



## Samrådsspørgsmål R

15. maj 2012

Åbent samråd i Udvalget for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser om snyd med falske akademiske titler

Det talte ord gælder

### **Samrådsspørgsmål R stillet af Folketingets Udvalg for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser den 20. marts 2012**

Spørgsmål R:

"Hvilke konsekvenser skal det ifølge ministrene have for berørte personer, hvis det bliver opdaget, at de er blevet ansat på et svigagtigt grundlag?"

Besvarelse:

- Som arbejdsgiver må man kunne forvente, at de oplysninger, en ansøger giver i sin ansøgning eller under en jobsamtale, er sandfærdige. Vi kender da også kun meget få sager i det offentlige, hvor ansættelse er sket på svigagtigt grundlag.
- Generelt kan jeg oplyse, at ansættelse på svigagtigt grundlag kan forekomme, hvor en ansøger får ansættelse på grundlag af en ansøgning, hvor det fejlagtigt oplyses, at ansøgeren har en bestemt uddannelse eller akademisk titel, at ansøgeren har haft bestemte ansættelser, eller at ansøgeren har skrevet nærmere angivne videnskabelige publikationer osv.
- Der kan også være tilfælde, hvor en ansøger fremlægger falske eller forfalskede eksamensbeviser eller anden dokumentation.
- Det beror på en konkret vurdering, om der kan gøres ansvar gældende over for de berørte personer, og givet fald, hvilken reaktion der kan komme på tale. Det gælder både dem, der er blevet ansat på svigagtigt grundlag og dem, der har behandlet ansættelsessagen.
- De almindelige ansættelsesretlige reaktioner er advarsel eller afskedigelse med sædvanligt opsigelsesvarsel. Hvis der er tale om en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, kan den ansatte bortvises.
- Der skal være proportionalitet mellem forseelsen og sanktionen. Jo mere alvorlig forseelsen er, jo strengere sanktion.

- I forhold til ansøgeren kan bortvisning for eksempel komme på tale, hvis en bestemt uddannelse er en betingelse for lovligt at bestride jobbet.
- Afsked eller bortvisning kan også komme på tale, hvis det svigagtige forhold betyder, at arbejdsgiveren ikke kan have tillid til den ansatte, eller den ansatte ikke lever op til det krav til deorum - det vil sige det værdighedskrav, der gælder for stillingen.
- Hvis der er mistanke om, at der er begået et strafbart forhold, kan der herudover blive tale om politianmeldelse, for eksempel for dokumentfalsk.
- I forhold til dem, der har behandlet ansøgningen som led i rekrutteringsprocessen eller truffet afgørelse om ansættelsen, kan der ligeledes blive tale om en ansættelsesretlig reaktion, hvis der er begået fejl af en vis grovhed i forbindelse med sagsbehandlingen.
- Det kan for eksempel være manglende omhu i forbindelse med kontrol af eksamensbeviser eller anden dokumentation

Beredskab:

- Det er min vurdering, at de almindelige ansættelsesretlige regler indeholder de nødvendige sanktionsmuligheder i form af advarsel, afskedigelse eller bortvisning.
- Der er derfor ikke grund til at fastsætte særlige regler om sanktioner i disse tilfælde.