



FOLKETINGETS  
OMBUDSMAND

FOB 2022-1

# Kommunes retnings- linjer om interne opslag af ledige stillinger var i strid med forvaltnings- retlig grundsætning

## Resumé

25. januar 2022

*Det fremgik af Frederikshavn Kommunes retningslinjer for opslag af ledige stillinger, at stillinger som udgangspunkt først skulle slås op internt i kommunen, og kun hvis der ikke kunne ansættes en, som i forvejen var ansat i kommunen, blev stillingen slået op offentligt. Dette gjaldt, medmindre andet blev aftalt med den relevante tillidsrepræsentant. I princippet havde ansatte i kommunen altså fortrinsret til ledige stillinger.*

### Ansættelses- og arbejdsret

1.1

2.2

*Efter ombudsmandens opfattelse var dette i strid med den forvaltningsretlige grundsætning om, at ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel skal besættes efter offentligt opslag.*

### Forvaltningsret

2.2

*Kommunen havde anført, at retningslinjerne også tilgodeså kommunens forpligtelse til at foretage omplaceringer. Ombudsmanden mente ikke, at det kunne medføre, at hovedreglen om offentligt opslag generelt blev fraveget.*

*Som konsekvens af at kommunens retningslinjer var i strid med grundsætningen om offentligt opslag, var kommunens praksis efter ombudsmandens opfattelse også i strid med § 35, stk. 2, i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv. Efter denne bestemmelse skal offentlige arbejdsgivere lægge alle ledige stillinger på Jobnet.*

*Han henstillede på den baggrund, at Frederikshavn Kommune ændrede sine retningslinjer for opslag af ledige stillinger.*

(Sag nr. 21/02816)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen:

## Ombudsmandens udtalelse

### 1. Sagens baggrund

Den 14. februar 2021 modtog jeg en henvendelse om Frederikshavn Kommunes brug af interne stillingsopslag ved ansættelse i kommunen.

Som bilag til henvendelsen modtog jeg en kopi af Frederikshavn Kommunes retningslinjer for opslag af ledige stillinger. Af disse retningslinjer fremgår bl.a. følgende:

#### **”Retningslinjer for opslag af ledige stillinger**

Alle ledige stillinger i Frederikshavn Kommune, der ønskes genbesat eller nybesat, skal opslås. Opslag af ledige stillinger skal ske for at tiltrække flest mulige kvalificerede ansøgere til stillingerne. Et bredt kvalificeret ansøgerfelt sikrer kvalitet i ansættelserne.

Stillingerne skal opslås i de for stillingen relevante medier. Beslutning om hvilke medier der er relevante for de pågældende stillinger ligger i den enkelte afdeling.

#### **Internt eller eksternt opslag**

Medarbejderstillinger opslås, som udgangspunkt internt i 7 hverdage. Til hverdage regnes ikke lørdage, søndage og helligdage. Bliver stillingen ikke besat opslås den eksternt.

Hvis lederen og tillidsrepræsentanten for den forhandlingsberettigede faglige organisation finder det hensigtsmæssigt at opslå stillingen eksternt med det samme, vil det være en mulighed. Det forudsætter dog, at den relevante tillidsrepræsentant fra den forhandlingsberettigede faglige organisation er enig. Hvis der ikke er en valgt tillidsrepræsentant på området, skal man kontakte fællestillidsrepræsentanten fra den forhandlingsberettigede faglige organisation.

...

#### **Opslag af chef/lederstillinger**

Opslag og rekrutteringsproces drøftes i det relevante MED-udvalg. På baggrund af drøftelserne i MED-udvalget beslutter den overordnede leder, hvordan stillingen skal opslås (internt eller eksternt).

### **Opslag af Direktørstillinger**

Opslag af direktørstillinger afgøres af Økonomiudvalg og Byråd efter forudgående drøftelse i Hoved-MED.

...

### **Medievalg ved opslag**

Interne opslag sker på kommunens samarbejdsportal. Interne stillingsopslag kan søges af alle ansatte i Frederikshavn Kommune, som har et ansættelsesbrev. Eksterne opslag sker på kommunens hjemmeside samt andre relevante medier.

