015 om opfølgning på Christiania-sagen, side 17.

<sup>28</sup> betænkning nr. 1443/2004 om embedsmænds rådgivning og bistand anføres det på side 187

Det forhold, at det i hierarkisk opbyggede organer er en enkelt person, der formelt udøver de beføjelser, der er henlagt til organet, mens alle andre medarbejdere betragtes som lederens underordnede, indebærer efter forholdets natur, at lederen af organet har en række beføjelser i forhold til de øvrige medarbejdere. Disse beføjelser sammenfattes ofte i, at der eksisterer et over/underordningsforhold (subordinationsforhold) mellem lederen og de øvrige medarbejdere. Dette betyder, at lederen kan give bindende tjenestebefalinger til de underordnede vedrørende såvel formelle (sagsbehandlings-) som materielle (indholdsmæssige) spørgsmål, og at disse tjenestebefalinger kan angå såvel generelle som konkrete spørgsmål og sager<sup>29</sup>.

I forhold til personale spørgsmål skete der ved kongelig resolution med virkning fra den 1. januar 1973 til økonomi- og budgetministeriet (i dag Finansministeriet) overførelse af alle under andre ministeriers forretningsområde henhørende sager vedrørende aftale om samt fastsættelse eller godkendelse af løn- og andre ansættelsesvilkår for personalegrupper, uanset om ansættelsesvilkårene m.v. fastsættes ved lov, bekendtgørelse, aftale, kollektiv overenskomst, regulativ, reglement, cirkulære eller lignende (med undtagelse af sådanne sager vedrørende personalegrupper ansat i Grønland og i Danmarks Radio).<sup>30</sup>

Det fremgår imidlertid af cirkulære nr. 9011 af 21. januar 2009, bem. til § 12, at Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse. For kontraktansatte følger tilsvarende af § 4 i cirkulære nr. 9208/2014 om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

#### 4. VURDERING

Spørgsmålet er, om der i forhold til de ovennævnte sagsforløb i Forsvarsministeriets departementet har været - eller burde have været - anledning til at overveje, om departementschef Thomas Ahrenkiel var inhabil, samt om reglerne om inhabilitet i givet fald er overtrådt.

Det må lægges til grund, at departementschef Thomas Ahrenkiel fra april 2016, hvor han indledte et forhold til Lea Juel Henriksen, måtte betragtes som nærtstående i forhold til hende, og at han således efter omstændighederne ville være inhabil i forhold til sager, som hun havde en særlig personlig eller økonomisk interesse i.

Da forholdet vedrører den øverste embedsmand i Forsvarsministeriet, ville dette på baggrund af reglerne om inhabilitet og afledt inhabilitet i praksis kunne give anledning til en række

<sup>29</sup> Se nærmere bl.a. Karsten Revsbech m.fl. "Forvaltningsret, Almindelige emner", 6. udg. 2016, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, side 20f.

<sup>30</sup> Bekendtgørelse nr. 21 af 11. januar 1973 om ændringer i ministeriernes forretningsområder (Visse sager vedrørende løn- og ansættelsesvilkår).

vanskeligheder ved den daglige drift, herunder ved den forudsatte løbende stillingtagen til - i dette tilfælde - Lea Juel Henriksens personaleforhold. Lea Juel Henriksen fratrådte dog også med virkning fra februar 2017, og de omhandlede sager, som skal behandles nedenfor, vedrører en periode fra april 2016 til Lea Juel Henriksens fratræden i praksis kunne effektueres med opsigelse i januar 2017.

Som anført ovenfor vil der normalt foreligge inhabilitet, hvis der skal træffes beslutninger, der – afhængigt af beslutningens indhold – vil kunne få ansættelsesmæssige konsekvenser for en embedsmands slægtning eller nærtstående, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 2 eller nr. 5. Inhabilitet opstår bl.a. også, hvor sagen direkte vedrører den pågældendes ansættelsesforhold i form af f.eks. individuelle lønforhold, omklassificering af en stilling samt avancementsmuligheder. Det samme gælder efter omstændighederne beslutninger, der vil resultere i mere markante ændringer i vedkommendes arbejdsopgaver og ansvarskompetence. I forhold til ændringer i arbejdsforhold og arbejdspladsen antages det omvendt, at ændringer i faktiske arbejdsbetingelser kun efter omstændighederne kan være inhabilitetsbegrundende. Der skal således være tale om mærkbare ændringer, og det forhold, at beslutningen blot vedrører den pågældendes område, afdeling el.lign. er ikke tilstrækkeligt.

