

Beslutsfattare:	Rektor	Beslutsdatum:	2022-06-27
Dokumenttyp:	Riktlinje	Träder i kraft:	2022-06-27
Giltighetstid:	Tills vidare		
Dokument som upphävs:	LTU-2381-2019		

Riktlinjer för handläggning av jävsfrågor vid Luleå tekniska universitet

Innehållsförteckning

1.	INLEDNING	3
2.	JÄVSREGLER	3
2.1	OM JÄVSBEGREPPET	3
2.2	JÄVSGRUNDER	4
2.3	VAD HÄNDER OM NÅGON ÄR JÄVIG?	4
2.4	PRÖVNING I JÄVSFRÅGAN	4
2.5	NÄR MAN KAN BORTSE FRÅN JÄV	5
3.	JÄVSPROBLEMATIKEN VID UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR	5
3.1	ANSTÄLLNINGSRELATERADE ÄRENDEN	5
3.2	FORSKARUTBILDNING	5
3.3	UTBILDNING PÅ GRUNDNIVÅ OCH AVANCERAD NIVÅ	6
3.4	INTRESSE- OCH STÄLLFÖRETRÄDARJÄV I SAMBAND MED BISSYSSLA	6
4.	JÄVSPRÖVNING	6
4.1	JÄVSPRÖVNINGEN VID SAMARBETE ELLER SAMVERKAN OCH ANDRA PROFESSIONELLA RELATIONER	7
4.2	FÖRSIKTIGHETSPRINCIP OCH RIMLIGHETSBEDÖMNING	8
4.3	NÄRA RELATIONER I ÖVRIGT	8
4.4	ÖVRIGA JÄVSFRÅGOR I SAMBAND MED UTBILDNINGSVERSAMHETEN	9
5.	JÄVSÄRENDEN	9
5.1	DEN ENSKILDES ANSVAR VID EGET JÄV	9
5.2	ANMÄLAN AV ANNAN	9
5.3	JÄVSPRÖVNING	9
5.4	SAMRÅD MED JURIST	10

1. Inledning

Luleå tekniska universitet är en förvaltningsmyndighet. Vid en myndighet ska all handläggning och allt beslutsfattande präglas av objektivitet, saklighet och opartiskhet.

Allmänna garantier för objektivitet, saklighet och opartiskhet finns genom bestämmelser i regeringsformen¹, brottsbalkens regler om givande och tagande av muta² och i förbudet mot att inneha förtroendeskadliga bisysslor³. Reglerna om jäv finns i förvaltningslagen (2017:900), (FL).

Objektivitetsprincipen handlar om att upprätthålla förtroendet för myndigheterna och staten. Bara misstanken om att en medarbetare inte skulle vara helt objektiv riskerar att skada förtroendet för medarbetaren och myndigheten.

Dessa riktlinjer vänder sig till **samtliga medarbetare** vid Luleå tekniska universitet. Syftet med riktlinjerna är råd och stöd för hur medarbetare ska agera i olika situationer som kan uppstå. Riktlinjerna beskriver regelverket kring jäv och beskriver samt vad som är viktigt att beakta vid en jävsprövning.

2. Jävsregler

2.1 Om jävsbegreppet

Jäv betyder att det föreligger en omständighet som rubbar förtroendet för en viss handläggares, beslutsfattarens eller ledamots opartiskhet vid handläggningen av, eller beslutsfattandet i ett ärende. Detta gäller alla typer av ärenden. Förtroendet för är särskilt viktigt vid beslut som rör en enskilds rättigheter eller skyldigheter, exempelvis vid betygsbeslut.

Jävsreglerna gäller för den som deltar i handläggningen av ett ärende, dvs. för den som bereder ett ärende, deltar i ärendets slutliga handläggning eller fattar beslut i ett ärende.⁴ Varje person som på något sätt kan påverka utgången i ett ärende anses delta i handläggningen av ett ärende och omfattas därför av jävsbestämmelserna.⁵ Den som uteslutande gör utskrifter, expedierar och liknande omfattas inte av bestämmelserna.