...

### **Omorganisering**

Ved omorganisering skal de ledige stillinger som udgangspunkt ikke opslås. Der vil i stedet finde omplaceringer og/eller overflytninger sted. Såfremt der herefter stadig er ledige stillinger kan et internt eller eksternt opslag finde sted.

I forbindelse med omorganisering aftales vilkår der kan understøtte omorganiseringsprocessen, herunder afbøde- og støtteforanstaltninger.”

Med den nævnte henvendelse modtog jeg også en kopi af Frederikshavn Kommunes svar af 28. januar 2021 på en klage over kommunens retningslinjer for opslag af ledige stillinger. Heraf fremgår bl.a. følgende:

”Folketingets Ombudsmand har dog udtalt, at stillinger bør slås op for at ’sikre tilliden til, at hvervne besættes på et fagligt og tilstrækkelig bredt grundlag’.

Som du tidligere har fået oplyst har Frederikshavn Kommunes Hoved-MED vedtaget ’Retningslinjer for opslag af ledige stillinger i Frederikshavn Kommune’. Retningslinjerne fastslår, at ledige stillinger som hovedregel opslås internt i minimum 7 hverdage. Leder og tillidsrepræsentanten kan i samråd vurdere og beslutte, at en ledig stilling ikke skal i internt opslag, men slås direkte op eksternt. Retningslinjerne giver en rettesnor for opslag af stillinger, men lægger også op til, at den enkelte afdeling foretager et skøn over, hvorvidt det giver et bredere ansøgerfelt at slå stillingen op eksternt.

Findes der ikke en egnet kandidat ved det interne opslag, slås stillingen op eksternt.

Ved opslag af ledige stillinger eksternt sker opslag altid via statens jobportal [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk) og på kommunens egen hjemmeside under ledige stillinger.”

Jeg forstod på den baggrund Frederikshavn Kommunes retningslinjer sådan, at stillinger i kommunen som udgangspunkt først slås op internt i den kommunale forvaltning. Kun hvis der efter den interne ansøgningsrunde besluttes ikke at ansætte en medarbejder, som i forvejen er ansat i kommunen, foretages der offentligt opslag af stillingen. Det var således min umiddelbare forståelse, at retningslinjerne i princippet giver ansatte i kommunen fortrinsret til ledige stillinger i kommunen.

Henvendelsen rejste derfor efter min opfattelse et generelt spørgsmål om, hvorvidt Frederikshavn Kommunes retningslinjer for opslag af ledige stillinger er i overensstemmelse med reglerne på området.

På den baggrund besluttede jeg den 28. maj 2021 af egen drift at undersøge forholdet i henhold til § 17, stk. 2, i lov om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013). Jeg bad Frederikshavn Kommune om at redegøre for, om kommunens retningslinjer for opslag af ledige stillinger stemmer overens med reglerne på området, herunder at ansættelsesmyndigheden ved ansættelser i det offentlige er forpligtet til at søge stillingen besat med den ansøger, der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret.

Ved et brev af 8. juli 2021 modtog jeg en udtalelse fra Frederikshavn Kommune. Af kommunens udtalelse fremgår bl.a. følgende:

”Frederikshavn Kommune skal hertil bemærke, at interne opslag benyttes jævnfør vores retningslinjer for stillingsopslag. Retningslinjerne er vedtaget af HovedMED i Frederikshavn Kommune.

Det er vores opfattelse, at retningslinjerne for opslag af ledige stillinger også tilgodeser vores forpligtelse til at omplacere medarbejdere, som enten er påtænkt opsagt grundet Frederikshavn Kommunes forhold som for eksempel besparelser eller, hvor der er behov for af afsøge mulighederne for eventuel omplacering på grund af medarbejderens helbreds-mæssige situation.

Såfremt Ombudsmanden måtte komme frem til, at vores procedure ikke følger gældende lovgivning, indretter Frederikshavn Kommune sig naturligvis efter det. Frederikshavn Kommune vil dog gerne bede Ombudsmanden komme med sin vurdering af, hvorledes kommunernes MED-udvalg kan aftale retningslinjer for opslag af ledige stillinger, jf. 'Håndbog for Personalejura' udgivet af KL og senest opdateret 31. august 2020.”

