

## *Förord*

Föreliggande skrift ter sig för många läsare kanske inte särskilt lättillgänglig. Det beror främst på att frågeställningar som uppkommer i samband med jävssituationer sällan är enkla. Icke desto mindre är det viktigt att anställda vid universitetet har tillräckliga kunskaper på detta område för att i sitt dagliga arbete kunna hantera uppkomna jävsfrågor.

Något som särskilt bör uppmärksammas är de jävssituationer som kan uppstå då man och hustru är anställda vid samma institution. Framför allt om det rör sig om en liten institution måste berörda personer räkna med att vid upprepade tillfällen ställas inför situationer som kräver ett noggrant överbäggande. En annan viktig fråga i vår verksamhet är hur man ska se på vänskapsrelationer mellan vetenskapsmän som är verksamma inom samma ämnesområde. Denna fråga, liksom frågor med anknytning till studenter och doktorander, behandlas i det följande.

Efter en orienterande inledning till jävsproblematiken, ges i skriften en utförlig beskrivning av förvaltningslagens jävsregler med exempel på situationer som kan falla in under de olika jävsgrunderna. Avslutningsvis presenteras ett antal jävsärenden från högskolevärlden som har prövats av bl a Justitieombudsmannen (JO), Justitiekanslern (JK) och Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH).

Uppsala i oktober 2025

# Jävsregler inom universitetets verksamhetsområde

## *Inledning*

Vad är jäv? Vem är jävig i vilka sammanhang? Det är frågor som denna handledning ska belysa.

Universitet och högskolor är förvaltningsmyndigheter, dvs självständiga enheter i statsförvaltningen under regeringen. För samtliga förvaltningsmyndigheter gäller att beredning och beslutsfattande ska präglas av objektivitet och opartiskhet. Ett grundläggande uttryck för detta finns i 1 kap 9 § regeringsformen, som har följande lydelse: "Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet."

Vissa allmänna garantier för objektiviteten och opartiskheten ges genom stadgandena i brottsbalken angående straff för tagande och givande av muta samt genom det i 7 § lagen om offentlig anställning stadgade förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor, dvs bisysslor som kan rubba förtroendet för anställdas opartiskhet eller skada myndighetens anseende.

Utöver detta behövs emellertid regler som garanterar att myndigheten i det enskilda fallet har en sådan sammansättning att dess opartiskhet inte kan ifrågasättas. Detta sker genom regler om jäv, som finns intagna i 16–18 §§ förvaltningslagen (2017:900).

Med jäv menas en omständighet som rubbar förtroendet till en viss ledamots eller tjänstemans opartiskhet vid handläggningen av ett ärende. Om den som ska delta i ett beslut på ett eller annat sätt har en egen anknytning till frågan som ska behandlas, så kan ju det tänkas leda till ett ovidkommande hänsynstagande. Sådant vill man undvika och därför får den jävige inte vara med i handläggningen.

Beslutsfattare och handläggande tjänstemän på olika nivåer inom högskoleområdet måste alltså se till att iaktta objektivitet i sin hantering av ärenden, vars utgång de kan påverka. Detta gäller alla typer av ärenden hos myndigheterna, men det är särskilt viktigt vid myndighetsutövning mot enskild, dvs vid beslut som rör en enskilds rättigheter eller skyldigheter. I vår verksamhet gäller det t ex beslut om anställning, anslagstilldelning, antagning, examination och disciplinpåföljd. Även i upphandlingsärenden och liknande är jävsfrågan viktig.

Jävsreglerna i förvaltningslagen gäller för den som har att handlägga ett ärende. Med detta avses inte bara den som ensam eller tillsammans med andra fattar beslut i ett ärende, utan även den som bereder ärendet och den som deltar i ärendets slutgiltiga handläggning, i första hand som föredragande. Det kan i detta sammanhang påpekas att "handläggning av ärende" omfattar även sådant som vissa kanske inte i första hand associerar till detta begrepp, exempelvis betygsättning och andra bedömningar som led i examinationen av studenterna. Rent kanslimässig befattning med ett ärende, som utskrift, expediering, diarieföring och liknande omfattas dock inte.

# Förvaltningslagens jävsregler

## 16 § förvaltningslagen om jäv

16 § 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 har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller

4. det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas.

Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska myndigheten bortse från jäv.

Följande jävsgrunder kan urskiljas:

### Partsjäv och intressejäv med anslutande närståendejäv

Punkt 1 kan delas in i tre olika sorters jäv som ligger ganska nära varandra. Det är till att börja med *partsjäv*, dvs fall där vederbörande själv är part i ärendet. Ett exempel är att någon handlägger ett anställningsärende där han eller hon själv är sökande, ett annat att han eller hon söker ersättning av myndigheten för kostnader och då attesterar sina egna fakturor.

*Intressejäv* handlar om att den som handlägger ärendet kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning. Ett exempel kan vara att handläggaren äger aktier i ett bolag som uppträder som part i ärendet. I vår verksamhet bör exempelvis en lärare, som har ekonomisk vinning av ett läromedel i egenskap av författare eller på annat sätt, anses jävig på grund av intressejäv, då ett beslutsorgan för forsknings- och utbildningsfrågor diskuterar läromedlets eventuella användning som kurslitteratur.