¹ 1 kap. 9 § regeringsformen

² 10 kap brottsbalken

³ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning

⁴ 17 § FL

⁵ 16 § FL

2.2 Jävsgrunder

Den som för en myndighets räkning 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 tagit ställning till frågor som rör myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller
4. det finns någon annan omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas.⁶

2.3 Vad händer om någon är jävig?

Den som är jävig får inte handlägga ärendet.⁷ Det innebär att den som är jävig inte får genomföra någon förberedande åtgärd eller medverka i ärendets avgörande. Den handläggare eller beslutsfattare som är jävig ska inte yttra sig eller delta i omröstningen vid sammanträde och ska också lämna sammanträdeslokalen så snart behandlingen av ärendet inleds. Sammanfattningsvis ska den som är jävig avstå från all inblandning i ärendet.

Det enda som, i undantagsfall, får göras är sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt.⁸ Denna undantagsbestämmelse ska dock tillämpas mycket restriktivt.⁹

2.4 Prövning i jävsfrågan

Om det uppstår en fråga om jäv och om det inte går att kalla in en ersättare ska universitetet så snart som möjligt fatta ett beslut i jävsfrågan.¹⁰

Beslut i en jävsfråga kan överklagas särskilt.¹¹

⁶ 16 § FL

⁷ 17 § FL

⁸ 17 § FL

⁹ Ahlström, K: Förvaltningslagen en kommentar, s. 130

¹⁰ 18 § FL

¹¹ 18 § FL

2.5 När man kan bortse från jäv

Enligt FL¹² ska myndigheten bortse från jäv om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse. Syftet med denna regel är att tillhandahålla en säkerhetsventil för situationer då det skulle verka helt orimligt att tillämpa jävsbestämmelserna. Det kan vara fråga om ärenden av upplysnings- och/eller servicekaraktär eller ärenden som är så rutinartade att något utrymme för individuell påverkan inte kan komma ifråga.

3. Jävsproblematiken vid universitet och högskolor

Vid ett universitet eller en högskola finns ett antal specifika situationer då jävsfrågan särskilt måste uppmärksammas.

3.1 Anställningsrelaterade ärenden

I anställningsrelaterade ärenden måste jävsfrågan särskilt uppmärksammas i följande situationer beträffande beslutsfattare och handläggare:

- Ledamöterna i anställningsnämnder
- Sakkunniga i anställningsärenden
- Sakkunniga vid utnämning av docenter
- Vid handläggning av sådana anställningsärenden som inte är föremål för prövning anställningsnämnd.

Sakkunniga är inte befattningshavare hos myndigheten. FL:s regler är därför inte direkt tillämpliga på sakkunniga. Ur allmän objektivitets- och saklighetssynpunkt måste universitetet ändå ta hänsyn till dessa regler i samband med beslut att utse sakkunniga.

3.2 Forskarutbildning

När det gäller forskarutbildning måste jävsfrågan uppmärksammas främst i samband med:

- Relationen mellan handledare och doktorand
- Examination
- När ledamöter i en betygsnämnd ska utses
- När opponenter ska utses

¹² 16 § FL

3.3 Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Vid genomförande av utbildning på grundnivå och avancerad nivå måste jävsfrågan uppmärksammas främst i samband med:

- Handledning och examination
- Fastställande av kurslitteratur

3.4 Intresse- och ställföreträdarjäv i samband med bisyssla

Jävsfrågor i vetenskapliga sammanhang innebär ofta besvärliga gränsdragningar. Jävsfrågor inom forskarsamhället har en särskild karaktär. Ett alltför långt drivet krav på att i olika sammanhang hävda jäv skulle kunna ha en hämmande verkan på forskningen, *samtidigt som* det inte går att bortse från vikten av saklighet och opartiskhet och en korrekt tillämpning av jävsreglerna. Därför bör jävsfrågorna uppmärksammas även i samband med följande.¹³

Intresse- och ställföreträdarjäv kan uppstå framför allt i samband med bisyssla. Det är inom universitetsvärlden vanligt att forskare och andra befattningshavare har uppdrag i forskningsråd, utvecklingsbolag, förlag, etc. och jävsfrågan måste uppmärksammas även i dessa fall.