I en mail af 7. september 2021 sendte Frederikshavn Kommune supplerende bemærkninger. Kommunen oplyste følgende i forhold til kommunens retningslinjer for opslag af ledige stillinger:

”Vakante direktør, chef og lederstillinger opslås, som udgangspunkt altid ved et eksterne opslag. Frederikshavn Kommune vil sørge for at vores retningslinjer bliver tilrettet efter behandling i MED Hovedudvalget.”

## **2. Retsgrundlag mv.**

### **2.1. Det generelle regelgrundlag**

Der findes ikke på det kommunale område generelle regler om, hvordan der skal foretages opslag af ledige stillinger, som skal besættes på overenskomstvilkår.

Det følger dog af § 35, stk. 2, i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv. (lov nr. 1482 af 23. december 2014), at offentlige arbejdsgivere skal lægge alle ledige stillinger på Jobnet. Efter § 21, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1178 af 25. november 2019 om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv. forstås ved offentlige arbejdsgivere bl.a. kommuner, kommunale fællesskaber og regioner.

Af forarbejderne til § 35 fremgår bl.a. følgende:

”Det foreslås i *stk. 2*, at offentlige arbejdsgivere skal indlægge alle ledige stillinger i Jobnet.

Formålet med bestemmelserne er at understøtte gennemsigtighed og høj omsætningshastighed på jobmarkedet. Jobcentrene har efter gældende regler pligt til at lægge stillinger på Jobnet for offentlige og private virksomheder, der ønsker jobcenterets assistance til dette.

Det foreslås, at bestemmelserne [i §§ 57 og 60, stk. 2, i den tidligere lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats] med redaktionelle ændringer videreføres. Det er også muligt for offentlige og private arbejdsgivere at lægge ledige stillinger på Jobnet, jf. den foreslåede § 33, ved selvbetjening på Jobnet.

I medfør af tjenestemandsløven er der i bekendtgørelse om opslag af tjenestemandstillinger i staten, jf. bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010, fastsat regler om, at tjenestemandstillinger med visse undtagelser skal opslås offentligt. Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på disse undtagelser.”

Jeg henviser til lovforslag nr. L 59 af 12. november 2014 om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv. (s. 51). Lovforslaget kan læses på Folketingstidende.dk, samling 2014-15 (1. samling), tillæg A.

Ifølge § 5, stk. 1, i lov om tjenestemænd (lovbekendtgørelse nr. 511 af 18. maj 2017) sker ansættelse som tjenestemand efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve.

I forarbejderne til § 5, stk. 1, anføres bl.a. følgende:

”Som overvejende hovedregel bør efter kommissionens opfattelse enhver stilling besættes efter opslag, der som hovedregel skal være offentligt for at sikre, at såvel personer uden for staten som ansatte i andre styrelser får adgang til at ansøge. Der bør således ikke kun finde internt opslag sted i den styrelse, hvor stillingen er ledig. Et offentligt opslag kan have mange former, afhængigt af tjenestestedets beliggenhed og stillingens art. Hensigten er at sikre, at den interesserede offentlighed får kendskab til, at der er ledige tjenestemandstillinger. Opslaget behøver derfor ikke altid at have karakter af annoncering i statstidende eller dagspressen.”

Jeg henviser til lovforslag nr. L 167 af 20. februar 1969 (sp. 3877). Lovforslaget kan læses på Folketingstidende.dk, samling 1968-69, tillæg A.

Tjenestemandsregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde indeholder ligeledes i § 5, stk. 1, en bestemmelse om, at ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve eller i henhold til reglerne i § 12 (om stillingsændring).

## **2.2. Regler for stillinger i staten**

Med hjemmel i tjenestemandsloven har finansministeren udstedt bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010 om opslag af tjenestemandstillinger i staten (opslagsbekendtgørelsen). Det fremgår af bekendtgørelsens § 1, at stillinger, i hvilke ansættelse skal ske som tjenestemand – bortset fra de undtagelser, som er anført i bekendtgørelsens §§ 3-5 – skal opslås offentligt.

