

Riktlinjer om jäv

Dnr 1-405/2019

Gäller fr.o.m. 2019-04-24



**Karolinska
Institutet**



Riktlinjer om jäv

INNEHÅLL

1 Inledning	1
2 Syfte och omfattning	1
3 Situationer då en person anses jävig	1
3.1 Partsjäv	1
3.2 Intressejäv	2
3.3 Ställföreträdarjäv och ombudsjäv	2
3.4 Närståendejäv	2
3.5 Tvåinstansjäv	2
3.6 Delikatessjäv	3
3.7 När man kan bortse från jäv	4
4 Verkan av jäv	4
5 Skyldighet att anmäla jäv	4
6 Prövning av jävsfrågan	5

Diarienummer: 1-405/2019	Dnr för föregående version: 900/06-608	Beslutsdatum: 2019-04-24	Giltighetstid: Gäller tillsvidare fr.o.m. 2019-04-24
Beslut: Universitetsdirektören		Dokumenttyp: Riktlinjer	
Handläggs av avdelning/enhet: Juridiska avdelningen		Beredning med: Institutionerna och universitetsförvaltningen	
Revidering med avseende på: Revidering av jävsregler			

1 Inledning

Karolinska Institutet (KI) är en förvaltningsmyndighet som i sin handläggning av ärenden, i sitt beslutsfattande och i sitt faktiska handlande ska iakttä alla likhet inför lagen och vara sakliga och opartiska. Allmänheten ska kunna lita på att verksamheten inte påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen. Detta är ett uttryck för den s.k. objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen och 5 § andra stycket förvaltningslagen (2017:900). Grova former av brott mot denna grundprincip har straffbelagts genom brottsbalkens regler om tjänstefel och givande och tagande av muta. Det finns också bestämmelser om förbud för offentligt anställda mot att inneha s.k. förtroendeskadliga bisysslor. En anställd får inte ha en bisyssla som kan rubba förtroendet för den anställdes opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Bestämmelserna om jäv i förvaltningslagen, FL, ska garantera att en myndighet i det enskilda fallet har en sådan sammansättning att opartiskheten inte kan ifrågasättas. I det följande redogörs närmare för bestämmelserna om jäv.

2 Syfte och omfattning

Riktlinjer är rekommendationer som inte utesluter andra handlingsätt. Riktlinjerna om jäv syftar till att inga omständigheter ska kunna göra att den medarbetare vid KI som deltar i handläggningen av ett ärende inte kan vara objektiv i sitt ställningstagande. Riktlinjerna gäller alla som är involverade i ett ärende, dvs. även studentrepresentanter, av KI anlitate externa experter och sakkunniga.

3 Situationer då en person anses jävig

I detta avsnitt beskrivs situationer då en medarbetare kan anses vara jävig, dvs. om beslutet i ärendet kan antas leda till betydande effekter för medarbetaren i sin egenskap som part eller på annat sätt. För att jäv ska anses föreligga är det inte avgörande om medarbetaren faktiskt är partisk eller inte, utan hur situationen uppfattas av utomstående. Det saknas alltså betydelse om man själv anser sig objektiv.

3.1 Partsjäv

Partsjäv är det när en medarbetare som deltar i handläggningen även är part i ärendet. Typexemplet är när ärendet avser en förmån som beslutsfattaren själv sökt.

Exempel

En medarbetare är jävig om han eller hon

- har ett väsentligt ägarskap eller inflytande i ett bolag som KI ska ingå avtal med,
- deltar i handläggningen av eller beslutsfattande i ett anställningsärende och själv är sökande till tjänsten, eller
- begär ersättning av KI och då attesterar sina egna räkningar.

3.2 Intressejäv

Intressejäv är det när medarbetaren kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.

Exempel

- En lärare som har ekonomisk vinning av ett läromedel i egenskap av författare, eller på annat sätt, är jävig som föredragande eller ledamot i ett beslutsorgan för forsknings- eller utbildningsfrågor som diskuterar läromedlets eventuella användning som kurslitteratur.