Med *intressejäv* avses att handläggaren *eller* någon *närstående* är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.¹⁴

Ställföreträdarjäv kan komma ifråga om den som handlägger ett ärende, eller någon närstående, är företrädare för en juridisk person som är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig omfattning.¹⁵ En juridisk person är exempelvis ett aktiebolag, handelsbolag, förening eller stiftelse. Med företrädare menas den som är firmatecknare eller likande.

4. Jävsprövning

Frågan om jäv föreligger ska avgöras utifrån de jävsgrunder som framgår av FL och som beskrivits i avsnitt 2.2.

Det intressanta i samband med jävsprövningen är om det, i det enskilda fallet, finns risk för att universitetets objektivitet på rättslig grund kan ifrågasättas. Den rättsliga grunden definieras med utgångspunkt i FL¹⁶ samt den praxis som utvecklats utifrån bestämmelserna inom i första hand universitetsvärlden.

¹³ Jfr Högskoleverkets beslut den 28 april 2009, reg.nr. 69-1786-09

¹⁴ 16 § p1 FL

¹⁵ 16 § p2 FL

¹⁶ 16 § FL

Det är inte fråga om att eliminera risken för att oegentligheter ska inträffa, utan om det i det enskilda fallet föreligger omständigheter som verkligen är ägnade att rubba förtroendet för objektiviteten och sakligheten i universitetets beslutsfattande.

Det är angeläget att vid jävsprövning inom universitetsvärlden ta hänsyn till att den personkrets som kan komma ifråga inom ett ämnesområde som opponent, ledamot i betygsnämnd, sakkunnig och liknande kan vara tämligen begränsad. Detta medför att en nyanserad och realistisk bedömning som beaktar flera parametrar måste göras innan det går att konstatera att jäv föreligger. Det finns annars en risk för att det blir svårt att hitta beslutsfattare och sakkunniga i tillräcklig omfattning.

Jävsfrågorna inom forskarsamhället har en särskild karaktär. Vetenskapssamhällets medlemmar är mycket vana vid att kritiskt värdera även ganska nära kollegors insatser, till exempel i sakkunnigyttranden i anställningsärenden. Ett alltför långt drivet krav på att hävda jäv i olika vetenskapliga sammanhang och i myndighetsverksamhet på området skulle kunna verka hämmande på forskningen och bland annat göra det svårt att få fram sakkunniga i anställningsärenden. Det är viktigt att framhålla att de grundläggande principerna om saklighet samt vikten av opartiskhet och korrekt tillämpning av jävsbestämmelserna alltid ska beaktas.

Vetenskapsrådet, som fördelar en stor del av det statliga forskningsanslaget, har upprättat interna riktlinjer om jäv för att åstadkomma en så opartisk handläggning som möjligt. Vägledning kan hämtas i nämnda riktlinjer.¹⁷

4.1 Jävsprövningen vid samarbete eller samverkan och andra professionella relationer

Att en ledamot i en anställningsnämnd eller en sakkunnig och en sökande till en läraranställning eller docentur gemensamt har publicerat verk, varit kollegor eller har haft en som handledar/doktorand är omständigheter som brukar aktualisera frågan om jäv. Liknande omständigheter kan också föranleda jävsprövning i samband med att ledamöter i betygsnämnd och opponent vid disputation ska utses. När opponent och betygsnämnd ska utses bör det uppmärksammas att det kan vara fråga om en jävssituation gentemot såväl handledare som doktorand.

Att jävsfrågan uppmärksammas betyder inte att jäv verkligen föreligger i alla sådana fall. Bedömningen måste alltid göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

När det i övrigt gäller samverkansfrågan måste den vara föremål för en nyanserad bedömning. Punkterna nedan avseende samverkan och andra näraliggande professionella relationer är tillämpliga på såväl ledamöter i anställningsnämnder som betygsnämnder och

¹⁷ Vetenskapsrådets jävspolicy 2019-02-11

opponenter samt sakkunniga i övrigt. Syftet med punkterna är att ge en vägledning inför den jävsprövning som normalt måste göras i samband med olika samverkanssituationer.¹⁸