Efter opslagsbekendtgørelsens § 3 kan ansættelse ske uden opslag for enkelte nærmere afgrænsede typer stillinger. Efter § 4 kan ansættelse desuden ske uden opslag i f.eks. tilfælde, hvor det i medfør af tjenestemandslovens § 12 eller af anden utilregnelig årsag pålægges en tjenestemand at overtage en anden stilling, eller hvor en tjenestemand ansættes varigt efter forudgående ansættelse på prøve i stillingen. Efter opslagsbekendtgørelsens § 5, stk. 1, kan ansættelse ske efter internt opslag, hvis stillingen forudsætter en

teoretisk eller praktisk uddannelse, som kun kan erhverves ved forudgående beskæftigelse i vedkommende institution. Internt opslag skal ske på den måde, som er bedst egnet til at gøre alle, der kan komme i betragtning ved besættelse af stillingen, bekendt med opslaget, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 2.

§ 1 i Moderniseringsstyrelsens cirkulære nr. 9299 af 26. juni 2013 om opslag af stillinger og lønnede hvern i staten fastsætter, at stillinger og lønnede hvern i staten skal opslås efter regler, der svarer til reglerne i bekendtgørelsen om opslag af tjenestemandstillinger (opslagsbekendtgørelsen). Opslag kan dog undlades i nogle nærmere angivne tilfælde efter cirkulærets § 2 (hvor der i lovgivningen er fastsat særlige regler om udpegning, ved ansættelse som særlig rådgiver for en minister, eller hvis der er tale om ferieaflysning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 1 år). Endvidere kan der gælde særlige opslagsregler på de enkelte overenskomstområder, jf. cirkulærets § 3.

### 2.3. Uskrevne forvaltningsretlige grundsætninger

Ombudsmanden har tidligere haft lejlighed til at behandle spørgsmålet om opslag af ledige stillinger inden for den offentlige forvaltning.

I sagen [FOB 2006.578](#), der bl.a. omhandlede ansættelse efter interne opslag i et nyetableret kommunalt samarbejde om et vejledningscenter, udtalte ombudsmanden bl.a. følgende:

”De nævnte regler om opslag bygger på en almindelig forudsætning om at ledige stillinger inden for den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel skal besættes med den bedst kvalificerede blandt ansøgerne, og i den forbindelse skal offentligt opslag sikre at den interesserede offentlighed får kendskab til at der er ledige stillinger, jf. for så vidt angår tjenestemandstillinger de ovenfor refererede bemærkninger til § 5, stk. 1, i forslag til lov om tjenestemænd. Det må således antages at de retningslinjer for opslag som fremgår af disse regler, må betragtes som en forvaltningsretlig grundsætning der ikke alene gælder inden for regleres direkte anvendelsesområde, men generelt for ansættelse i stillinger i staten og kommunerne. (...)

Det følger herefter at ledige stillinger i staten og kommunerne som altovervejende hovedregel besættes efter offentligt opslag. (...)

I sagen [FOB 2010 20-4](#) udtalte ombudsmanden bl.a. følgende:

”Det er et grundlæggende krav ved besættelse af stillinger i det offentlige at ansættelsesmyndigheden skal søge stillingen besat med den ansøger der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret.



Som grundlag for beslutningen om at ansætte den bedst kvalificerede ansøger må myndigheden effektivt søge at tiltrække et bredt felt af ansøgere til stillingen. For at nå dette mål er det af betydning at myndigheden på en effektiv måde opslår den ledige stilling således at eventuelle ansøgere bliver bekendt med stillingen, at interesserede kandidater til stillingen får en rimelig frist til at indgive en ansøgning, og at egnede ansøgere indkaldes til en samtale.

...

Jeg er enig med kommunen i at det er beklageligt at kommunen ikke har offentliggjort ledige stillinger på [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk) i overensstemmelse med reglerne herom. (...)"

Se herudover om retsgrundsætningen om, at forvaltningen i ansættelsessager skal sikre, at stillingen besættes med den fagligt bedst kvalificerede ansøger, og om samspillet mellem denne grundsætning og reglerne om offentlige opslag sagerne [FOB 1987.107](#), [FOB 1988.78](#), [FOB 2003.102](#) og [FOB 2007.117](#).