3.3 Ställföreträdarjäv och ombudsjäv

Ställföreträdarjäv och ombudsjäv är det när en medarbetare representerar, eller tidigare har representerat, den fysiska eller juridiska person som ärendet gäller. Det gäller också när en person har representerat någon annan som kan antas i en inte oväsentlig utsträckning påverkas av beslutet i ärendet.

Exempel

- Medarbetaren är också ställföreträdare för ett bolag eller annan juridisk person som är part i ärendet och denne har befogenhet att företräda den juridiska personen som firmatecknare eller liknande.
- En medarbetare som är ledamot av styrelsen för ett bolag eller annan organisation som driver verksamhet inom KI:s område (jfr delikatessjäv i avsnitt 3.6 nedan och gällande regler om bisysslor).

3.4 Närståendejäv

En medarbetare kan vara jävig i de situationer som beskrivits i avsnitt 3.1 – 3.3 om en närstående till medarbetaren berörs av ärendet, dvs. utgången kan förväntas medföra nytta eller skada för den närstående.

Exempel

- En medarbetare handlägger ett ärende där en närstående är part, t.ex. beslut om disciplinåtgärd, betygsättning eller anställning.

3.5 Tvåinstansjäv

Tvåinstansjäv är det när en medarbetare tidigare har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en myndighet och därför inte kan anses vara opartisk vid handläggning av frågan i en överordnad instans. Denna jävssituation torde förekomma relativt sällan inom KI. Men var uppmärksam på att om man uppträder i dubbla roller i ett ärende kan det uppstå s.k. delikatessjäv enligt generalklausulen nedan.

Exempel på situationer som *inte är jäv*

- Att delta i remissbehandlingen av ett ärende på institutionsnivå utgör inte ett hinder för att delta i handläggningen av samma ärende på t.ex. rektors- eller styrelsenivå (konsistoriet).
- Tvåinstansjävet omfattar inte det fall när någon hos en och samma myndighet deltar i olika skeden av ett ärendes handläggning.

3.6 Delikatessjäv

Delikatessjäv är en allmänt formulerad regel som avser fånga upp sådana situationer som inte täcks av de övriga jävsgrunderna där det finns någon annan särskild omständighet som gör att den person som deltar i handläggningen eller i beslutsfattanden i ett ärende inte kan anses vara opartisk. En samlad bedömning av samtliga omständigheter måste göras i varje enskilt fall.

Exempel

- En medarbetare är *ekonomiskt beroende* av en part eller intressent i ärendet.
- En medarbetare är *nära vän eller ovän* med den som är part eller intressent i ärendet.
- En medarbetare har eller i närtid har haft *en relation* till den person som ärendet rör, t.ex. en examinator har eller har haft en nära relation med en student som ska examineras.
- I JO 1985/86 s. 397 ansåg JO att en *universitetslektor* inte borde ha befattat sig med tentamen med en *student* som han tidigare undervisat privat mot vissa förmåner. I ett sådant fall kan undervisningen anses som en sådan särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för tentatorns opartiskhet.
- *Nära, professionella samarbeten som är pågående eller nyligen avslutade*, t.ex. gemensamt bedrivna forskning under de senaste fem åren. *Medförfattarskap* inverkar på opartiskhet om antalet gemensamma vetenskapliga arbeten är många och arbetet har skett nära i tid.
- *Förhållandet doktorand och handledare* är alltid en jävssituation oavsett om samarbetet är nära i tid eller inte.
- Ett särskilt problem inom högskolan är att *specialistkompetens* inom ett forskningsområde ofta är så begränsad att flertalet inblandade känner varandra och haft professionella kontakter. Exempelvis är det ibland svårt att hitta sakkunniga vilka tidigare helt saknat samröre med någon av de sökande. Om regeln i dessa fall skulle tolkas allt för snävt, begränsas möjligheterna att få tillgång till kompetenta sakkunniga eller beslutsfattare. Tidigare eller pågående ställningstagande eller engagemang i de aktuella frågorna på ett sådant sätt att misstanke om brister i förutsättningar för en opartisk bedömning uppkommer utgör däremot jäv.
- *Fackliga förtroendemän eller studentrepresentanter* kan anses jäviga i ärenden som rör vederbörandes fackliga organisation eller studentkår.
- I JO 2015/16 s. 412 ansåg JO att *vänskap på Facebook* med en part i ärendet är olämpligt och att det är en omständighet som kan påverka