- Då det är fråga om att **utse sakkunniga** går det inte att bortse från att förhållandena inom vetenskapssamhället delvis är särpräglade. Höga krav ställs på de sakkunnigas ämnesmässiga kompetens och i många ämnen är antalet tänkbara sakkunniga mycket begränsat.
- Vad gäller **gemensamt författarskap** har det ansetts att ett nära, långvarigt och intill senaste tid pågående vetenskapligt samarbete har klart bedömts vara jäv enligt FL.
- Enbart den omständigheten att en sakkunnig och den sökande **flera år tidigare varit kollegor vid en institution** och där endast haft ett vanligt kollegialt förhållande har inte ansetts vara ägnat att rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet.
- Ett vanligt **handledar- och doktorandförhållande** är i sig inte något som kan anses vara ägnat att rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet i fall där en förutvarande doktorand är sökande i ett anställningsärende.

4.2 Försiktighetsprincip och rimlighetsbedömning

Med tanke på universitetets roll som objektiv och tillförlitlig beslutsfattare i egenskap av förvaltningsmyndighet är det viktigt att fastslå att jävsproblematiken och jävsbedömningen ska tas på största allvar. För en rimlig och riktig bedömning i jävsfrågan, redovisade i avsnitt 4.1, bör universitetet inta ett nyanserat förhållningssätt tillsammans med en försiktighetsprincip. Detta innebär att man, mot bakgrund av gällande praxis, gör en bedömning av om det verkligen föreligger omständigheter som kan skada förtroendet för universitetets saklighet och opartiskhet vid deltagande i beredning eller vid beslut.

4.3 Nära relationer i övrigt

Det är viktigt att särskilt notera att alla former av nära relationer konstituerar jäv enligt FL.¹⁹ Det är därför **inte tillåtet** att

- examinera närstående eller att upprätta examinationsuppgift i samband med examination där någon närstående kommer att delta
- vara handledare eller biträdande handledare i forskarutbildningen eller examensarbeten till någon närstående

Handledare och biträdande handledare som står i nära relation till varandra får endast temporärt utses som handledare till en doktorand och endast om synnerliga skäl föreligger ur universitetets intresse.

¹⁸ Punkterna härrör dels från professor Tore Sigemans skrift "Tjänsteställning vid universitet och högskolor – Rättsfrågor i Överklagandenämndens praxis" och dels från Överklagandenämnden för högskolans avgöranden i jävsärenden.

¹⁹ 16 § p 1-2 FL

Handledare respektive biträdande handledare är skyldig att avsäga sig handledarskapet om en nära relation till doktorand skulle uppkomma under arbetets gång.

I situationer där det kan bli aktuellt att någon närstående till någon som har ett bestämmande inflytande på ett område eller en avdelning inom universitetet söker anställning på ett sådant område eller en avdelning ska ärendet överlämnas till en annan handläggare/beslutsfattare. Detta i syfte att garantera att ärendet i dess helhet hanteras korrekt ur objektivitets- och saklighetssynpunkt.

4.4 Övriga jävsfrågor i samband med utbildningsverksamheten

Ytterligare några situationer där jäv kan komma ifråga i samband med utbildningsverksamhet är:

- Universitetslärare som bedrivit privatundervisning som även är examinator på en kurs inom motsvarande område och examinerar sina privatelever
- Universitetslärare som har författat kurslitteratur som bereder eller beslutar i ärende om fastställande av litteraturlista där egenförfattade eller samförfattade verk ingår.

5. Jävsärenden

5.1 Den enskildes ansvar vid eget jäv

Var och en ska själv vara uppmärksam på om jäv kan tänkas föreligga och anmäla detta samt lämna ifrån sig det aktuella ärendet.²⁰

5.2 Anmälan av annan

Jäv kan också anmälas av kollega eller någon utomstående, exempelvis en student eller en sökande till en anställning.

5.3 Jävsprövning

När fråga om jäv aktualiseras i ett ärende ska frågan utredas och beslut fattas av behörig beslutsfattare eller behörigt beslutsorgan oavsett vem som väckt frågan och oavsett på vilket stadium i ärendehanteringens frågan anmäls.

²⁰ 18 § FL

5.4 Samråd med jurist

Om handläggare, prefekt eller annan beslutsfattare är tveksam kan juristfunktionen kontaktas för samråd innan bedömning. Juristfunktionen kan också bidra med stöd vid ett eventuellt beslut.