De nævnte sager kan alle findes på ombudsmandens hjemmeside.

Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 4. udgave (2019), s. 23 f., anfører bl.a. følgende om spørgsmålet:

"Besættelse af stillinger inden for den offentlige forvaltning skal normalt ske efter offentligt opslag. Dette krav har formentlig karakter af en retsgrundsætning, der er dannet i administrativ praksis ud fra forholdets natur. Det er nærliggende, at forholdets natur må tilsige, at forvaltningens stillinger skal besættes efter opslag, fordi dette sikrer den offentlige interesse i en saglig besættelse af den enkelte stilling, idet forvaltningen får mulighed for at ansætte den bedst kvalificerede blandt de personer, der måtte ønske at indtræde i stillingen. I sammenhæng hermed sikrer offentligt opslag, at den interesserede offentlighed får kendskab til, at der er ledige stillinger. Den nævnte retsgrundsætning er ikke uden undtagelser. Således må det antages, at kortvarige vikariater og stillinger som ferieafløser og lign. ikke skal opslås.

...

[Cirkulære nr. 9299 af 26. juni 2013 om opslag af stillinger og lønnede hverv i staten] kan i sammenhæng med retskilden forholdets natur virke

udfyldende i forhold til ovennævnte retsgrundsætning om opslag, således at opslagskrav svarende til de i cirkulæret anførte (med de fleste af de tilhørende undtagelser) også må gælde for kommunerne.”

I Niels Fenger (red.), Forvaltningsret (2018), s. 209 (Jens Kristiansen), anføres følgende:

”På det offentlige arbejdsmarked har arbejdsgivere pligt til at ansætte personale på baggrund af et åbent opslag af stillingerne. Grundsætningen er opstillet med støtte i tjenestemandslovens § 5, hvorefter ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag.”

Se også Michael Møllegaard Jessen og Henrik Karl Nielsen, Tjenestemandsløven med kommentarer (2021), s. 74 f., Jens Kristiansen, Ansættelsesret (2020), s. 278, Ole Hasselbalch og Natalie Videbæk Munkholm, Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura, 6. udgave (2019), s. 236, og Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, Bind II – Ansættelsesretten (2009), s. 676.

I KL's Håndbog i personalejura 2020 anføres følgende på s. 108:

#### **”Stillingsopslag**

*Kan man besætte en stilling uden at slå den op?*

#### **Overenskomstansættelse**

For stillinger, der besættes på overenskomstvilkår, findes der ingen regler, der opstiller formelle krav.

Folketingets Ombudsmand har dog udtalt, at stillinger bør opslås for at 'sikre tilliden til, at hvervne besættes på et fagligt og tilstrækkeligt bredt grundlag'. Der er ingen pligt til at opslå midlertidige stillinger, fx kortere vikariater eller barselsvikariater.

Annoncering skal som udgangspunkt ikke ske på en bestemt måde. Det afgørende er, at stillinger slås op, hvor det giver mest værdi i forhold til den konkrete stilling, og i hvert fald på kommunens hjemmeside. Det er endvidere et krav, at stillinger, som opslås, skal annonceres på [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk).

Kommunens MED-udvalg kan aftale retningslinjer om opslag af stillinger.”

### 3. Min vurdering

Ved ansættelser i det offentlige er ansættelsesmyndigheden forpligtet til at søge stillingen besat med den ansøger, der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret. I den forbindelse kan offentligt opslag sikre, at den interesserede offentlighed får kendskab til, at der er ledige stillinger.

Det er på den baggrund antaget i den forvaltningsretlige og arbejdsretlige litteratur og i ombudsmandspraksis, at der gælder en uskreven forvaltningsretlig grundsætning om, at ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel skal besættes efter offentligt opslag.

Det følger af § 35, stk. 2, i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv., at offentlige arbejdsgivere skal lægge alle ledige stillinger på Jobnet. Som det fremgår af forarbejderne, ændrer bestemmelsen ikke på, hvilke undtagelser der gælder for offentligt opslag af tjenestemandstillinger i staten. Jeg forstår derfor lovens § 35, stk. 2, sådan, at bestemmelsen ikke regulerer adgangen til at anvende interne stillingsopslag, men alene fastlægger, at ledige stillinger skal lægges på Jobnet, i det omfang der efter andre regler er krav om offentligt opslag.