Efter en gennemgang af det tilsendte materiale er det vores vurdering, at der ikke forelå inhabilitet ift. sagen om reorganisering samt tjenesterejsen til USA, som følge af relationen mellem Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen. Sidstnævnte kunne således ikke siges at have ikke en særlig personlig eller økonomisk interesse i disse sager og forhold. Der var tale om relativt almindelige, saglige styringsmæssige beslutninger, der ikke påvirkede Lea Juel Henriksen særligt eller i mærkbart omfang.

I forhold til beslutningerne om tildeling af engangsvederlag og tillæg i efteråret 2016 til Lea Juel Henriksen var departementschef Thomas Ahrenkiel imidlertid inhabil, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5, da Lea Juel Henriksen havde en væsentlig personlig og økonomisk interesse i disse beslutninger. Departementschef Thomas Ahrenkiel måtte således ikke medvirke ved sagens behandling i ministeriet, og dette gælder i princippet uanset, at sagen var en del af den noget større sag om tildeling af vederlag til alle cheferne i Forsvarsministeriets departement. Uanset, at det ud fra redegørelserne må lægges til grund, at departementschef Thomas Ahrenkiel ikke konkret ytrede sig vedr. Lea Juel Henriksen, burde han således ikke have medvirket ved møderne om Lea Juel Henriksens konkrete engangsvederlag og kvalifikationstillæg. Tilsvarende kunne departementschef Thomas Ahrenkiel ikke formelt have ansvaret for hendes sag om engangsvederlag og tillæg i det almindelige ministerielle hierarki.

Efter gennemgangen af materialet fra sagen om tildeling af Lea Juel Henriksens engangsvederlag og tillæg i efteråret 2016 er det imidlertid vores vurdering, at der ikke er grundlag for at antage, at departementschef Thomas Ahrenkiel i nogen henseende eller på nogen måde konkret påvirkede beslutningen om engangsvederlag og tillæg. Det gælder i forhold til

forberedelsen, møderne i ledelsen og efterfølgende frem til udbetaling og regulering af lønnen. Efter vores vurdering har ovenstående forhold således ikke haft konkret betydning for beslutningerne.

Det er herved tillagt betydning, at indstillingen vedr. beløb kom fra Rasmus Clausen, at Lea Juel Henriksens vederlag og tillæg ikke kan antages at have været drøftet på møder i ledelsesgruppen, at departementschef Thomas Ahrenkiel efter de afgivne redegørelser ikke ytrede sig på møderne i relation til minister- og ledelsessekretariatet, at sekretariatschef Rasmus Clausens oprindelige indstilling vedrørende Lea Juel Henriksen fremstår som fulgt og at Rasmus Clausen ikke ved udarbejdelsen af indstillingen var klar over, at der bestod en relation mellem Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen på daværende tidspunkt. Ud fra de afgivne redegørelser må det endvidere lægges til grund, at de deltagende i sagen i øvrigt heller ikke var bekendt med relationen.

Inhabiliteten har således konkret været uvæsentlig i forhold til beslutningen.

Efter forvaltningslovens § 6, stk. 1, samt de bagved liggende retsgrundsætninger om inhabilitet skal den, der er bekendt med, at der for den pågældendes vedkommende foreligger forhold, som er nævnt i lovens § 3, stk. 1, snarest underrette sin foresatte inden for myndigheden herom, medmindre det er åbenbart, at forholdet er uden betydning. Departementschef Thomas Ahrenkiel skulle således have underrettet forsvarsministeren, således at ministeren kunne have truffet beslutning om inhabilitet og eventuel substitution. Det bemærkes, at underretning efter de forvaltningsretlige regler ikke kan undlades, selv om dette sker for at værne om en fortrolighed, et personligt forhold e.l.

