



JÖNKÖPING UNIVERSITY

Bestämmelser rörande jäv vid Jönköping University

Titel: Bestämmelser rörande jäv vid Jönköping University
Version: 2018-02-01
Beslutat av: Rektor, 2018-02-01, § 724
Bilaga till rektorsbeslut: Bilaga 1(1)

Originalspråk: Svenska
Gäller från: 2018-02-01
Gäller till: Tillsvidare
Dnr: 2018/563-14

Innehållsförteckning

1. Syfte	3
2. Rättsläget.....	3
3. Reglernas omfattning	3
4. Jävsgrunder	3
4.1 Sakägar-, intresse- och släktskapsjäv	4
4.2 Ställföreträdarjäv	4
4.3 Tvåinstansjäv	4
4.4 Ombuds- eller biträdesjäv	4
4.5 Grannlagenhets- eller delikatessjäv.....	4
5. Säkerhetsventil	5
6. Särskilt om jäv i forskningssituationer.....	5
7. Särskilt om jäv för styrelseledamot, verkställande direktör (VD) och arbetstagarledamot.....	5
8. Anmälan av jäv	6
9. Prövning av jäv	6
10. Överklagande av jäv.....	6
11. Rättsverkan av jäv	7

1. Syfte

Jävsregler är ett medel för säkerställande av objektivitetsprincipen, d.v.s. att saklighet och opartiskhet iakttas och att allas likhet inför lagen beaktas.

Jävsregler syftar till att:

- Styra hur arbetet vid JU organiseras och bedrivs för att garantera en objektiv och opartisk hantering av ärenden, vid såväl beredning, föredragning och ställningstagande.
- Skapa förtroende hos berörda och allmänhet för att ovanstående sker.

2. Rättsläget

Bestämmelser om jäv för myndigheter finns i Förvaltningslagen (1986:223). JU lyder inte under denna, vilket innebär att jäv i JU:s allmänna hantering således inte är rättsligt reglerat i särskild ordning, som hos exempelvis statliga utbildningsanordnare. JU har dock valt att tillämpa bestämmelserna i 11-12 §§ i liknande ordning. Undantag från reglerna kan dock beslutas om i fall synnerliga skäl föreligger. (Som synnerliga skäl räknas i första hand behov av exklusiv kompetens av stor betydelse för ett ärendes hantering.) Sådana beslut ska (på samma sätt som anmälan av jäv) protokollföras i samband med ärendets handläggning.

3. Reglernas omfattning

Jävsreglerna omfattar alla som handlägger ett ärende, vilket avser både den som bereder ärendet och den som deltar i den slutliga handläggningen av ärendet (beslutsfattandet). Beslutsfattare och handläggare på olika nivåer inom JU måste alltid iakttä objektivitet i sin hantering av ärenden, vars utgång de kan påverka. I verksamheten gäller det t.ex. beslut om anställning, anslagstilldelning, antagning, examination och disciplinpåföljd. Även i upphandlingsärenden och liknande är jävsfrågan viktig. Avgörande här är om personen kan ha varit inblandad i ärendet på ett sådant sätt att han eller hon kan tänkas ha inverkat på utgången. En person som endast utför rent expeditionella uppgifter t. ex. kopiering och utskick, omfattas inte av jävsreglerna även om personen skulle beröras av ärendet.

Särskilda regler för jäv avseende styrelseledamot och verkställande direktör för respektive bolag samt arbetstagarledamöter följer nedan under punkten 7.

Ansvar för att jävsreglerna följs ligger på respektive bolag inom JU, samt på de enskilda handläggarna.

4. Jävsgrunder

Vid JU är följande jävsgrunder gällande. Rättsverkan av jäv utvecklas under punkten 10.

4.1 Sakägar-, intresse- och släktskapsjäv

Sakägar-, intresse- och släktskapsjäv innebär att den som ska handlägga ett ärende är jävig:

- om saken angår personen själv, dennes make/maka, förälder, barn, syskon eller någon annan närstående
- om ärendets utgång kan medföra synnerlig nytta eller skada för personen själv eller någon närstående till denne.

4.2 Ställföreträdarjäv

Ställföreträdarjäv innebär att den som ska handlägga ett ärende är jävig:

- om personen eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår
- om personen eller någon närstående är ställföreträdare för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.

4.3 Tvåinstansjäv

Tvåinstansjäv kan uppstå:

- om ärendet har väckts inom JU genom överklagande och då någon deltagit i ärendets handläggning på tidigare nivå.

4.4 Ombuds- eller biträdesjäv

Ombuds- eller biträdesjäv innebär att den som ska handlägga ett ärende är jävig:

- om personen fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken.

4.5 Grannlagenhets- eller delikatessjäv

Grannlagenhets- eller delikatessjäv innebär att den som ska handlägga ett ärende är jävig:

- om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för personens opartiskhet i ärendet och som inte fångas upp av de ovan nämnda kategorierna av jäv.

Exempel på delikatessjäv är:

- Nära samarbete i professionell mening
- Uppenbar vänskap eller ovänskap
- Beroendeförhållande av ekonomisk art
- Chefs-/medarbetarförhållande
- Engagemang i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma om opartiskhet

5. Säkerhetsventil

Även om det formellt sett föreligger jäv kan förhållandena undantagsvis vara sådana att man kan bortse från jäv. För detta krävs dock att frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse. Ärendet är t.ex. en ren rutinåtgärd eller helt okontroversiellt.

