



JÄV FÖR ANSTÄLLDA

Fastställt av kommundirektör Christel Jönsson att gälla från 2019-11-25

Detta är jäv

Med jäv menas tvivel om opartiskhet. Syftet med jävsbestämmelserna är att garantera att ärenden handläggs opartiskt och sakligt samt att handläggande anställda inte påverkas av olika typer av intressekonflikter. Allmänheten ska känna förtroende för myndigheternas ärendehantering.

De bestämmelser om jäv som anställda inom kommun främst kommer i kontakt med är de som återfinns i kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.

Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende utan begreppet handläggning omfattar utredning, beredning, föredragning och beslutsfattande. Däremot omfattas inte de som enbart sköter rent administrativa åtgärder såsom diarieföring, utskrift, expediering och liknande av jävsbestämmelserna.

Jävsgrunderna

Enligt kommunallagen är en anställd jävig om

1. Saken angår honom eller henne själv eller hans eller hennes make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för den förtroendevalde själv eller någon närstående (sakägarjäv, släktskapsjäv, intressejäv),
2. Han eller hon eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång (ställföreträdarjäv),
3. Ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som han eller hon själv är knuten till (tillsynsjäv),
4. Han eller hon har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken (ombudsjäv), eller
5. Det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för hans eller hennes opartiskhet i ärendet (delikatessjäv).

Till delikatessjäv räknas till exempel sådana fall då någon är uppenbar vän eller ovän med eller är ekonomiskt beroende av en part eller intressent eller direkt lyder under honom. Även fall då den handläggande är engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning kan utgöra delikatessjäv.

Konsekvenser av jäv eller misstanke om jäv

Normalt ska ett konstaterat jäv leda till att den jävige inte tar befattning med ärendet i något avseende.

Om en anställd känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska den anställda självmant uppge detta och meddela sin chef. Det åligger varje anställd att själv ta ansvar för det. Vid tveksamhet om jäv föreligger, ska frågan tas upp till diskussion med din chef.



Om den som utpekats som jävig inte anser sig vara jävig måste jävsfrågan snarast avgöras genom ett formellt beslut. En invändning om jäv måste alltså alltid prövas genom ett formellt beslut när den som jävet gäller inte frivilligt lämnar ärendet. Detta gäller oavsett om man anser att invändningen har fog eller inte. Beslutet ska fattas skyndsamt. Ett beslut om jäv får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut genom vilket nämnden eller delegat avgör ärendet. När det gäller ej överklagbara beslut är det viktigt att jävsfrågan prövas innan beslut fattats i sakfrågan.

Rutiner vid jäv

Om du är jävig

Meddela omgående din chef och befatta dig inte mer med ärendet. Underrätta vid behov dina kollegor. I förekommande fall bör en anteckning göras i ärendet.

Om någon hävdar att du är jävig men du inte anser att det föreligger jäv

Meddela omgående din chef. Jävsfrågan måste snarast prövas genom ett formellt beslut. Kontrollera i aktuell delegationsordning vem som är rätt delegat. Om beslut om jäv inte finns med i delegationsordningen ska nämnden fatta beslutet.

Om det är oklart ifall jäv föreligger

Är det tveksamt om jäv föreligger eller inte bör frågan tas upp till diskussion.

I myndigheters verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte "känns bra" och som därför kan ifrågasättas. I denna gråzon av olika förhållanden eller möjliga intressekonflikter mellan en tjänsteman och någon part i ärendet kan omständigheterna vara av den karaktären att myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening. I alla sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det är bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull". Justitieombudsmannen har i flera beslut betonat att anställda ska ha som utgångspunkt att kraven på oberoende och opartiskhet ska uppfyllas med viss marginal.

Om det är brådskande och ingen annan kan utföra uppgiften eller fatta beslut

Vid brådskande ärenden som inte kan skjutas upp får den som är jävig fortsätta att handlägga ärendet och till och med fatta beslut om detta är nödvändigt med hänsyn till tidsbristen. Denna möjlighet ska tillämpas restriktivt. Nämnden eller delegat fattar detta beslut.

Konsekvenser och ansvar

Om du skulle delta i ett ärendes handläggning fast du är jävig kan det få allvarliga konsekvenser eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jävet. Ett beslut som fattats trots att jäv förelåg är giltigt tills det eventuellt förklaras ogiltigt efter överklagande i sakfrågan där jävsförhållanden angetts som grund för överklagandet. Ärendet får därefter behandlas på nytt vilket kan komma att innebära ekonomiska förluster och även tidsförluster för kommunen och för enskilda.

Om du varit jävig och deltagit i ett ärendes handläggning kan arbetsgivaren vidta arbetsrättsliga åtgärder och du kan dömas för tjänstefel. Det är ditt ansvar att sätta dig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att i diskussion med dina chefer och kollegor aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