For fuldstændighedens skyld bemærkes, at der - under hensyn til, at det kan lægges til grund for vurderingen i sagen, at relationen mellem de pågældende ikke var kendt i departementet på tidspunktet for nyløns-forhandlingerne - ikke efter vores vurdering er nærmere anledning til at foretage en vurdering af spørgsmålet om afledt inhabilitet hos de ansatte, som medvirkede i processen.

Spørgsmålet er herefter, om ovenstående forhold bør give Forsvarsministeriet anledning til tjenestemandretsretlige reaktioner.

Det kan som ovenfor nævnt konstateres, at der er sket en overtrædelse af reglerne om inhabilitet. Det er Kammeradvokatens vurdering, at overtrædelsen af habilitetsreglerne ikke har den fornødne grovhed til at udgøre en tjenesteforseelse i tjenestemandsløvens forstand.

I forhold til deltagelsen i mødet den 6. december 2016 kan det lægges til grund, at Lea Juel Henriksen ikke er blevet begunstiget som følge af Thomas Ahrenkiels deltagelse. Hendes



forhold blev som nævnt slet ikke drøftet på mødet, og intet tyder på, at hun har fået nogen særlig gunstig behandling begrundet i Thomas Ahrenkiels deltagelse.

Selv om der selvsagt påhviler en departementschef en særlig pligt til at handle korrekt, er der, når det kan konstateres, at forholdet ingen betydning har haft, ikke tale om et forhold af en grovhed, der skal sanktioneres efter tjenestemandsløven. I forhold til, at Thomas Ahrenkiel ikke overfor forsvarsministeren nævnte inhabiliteten, bemærkes, at dette forhold heller ikke har en grovhed, der skal sanktioneres efter tjenestemandsløven. Også her må tillægges afgørende betydning, at forholdet ikke har medført nogen begunstiggelse, jf. det ovenfor nævnte. Dertil kommer, at Kammeradvokaten lægger til grund ud fra Thomas Ahrenkiels redegørelse, at han på overordnet niveau drøftede en henvendelse til ministeren med Statsministeriets departementschef, og at der her var enighed om, at der ikke skulle ske en sådan henvendelse. Fokus var på, at kontorchefen søgte væk fra ministeriet, hvilket hun også gjorde, idet hun i januar 2017 meddelte, at hun fratrådte med udgangen af februar.

Samlet set bør ovennævnte derfor ikke give anledning til tjenestemandsmæssige sanktioner.

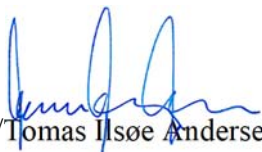
## 5. KONKLUSION

Det er Kammeradvokatens konklusion, at

- der ikke forelå inhabilitet ift. sagen om reorganisering samt tjenesterejsen til USA, som følge af relationen mellem Thomas Ahrenkiel og Lea Juel Henriksen.
- departementschef Thomas Ahrenkiel i forhold til beslutningerne om tildeling af engangsvederlag og tillæg i efteråret 2016 til Lea Juel Henriksen var inhabil, da de var nærtstående, og da Lea Juel Henriksen havde en væsentlig personlig og økonomisk interesse i disse beslutninger. Uanset, at det ud fra redegørelserne må lægges til grund, at departementschef Thomas Ahrenkiel ikke konkret ytrede sig vedr. Lea Juel Henriksen, burde han således ikke have medvirket ved møderne om Lea Juel Henriksens konkrete engangsvederlag og kvalifikationstillæg.
- der på baggrund af gennemgangen af sagens materiale ikke er grundlag for at antage, at departementschef Thomas Ahrenkiel i nogen henseende eller på nogen måde konkret påvirkede beslutningen om engangsvederlag og tillæg, og inhabiliteten har således konkret været uvæsentlig i forhold til beslutningen.
- departementschef Thomas Ahrenkiel skulle have underrettet forsvarsministeren om sin mulige inhabilitet, således at ministeren kunne have truffet beslutning om inhabilitet og eventuel substitution.

- .....
- der imidlertid hverken i relation til inhabiliteten eller den manglende underretning er tale om forhold af en grovhed, der skal sanktioneres efter tjenestemandsløven.

København, den 12. november 2018



v/Tomas Iisøe Andersen

– *Managing Partner, Advokat (H)*



v/Jakob Kamby

– *Partner, Advokat (L)*