6. Särskilt om jäv i forskningssituationer

I samband med beslut som vilar på sakkunnigbedömning av enskilda forskares eller forskarstuderandes akademiska gärning kan jäv uppkomma. Här innefattas bl.a. sakkunniga vid anställningsärenden, sakkunniga vid bedömning av forskningsprojekt och ledamöter i betygsnämnd för forskarutbildningen.

Jäv föreligger för den som ska bedöma, om det tillsammans med den vars akademiska gärning ska bedömas ägt rum vetenskapligt samarbete eller samproduktion under den senaste femårsperioden. En gemensam artikel är tillräckligt för att räknas som samproduktion. Jäv kan föreligga även under en längre tid än fem år om ett långvarigt samarbete förekommit. Undantag från femårsregeln kan göras, vilket bedöms från fall till fall. Den enskilda situationen måste bedömas utifrån såväl arten som omfattningen av förhållandena och den tid som omfattas.

Avseende doktorand- och handledarförhållanden bedöms det som jäv oavsett hur lång tid tillbaka som samarbetet ägt rum.

7. Särskilt om jäv för styrelseledamot, verkställande direktör (VD) och arbetstagarledamot

Utöver de allmänna reglerna om jäv ska jävsbestämmelserna i 8 kap. 23 § Aktiebolagslagen (2005:551) iakttas för styrelseledamot. Reglerna ska tillämpas även för respektive bolags VD.

Bestämmelserna innebär att en styrelseledamot/VD inte får handlägga en fråga om

- avtal mellan styrelseledamoten/VD och bolaget,
- avtal mellan bolaget och tredje man, om styrelseledamoten/VD i frågan har ett väsentligt intresse som kan strida mot bolagets, eller
- avtal mellan bolaget och en juridisk person som styrelseledamoten/VD ensam eller tillsammans med någon annan får företräda.

Undantag från det sistnämnda exemplet ovan gäller om bolagets motpart är en juridisk person som ingår i Stiftelsen Högskolan i Jönköpings koncern.

Med ”avtal” ska jämföras rättegång eller annan talan.

För arbetstagarledamöter gäller särskilda kompletterande regler, se 14 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Reglerna innebär att arbetstagarledamöter inte får delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder samt inte heller i andra frågor där den fackliga organisationen har ett väsentligt intresse som strider mot bolagets. Vidare är en arbetstagarledamot förhindrad att delta i beslut som rör frågor om förmåner till de anställda.

8. Anmälan av jäv

Det finns en skyldighet att självantmäla jäv, d.v.s. den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom eller henne, ska självantmäla ta upp frågan om eventuellt jäv. Även övriga inblandade i ärendets handläggning kan väcka frågan om det föreligger någon jävsomständighet. En invändning om jäv ska protokollföras. (För styrelseledamot för Stiftelsen Högskolan i Jönköping regleras detta även i dess arbetsordning p. 11).

Omständigheter som eventuellt kan utgöra jäv ska diskuteras i en öppen anda. Denna öppna anda tryggar objektivitet och opartiskhet vid hantering av ärenden samt omvärldens förtroende för att så sker.

9. Prövning av jäv

Om det uppkommit fråga om jäv mot någon och om ersättare inte kunnat sättas in ska snarast ett formellt beslut i jävsfrågan fattas inom JU. Beslut fattas av rektor eller av den som rektor utser i det enskilda fallet. Om jävsfrågan gäller rektor eller annan styrelseledamot ska styrelsen besluta i jävsfrågan och den ledamot som berörs ska inte delta i beslutet.

För att jäv ska föreligga krävs det inte att personen är partisk utan det är tillräckligt att situationen är sådan att det finns skäl att misstänka partiskhet för att det ska vara jäv.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse. Här avses bara ärenden som är helt rutinartade och inte kräver några överväganden av den art att fråga kan uppkomma om partiskhet eller opartiskhet. Det rör sig i första hand om rent administrativa åtgärder i ett ärende, som kopiering av handlingar och expediering av beslut.

10. Överklagande av jäv

Ett beslut i en jävsfråga får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut varigenom JU avgör ärendet. Det är därför alltid viktigt att jävsfrågan prövas innan beslut fattats i sakfrågan.

11. Rättsverkan av jäv

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ärendet, d.v.s. han eller hon får inte vidta någon förberedande åtgärd eller delta i bedömning, diskussion eller beslut. Personen får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov. Vid brådskande ärenden som inte kan skjutas upp får den som är jävig till och med fatta beslut, om detta är en nödvändighet med hänsyn till tidsbristen. Restriktivitet ska tillämpas i detta hänseende.

Den som är jävig i ett ärende som är under behandling vid sammanträde ska inte bara avstå från att yttra sig eller delta i omröstning utan bör också lämna mötet då ärendet diskuteras och beslut ska fattas.

Jäv ska antecknas i protokoll. Även fall där jäv har prövats men inte ansetts föreligga ska protokollföras. Om mötet inte protokollförs ska ändå jävsprotokoll föras.

Ett beslut som fattats trots att jäv förelåg är giltigt tills det eventuellt förklaras ogiltigt efter överklagande i sakfrågan varvid jävsförhållanden angetts som grund för överklagandet.