förtroende för handläggarens opartiskhet även om omständigheterna inte är av så kvalificerat slag att det är fråga om jäv. I ett annat fall från JO 2015/16 s. 526 ansåg JO att en arbetsrelaterad kontakt samt begränsad kontakt via Facebook med en part inte utgjorde jäv. JO tillade dock att det är lämpligt att en tjänsteman som upptäcker att det finns en omständighet som kan påverka förtroendet för hans eller hennes opartiskhet lämnar över ärendet till en kollega.

3.7 När man kan bortse från jäv

Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska man bortse från jäv.

Exempel

- Registreringsärenden, serviceärenden eller andra rutinbetonade ärenden som inte påverkas av om den som utför dem är partisk eller opartisk, t.ex. löneutbetalning.
- De jävsgrundande omständigheterna gäller medarbetaren och inte hans eller hennes verksamhet vid KI. En lärare kan alltså delta i behandlingen av frågor som rör t.ex. budget och lokalfördelning, vilka kan vara mycket väsentliga för hans eller hennes verksamhet.
- En medarbetare kan verkställa ett beslut som har fattats av ett internt organ även om medarbetaren på grund av jäv inte deltagit i handläggningen av eller beslutsfattandet i ärendet.

4 Verkan av jäv

Den som är jävig får inte handlägga eller besluta i det aktuella ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Den som är jävig ska därför lämna ifrån sig ärendet till någon annan medarbetare eller lämna sammanträdeslokalen. I de fall då den jävige t.ex. har en spetskompetens inom området finns det möjlighet för personen att redogöra för objektiva fakta och därefter lämna sammanträdeslokalen.

I sällsynta undantagsfall får den som är jävig ändå vidta vissa handläggningsåtgärder. Det avser åtgärder som brådskar och som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen av ärendet avsevärt försenas.

5 Skyldighet att anmäla jäv

Varje medarbetare är skyldig att självmant bevaka omständigheter som kan antas utgöra jäv mot henne eller honom och omedelbart anmäla det, t.ex. till sin närmsta chef, nämnden eller kommittén. Även om en fråga om jäv utgår från medarbetarens egen bedömning måste KI mot bakgrund av de krav som regeringsformen och förvaltningslagen ställer vara mycket uppmärksam. KI ansvarar t.ex. för att bedöma om jäv föreligger i samband med att en expert eller sakkunniga ska anlitas för ett uppdrag eller under ett pågående uppdrag. Om experten är jävig eller om en jävsliknande situation föreligger måste KI snarast se till att experten inte längre kan påverka uppdraget eller ärendet.

6 Prövning av jävsfrågan

Om det har uppkommit en fråga om jäv mot en medarbetare ska KI snarast pröva jävsfrågan. Jävsfrågan prövas av närmaste chef eller det organ som har att besluta i det aktuella ärendet.

Den som är jävig får delta i prövningen av jävsfrågan om myndigheten inte är beslutsför utan den som är jävig och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov. Denna undantagsregel ska tillämpas mycket restriktivt.

Det finns ingen bestämmelse i förvaltningslagen när prövningen ska leda fram till ett särskilt beslut. Många gånger kan frågan avgöras helt informellt genom att ärendet överlämnas till en annan handläggare eller beslutsfattare. Om däremot en part hävdar att en handläggare eller beslutsfattare är jävig, men KI anser att så inte är fallet, bör ett särskilt beslut meddelas. Det är lämpligt att dokumentera, t.ex. i en tjänsteanteckning, om en medarbetare själv anmäler en omständighet som kan antas utgöra jäv och KI bedömer att jäv inte föreligger.

Beslut i frågor om jäv får överklagas till högre instans. Om ett beslut i ett ärende överklagas kan en högre instans återförvisa ärendet till KI och be KI handlägga ärendet igen med annan personal.