En fråga som ibland diskuteras är om anställda vid en institution skulle kunna anses jäviga att delta i omorganisation och omdimensionering av verksamheten. Här kan situationerna skifta och därmed bedömningen, men generellt måste ju myndigheten, dvs genom sina befattningshavare, kunna sköta verksamheten inom ramen för myndighetens allmänna kompetens. Så i den mån man har att i anställningen behandla frågan om nedskärningar i verksamheten, som i något led berör också de egna arbetsuppgifterna, bör man normalt inte anses jävig. Skillnaden mot anställningsärendet skulle närmast vara, att där står den sökande som enskild, precis som icke-anställda sökande, i förhållande till myndigheten.

En liknande situation innebär t ex beslutsfattande om fördelning av anställningar som doktorand. Är den tilltänkta handledaren för en tilltänkt doktorand jävig att delta i beslutet? Om det inte föreligger även andra band mellan handledaren och doktoranden i fråga, i vilket fall det kan bli fråga om närståendejäv eller s k delikatessjäv, torde intressejäv inte anses föreligga när en befattningshavare på detta sätt deltar i beslut som rör omfattningen av de

egna arbetsuppgifterna.

*Närståendejäv* innebär att handläggaren är jävig inte bara då han eller hon själv berörs av ärendet enligt de ovan nämnda jävsformerna, utan även då närstående personer till honom eller henne gör det.

## Ställföreträdarjäv och ombudsjäv

Punkt 2 - *Ställföreträdarjäv* uppstår om den som handlägger ett ärende eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning. Regeln har betydelse framför allt när handläggaren är företrädare för en juridisk person, t ex aktiebolag, förening eller stiftelse, som direkt berörs av ärendet. Med företrädare avses den som har behörighet att företräda den juridiska personen i fråga som firmatecknare eller liknande. Vidare faller situationer då handläggaren är exempelvis förmyndare, god man eller förvaltare för en fysisk person under denna punkt. *Ombudsjäv* föreligger om handläggaren eller någon närstående är eller har varit ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.

Ställföreträdar- och ombudsjäv uppstår i samband med bisysslor. Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor är till viss del ägnat att förebygga uppkomsten av jävssituationer av det slag som faller in under punkt 2.

Inom universitetsvärlden är det vanligt, att forskare och andra befattningshavare har uppdrag i t ex forskningsråd, fristående forskningsstiftelser, förlag, utvecklingsbolag etc. Sådana engagemang kan många gånger främja den vetenskapliga verksamheten. För att behålla respekten för såväl forskningens objektivitet som myndighetens är det dock nödvändigt att ge akt på jävsproblematiken i dessa fall, som t ex Justitiekanslern påtalat i ett ärende som rörde Medicinska forskningsrådets handläggning av ärenden om utnyttjande av löntagarfondsmedel för medicinsk forskning (JK beslut 941212 och 950327 i ärendena 3805-92-21 och 4225-92-21).

## Tvåinstansjäv

Punkt 3 - *Tvåinstansjäv* föreligger då en handläggare i högre instans tagit en sådan befattning med saken redan i lägre instans att hans eller hennes objektivitet kan ifrågasättas. För att det ska föreligga tvåinstansjäv krävs det dels att det rör sig om den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet, dels att handläggaren till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans.

Tvåinstansjäv omfattar således inte det fallet att någon hos en och samma myndighet deltar i olika skeden av ett ärendes handläggning. Exempelvis utgör det faktum att någon deltagit i remissbehandlingen på institutionsnivå inget jävshinder mot att delta i handläggningen av samma ärende på fakultetsnivå. Inom högskoleväsendet torde jävssituationer som faller under denna punkt förekomma relativt sällan. Men om en handläggare uppträder i dubbla roller i ett ärende, kan det uppstå delikatessjäv enligt punkt 4.

## Grannlagenhets- eller delikatessjäv

Punkt 4 innehåller en allmänt avfattad regel som syftar till att fånga upp sådana jävssituationer, *grannlagenhets- eller delikatessjäv*, som inte täcks av de övriga

jävsgrunderna. Enligt denna generalklausul blir den som ska handlägga ett ärende jävig om det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas. Med hänsyn till regelns allmänna utformning är det inte möjligt att uttömmande ange vilka fall som går under den, men det kan t ex röra sig om ekonomiskt beroende samt stark vänskap eller fiendskap.

I anställningsärenden kan frågan uppkomma om relationen mellan en sakkunnig och en sökande konstituerar grannlagenhets- eller delikatessjäv. Det kan exempelvis röra sig om att de gemensamt har publicerat vetenskapliga arbeten eller att de med stort engagemang varit inblandade i vetenskapliga diskussioner. Vad gäller gemensamt författarskap beror bedömningen främst på hur omfattande samarbetet har varit och hur lång tid som förflutit sedan samarbetet upphört. Det är svårt att ange bestämda gränser för hur lång tid som måste ha förflutit efter ett samarbete för att man ska kunna bortse från jävsfrågan, eftersom bedömningen kan påverkas av t ex en mycket snabb utveckling på det aktuella forskningsområdet. När det sedan gäller jävsinvändningar på grund av motsättningar mellan en sakkunnig och en sökande kan först konstateras att bara det faktum att de tillhör olika skolbildningar eller forskningsinriktningar inte grundlägger jäv. Rör det sig däremot om en djupare förankrad fiendskap som leder till att den sakkunniges objektivitet kan ifrågasättas bör jäv anses föreligga.