Jeg henviser til gennemgangen af retsgrundlag mv. på området i pkt. 2 ovenfor.

Det fremgår af Frederikshavn Kommunes retningslinjer for opslag af ledige stillinger, at medarbejderstillinger som udgangspunkt opslås internt i 7 hverdage. Kun hvis stillingen (herefter) ikke bliver besat, opslås den eksternt. Der er dog mulighed for, at stillingen opslås eksternt med det samme, hvis såvel lederen som tillidsrepræsentanten for den forhandlingsberettigede faglige organisation finder det hensigtsmæssigt.

Frederikshavn Kommunes retningslinjer giver på den baggrund i princippet ansatte i kommunen fortrinsret til ledige medarbejderstillinger i kommunen, og der er som jeg forstår det – med undtagelse af chef-, leder- og direktørstillinger – tale om en generel praksis, der som udgangspunkt finder anvendelse på alle stillingstyper.

Dette er efter min opfattelse i strid med den forvaltningsretlige grundsætning om, at ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel besættes efter offentligt opslag.

Frederikshavn Kommune har i sit brev til mig af 8. juli 2021 anført, at retningslinjerne "tilgodeser vores forpligtelse til at omplacere medarbejdere, som enten er påtænkt opsagt grundet Frederikshavn Kommunes forhold som for eksempel besparelser eller, hvor der er behov for af afsøge mulighederne

for eventuel omplacering på grund af medarbejderens helbredsmæssige situation”.

Jeg har forståelse for det hensyn, kommunen herved søger at varetage. Kommunens retningslinjer er imidlertid ikke begrænset til sådanne tilfælde, og det anførte om omplaceringer kan allerede af den grund ikke begrunde kommunens retningslinjer og praksis.

Jeg finder i øvrigt ikke anledning til i denne udtalelse generelt at tage stilling til, hvornår en kommune kan undlade at slå en stilling op offentligt uden at komme i konflikt med den forvaltningsretlige grundsætning om pligt til offentligt opslag, herunder om adgangen hertil er sammenfaldende med det, der gælder på det statslige område, jf. herom pkt. 2 ovenfor.

Da Frederikshavn Kommunes praksis som nævnt kan føre til, at en række stillinger besættes alene på baggrund af interne stillingsopslag (på kommunens samarbejdsportal), selv om de efter den nævnte forvaltningsretlige grundsætning skulle have været opslået offentligt, kan kommunens praksis have den yderligere konsekvens, at visse ledige stillinger, som skal besættes efter offentligt opslag, ikke bliver lagt på Jobnet. En sådan følge af kommunens retningslinjer er efter min opfattelse i strid med § 35, stk. 2, i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv., hvorefter offentlige arbejdsgivere skal lægge alle ledige stillinger på Jobnet.

Sammenfattende finder jeg, at Frederikshavn Kommunes retningslinjer og praksis for opslag af ledige stillinger på de nævnte punkter ikke er i overensstemmelse med den forvaltningsretlige grundsætning om, at ledige stillinger i den offentlige forvaltning som altovervejende hovedregel besættes efter offentligt opslag, og § 35, stk. 2, i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv.

Jeg henstiller på den baggrund, at Frederikshavn Kommune ændrer sine retningslinjer for opslag af ledige stillinger, således at retningslinjerne bringes i overensstemmelse med de nævnte regler på området.

Jeg beder Frederikshavn Kommune om inden for tre måneder at underrette mig om, hvad min udtalelse giver kommunen anledning til.

---

Frederikshavn Kommune har efterfølgende underrettet mig om, at kommunen har ændret sine retningslinjer for opslag af ledige stillinger. Det fremgår således nu af retningslinjerne bl.a., at alle ledige stillinger i kommunen, der

ønskes genbesat eller nybesat, skal opslås, *at* stillinger, der slås op, altid skal opslås på Jobnet, og *at* stillingerne også kan slås op i andre relevante medier.