Riktlinjer för hantering av situationer som kan medföra jäv

Det är av stor vikt att medarbetarna i Göteborgs Stad som i sin befattning har att handlägga ärenden eller fatta beslut inte utsätts för jävssituationer. Att vara anställd i staden innebär ett särskilt ansvar att agera opartiskt och objektivt. Som anställd i staden arbetar man på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet.

Reglerna om jäv för anställda i kommuner, landsting och regioner finns i 7 kap. 4 § kommunallagen (KomL) med hänvisning till 6 kap. 28–32 §§ KomL. Bestämmelserna beskriver när en anställd ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att dennes objektivitet eller opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all handläggning av ärenden och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Reglerna gäller alltså inte enbart den som direkt är behörig att besluta i ett ärende utan också den som på ett eller annat sätt bereder ärendet.

**Aktivt förhållningssätt**

För att motverka att en tjänsteperson handlägger ett ärende där denne är jävig krävs att staden arbetar aktivt för att informera anställda om reglerna kring jäv. I staden ska därför följande arbetssätt tillämpas:

* Reglerna om jäv ska med regelbundenhet gås igenom och diskuteras på APT- möten.
* Chefer ska verka för ett öppet klimat där frågor som rör jäv med enkelhet kan diskuteras på arbetsplatsen.
* Det är varje medarbetares ansvar att för egen del fortlöpande reflektera över huruvida en jävsituation kan föreligga.
* Vid tveksamma fall ska en försiktighetsprincip tillämpas. Det är bättre att anmäla jäv en gång för mycket än en gång för lite.

**Bedömning av jäv**

Om man handlägger ett ärende där man själv eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en själv eller en närstående. En anställd kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för dennes opartiskhet som handläggare. Denna situation kan vara aktuell om man som handläggande tjänsteperson är:

* vän eller ovän med någon som är part i ärendet,
* ekonomiskt beroende av en part eller intressent,
* engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Det kan uppkomma situationer som inte är enkla att bedöma utifrån lagstiftningen. Även om en som handläggare inte på ett tydligt sätt kan anses som jävig kan det finnas omständigheter som gör att det helt enkelt inte ”känns bra” att ta sig an ärendet. I en gråzon av detta slag som kan handla om förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan tjänstepersonen och någon part i ärendet kan stadens trovärdighet skadas även om det inte utgör jäv i lagens mening. I dessa situationer bör en tillämpa en försiktighetsprincip. En bör då ändå avstå från att handlägga frågan.

**Verkan av jäv**

Om en tjänsteperson är jävig ska denne inte deltaga i hanteringen av ärendet. Den jävige tjänstepersonen får då inte vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. Den som är jävig får heller inte närvara vid det kommunstyrelse- eller nämndsammanträde där ärendet behandlas eller beslutas. Om tjänsteperson deltar i handläggningen eller beslutandet trots att det föreligger jäv kan ärendet försenas på grund av att beslutet i sådant fall kan överklagas.