

Konstenheten

TJÄNSTEUTLÅTANDE  
2009-01-26

Diarienummer:  
KUN 2009/26

**Rev 2009-02-03**

*Handläggare:*  
Christina Klottblxt  
Göran Rosander

## **Bordlagt ärende: Riktlinjer om hur jäv och jävsliknande förhållanden skall hanteras i kulturnämnden**

### **1 Förslag till beslut**

Kulturförvaltningen föreslår kulturnämnden besluta

att fastställ riktlinjer om hur jäv och jävsliknande förhållanden skall hanteras i kulturnämnden i enlighet med förvaltningens tjänsteutlåtande.

### **2 Bakgrund**

Landstingsrevisorerna har vid flera tillfällen under de senaste åren rekommenderat kulturnämnden att fastställa riktlinjer för hur nämndledamöter och tjänstemän ska agera vid jäv eller liknande situationer, senast i årsrapporten rörande 2007.

### **3 Kulturförvaltningens synpunkter**

När föreligger jäv i kommunal verksamhet?

Lagreglerna om jäv för offentliganställda finns bland annat i 11 § förvaltningslagen och i 6 kap. 24-27 §§ kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald 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. 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.

### **3.1 Jävsgrunder**

De jävsgrunder som gäller för nämnder är följande:

Sakägarjäva - Förtroendevald/anställd är jävig om saken angår honom själv, det vill säga han intar ställning som part eller har sådant intresse som grundar besvärsmått.

Intressejäva - Förtroendevald/anställd är jävig om ärendets utgång kan väntas innebära synnerlig nytta eller skada för honom själv.

Släktskapsjäva - Förtroendevald/anställd är jävig om saken angår hans make, sambo, föräldrar, barn, syskon eller annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för sådan närstående.

Ställföreträdarjäva - Förtroendevald/anställd är jävig om han eller någon närstående är ställföreträdare för den saken angår eller för någon som kan tänkas ha synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.

Ombuds- respektive biträdesjäva - Förtroendevald/anställd är jävig om han fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken. Den som fört talan i saken som ombud för en part får således inte handlägga ärendet.

Delikatessjäva - Förtroendevald/anställd är jävig om det finns andra skäl som kan rubba hans/hennes opartiskhet i ärendet.

### **3.2 Hur skall jävssituation hanteras?**

En förtroendevald eller en anställd som är jävig i ett ärende hos en nämnd får inte delta i eller närvara vid handläggningen av ärendet. Denne får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Den som känner till en omständighet som kan utgöra jäv mot honom eller henne skall självständigt ge det till känna.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har inte någon annan trätt i hans eller hennes ställe, skall nämnden snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i prövningen av jävsfrågan endast om nämnden inte är beslutsför utan honom eller henne och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov.

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, bindningar eller intressekonflikter mellan tjänsteman eller förtroendevald 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 kan en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull".

### **3.3 Riktlinjer för kulturnämnden och kulturförvaltningen**

Kulturnämnden måste naturligtvis tillämpa de allmänna regler som anges ovan. Därutöver anser kulturförvaltningen att frågan om "delikatessjäv" skall tillämpas *strängt* och att försiktighetsprincipen skall tillämpas i tveksamma fall, egentligen så fort det finns anledning att tro att misstanke om jäv *kan* uppstå. Det torde vara särskilt viktigt för bidragsbedömande/-beviljande instans att sådan misstanke inte får störa verksamheten.

#### *3.3.1 Nämndledamöter*

Vid sammanträden i kulturnämnden och landstingets konstnämnd anmäler ledamot jäv och anteckning görs i protokollet. Den jävige skall lämna lokalen under hela behandlingen av ärendet, d v s såväl under överläggningen som vid beslutet och ersättare skall träda in istället.

Försiktighetsprincipen innebär att ledamot anmäler jäv då omvärlden kan tänkas misstänka att jäv föreligger även om så inte är fallet rent formellt.

Som exempel kan nämnas

- Ledamots medlemskap i eller annan anknytning till ideell förening som är knuten till distriktsorganisation som kulturnämnden stöder.
- Ledamots medlemskap i eller annan anknytning till organisation som vid det aktuella beslutstillfället inte ansöker stöd men som vid annat tillfälle under året söker stöd ur samma anslag.

Skulle ordförande vara jävig, får särskild mötesordförande för det aktuella ärendet utses.

Om formell jäv eller jävsliknande förhållande inte föreligger, har nämndledamot ändå rätt att avstå från att delta i beslut om vederbörande är av uppfattningen att jäv föreligger.

### 3.3.2 Anställda vid kulturförvaltningen

Risken för jäv ställer särskilt höga krav på anställda inom kulturförvaltningen. Många handläggare ärenden av samma art, återkommande och över lång tid. Det innebär med automatik att den anställde i vissa fall blir bekant med avsändaren. En sådan insyn i den andra parten som bygger på en professionell relation är normalt till nytta i handläggningen och ökar, sett över tiden, kvaliteten i handläggningen jämfört med om den anställde inte haft ingående kännedom om verksamheten ifråga.

Beskrivet förhållande innebär emellertid att anställd måste rannsaka sig själv och noga ta ställning till om det finns omständigheter som kan rubba förtroendet för den anställdes opartiskhet eller föranleda omvärlden att tro att sådant förhållande föreligger, d v s att en jävliknande situation råder. Om den anställdes relation till den andra parten inte är av enbart professionell karaktär, d v s inte enbart bygger på kontakter företrädesvis inom tjänsteutövningen, utan är av *personlig vänskapskaraktär*, skall den anställde avstå från att handlägga ärendet eftersom jäv sannolikt föreligger.

Anställd som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom eller henne, skall självmant underrätta sin chef om detta. Om jäv uppstår för förvaltningschefen, skall denne genast underrätta nämndens ordförande därom. I båda fallen skall chefen respektive nämndens ordförande se till att en annan person än den jävige handlägger det aktuella ärendet.

Om formell jäv eller jävliknande förhållande inte föreligger, har den anställde ändå rätt att avstå från att delta i beslut om vederbörande är av uppfattningen att jäv föreligger.

### 3.3.3 Medverkan trots jäv

Förvaltningschefen respektive nämnden får besluta att bortse från jäv, om jävet uppenbarligen saknar betydelse.

Den som är jävig skall inte befatta sig med ärendet. Undantag görs för brådskande åtgärder. Den jävige får vidta åtgärder som inte utan synnerlig olägenhet kan uppskjutas och som inte innefattar ett avgörande av ärendet.

Hans Ullström