

Datum  
2018-06-12  
Upprättad av  
Meliha Sevinc Husberg

Diariennr/Projekt nr  
Å2018-792  
Godkänd av  
Jenny Forkman



## Jäv

Denna promemoria innehåller information om vad som gäller i fråga om jäv på arbetsplatsen. Den riktar sig till samtliga medarbetare på Tillväxtverket.

### Definition

Jäv är en situation där en beslutsfattare kan tänkas vara partisk. För att jäv ska föreligga krävs det inte att personen faktiskt är partiskt utan endast att situationen är sådan att det skulle kunna finnas skäl att misstänka partiskhet. Jävsreglerna gäller för alla som deltar i handläggningen av ett ärende. Det innebär att inte bara den beslutande utan även den som bereder och föredrar ärendet kan vara jävig.

Jävsreglerna, som hör till de mest centrala reglerna i förvaltningslagen, har kommit till för att garantera ett objektiva och opartiska handlande från förvaltningsmyndigheternas sida. I grundlagen finns samma objektivitetsprincip uttryckt på följande sätt: "Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saktlighet och opartiskhet." (1 kap. 9 § RF)

Jävsreglerna syftar till att förhindra felaktiga eller partiska beslut fattas och även till att undanröja varje misstanke om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

### Grundläggande regelverk om jäv

Grundläggande bestämmelser finns i 16 och 17 §§ förvaltningslagen (2017:900).

**16 §** Den som för en myndighetsräkning tar del i handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet är jävig om

1. han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
  2. han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
  3. han eller hon har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet och till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller
  4. det finns någon särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.
- Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska myndigheten bortse från jäv.

**17 §** Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Han eller hon får dock utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt.

**18 §** Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jäviga ska omedelbart anmäla detta till myndigheten.

En myndighet ska pröva en jävsfråga så fort som möjligt.

Den som jävet gäller får ta del i prövningen av jävsfrågan endast om det krävs att myndigheten ska vara beslutsför och någon ersättare inte kan kallas in utan att prövningen försenas avsevärt.

Tillväxtverkets syn på jäv kommer även till uttryck i Tillväxtverkets policy mot mutor och jäv (dnr Ä 2018-653) och du får ytterligare vägledning i Tillväxtverkets interna regler om gåvor och andra förmåner från utomstående aktörer (dnr Ä 2018-654).

### **När är man jävig?**

Jävig är man om det föreligger omständigheter som kan anses rubba förtroendet för din opartiskhet i ärendehandläggning.

Ingen enskild får gynnas eller missgynnas på grund av personligt tyckande från den som hanterar ärendet, beslutsfattare, föredragande och handläggare. Reglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. I första hand gäller reglerna beslutande och föredragande, men även den som medverkat genom att upprätta ett förslag till beslut men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen.

Personal som enbart har administrativa arbetsuppgifter i ett ärende kan normalt inte bli jäviga även om personen skulle beröras av ärendet.

### **Vad innebär detta för Tillväxtverkets anställda?**

Beslutsfattare, föredragande och handläggare i Tillväxtverkets ärenden om ekonomiskt stöd till externa mottagare och i Tillväxtverkets upphandlingsärenden måste känna till lagens regler om jäv.

Om det föreligger någon omständighet som typiskt sett kan rubba förtroendet för din opartiskhet vid handläggningen av ett visst ärende eller om du är i en gråzon då du känner dig osäker, då är det bäst att inte befatta sig med ärendet.

#### *Risk för jäv*

Om du som anställd hos Tillväxtverket deltar i den slutliga handläggningen av ett ärende på ett sätt, som kan tänkas påverka ärendets utgång, har något privat intresse (ekonomiskt eller annat) i ärendet, kan det misstänkas att du som anställd är jävig i lagens mening. Samma gäller om det är en släkting eller annan närstående till dig som har intresse i ärendet.

Om du har ekonomiska intressen i ett företag som söker stöd hos Tillväxtverket, så är du jävig. Samma gäller beträffande personer som deltar i ledningen hos ett sökande företag. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende och ska se till att utse en ersättare.

Alla former av privat koppling till ett ärende kan innebära risk för jäv, t.ex. tidigare befattning med den person som ärendet rör. Har man t.ex. på sin fritid officiellt engagerat sig i en viss samhällsfråga eller i ett uppmärksammat projekt, kan man bli jävig i handläggningen av ett ärende om innehållet kan kopplas med det privata engagemanget. Det innebär att om du bedöms vara jävig får du inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget.

## Chefens ansvar

Utgångspunkten är att om man är jävig får man inte befatta sig med ärendet. Om det finns misstankar om jäv ska närmaste chef anmäla detta dels till HR-chefen, dels till chefsjuristen. Chefen ska även se till att den jävige inte deltar i handläggningen av ärendet och se till att en ersättare utses.

### Läs mer!

För alla statsanställda finns en gemensam grund för vår yrkesroll och hur vi ska arbeta – den statliga värdegrunden. Den statliga värdegrunden sammanfattar i sex principer de krav, lagar och förordningar som gäller för alla statsanställda. *Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda.*

<http://www.regeringen.se/49bb4c/contentassets/1df0c81fa73d4f878c9eba10c744b0a7/den-gemensamma-vardegrunden-for-de-statsanstallda-s2013.011>

Statskontoret har tagit fram en skrift som beskriver vilka professionella värderingar som ska prägla alla statsanställda – den statliga värdegrunden. Här hittar du frågor och svar om vad det innebär att vara statsanställd och tips på dilemma övningar.

<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2017/vardegrunden.pdf>

*Om mutor och jäv – en vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner* som ger en förklaring på hur lagen ser på mut- och jävssituationer. Dokumentet innehåller även olika rättsfall inom området.

<http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/om-mutor-och-jav-vagledning-for-anstallda-i-kommuner-landsting-och-regioner.html>