Ett särskilt problem kan uppstå om en prefekt vid en institution såsom ledamot eller suppleant deltar i rekryteringsgruppens upprättande av förslag till innehavare av en anställning i de fall då det är prefekten som senare ska fatta beslut i ärendet. Några generella regler är vanskliga att fastställa med hänsyn till mångfalden av möjliga situationer med olika ingående moment. Oavsett om prefekten deltar eller ej i nämndens beredning och beslut ska självfallet den kunskap om den sökandes lämplighet som prefekten såsom arbetsledare kan besitta utnyttjas redan under nämndens överläggningar.

Enligt sista stycket i 16 § ska bortses från jäv när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse. Det är dock viktigt att förstå att här avses bara ärenden som är helt rutinartade och inte kräver några överväganden av den arten att fråga kan uppkomma om partiskhet eller opartiskhet. Det kan exempelvis röra sig om den administrativa verkställigheten av utanordnandet av löner eller införandet av uppgifter i LADOK. Det bör observeras, att exempelvis fråga om förlängning av en anställning som doktorand inte kan anses rutinartad i detta sammanhang.

## 17 och 18 §§ förvaltningslagen om verkan och prövning av 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 jävig ska omedelbart anmäla detta till myndigheten.

En myndighet ska pröva en jävsfråga så snart som möjligt.

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

Enligt 17 § förvaltningslagen får den som är jävig inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Som huvudregel gäller att handläggaren varken får vidta någon förberedande åtgärd eller delta i ärendets avgörande. Han eller hon får dock utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt. Vid brådskande ärenden, som inte kan skjutas upp, får den som är jävig till och med fatta

beslut, om detta är nödvändigt med hänsyn till tidsbristen. Denna undantagsregel ska tolkas mycket restriktivt och det torde vara ytterst sällsynt att en sådan situation uppkommer inom högskoleverksamheten. Bristande planering av arbetet kan aldrig motivera ett avsteg från huvudregeln.

Om en prefekt eller en annan person i chefsställning är jävig i ett ärende, ska ärendet inte överlämnas till den ställföreträdande prefekten/motsvarande utan till överordnad chef. Detta gäller exempelvis ärenden rörande beslut om anställning och attestering av fakturor.

Den som är jävig i ett ärende som föreligger för behandling vid sammanträde ska inte bara avstå från att yttra sig eller delta i omröstning utan också lämna sammanträdeslokalen. Vederbörande kan annars genom sin blotta närvaro utöva inflytande över ärendets avgörande.

Den som känner till omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, ska omedelbart anmäla detta till myndigheten. Styrelseledamöter, parter och andra kan också göra invändning om jäv.

Det bör påpekas att det är den jäviges tjänsteplikt att ge jävet till känna och att den som underlåtit att anmäla jäv kan meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse enligt 14 § lagen om offentlig anställning. När ett ärende som den jävige felaktigt handlagt rör myndighetsutövning kan det också vara fråga om straffbart tjänstefel enligt 20 kap 1 § brottsbalken.

En myndighet ska pröva en jävsfråga så snart som möjligt. I denna situation är den eventuellt jävige i princip jävig att delta i prövningen av jävsfrågan. Bara om myndigheten inte är beslutför utan honom eller henne och någon ersättare inte kan kallas in utan att prövningen försenas avsevärt får han eller hon delta i prövningen. Om myndigheten vid denna prövning beslutar att jäv inte föreligger eller inte behöver beaktas, deltar handläggaren i ärendets fortsatta behandling.

Om någon som varit skyldig att anmäla jäv inte gjort detta, så blir det fattade beslutet ändå giltigt, tills det eventuellt förklaras ogiltigt efter ett överklagande. En särskild fråga i detta sammanhang är vilken verkan ett beslut har som fattats i strid mot 17 § första stycket. Utgångspunkten är att beslutet inte för den skull automatiskt blir ogiltigt. Huruvida det kommer att undanröjas eller godtas i högre instans efter ett överklagande blir beroende av sakförhållandena i ärendet.

Även om det först långt efter det att ett beslut har fattats framkommer att en beslutsfattare varit jävig, finns det en möjlighet att få beslutet ändrat. Om den som varit jävig har handlagt ett ärende och detta har påverkat utgången kan det nämligen föreligga grund för resning. Resning är tänkt som en hjälp när inga andra rättelsemöjligheter, såsom överklagande eller omprövning, finns att tillgå. För att resning ska beviljas krävs synnerliga skäl och förekommer bara i undantagsfall.

## *Jäv i praktiken*

Följande ärenden från högskolevärlden är belysande för olika typer av situationer där frågan om jäv kan uppkomma. I samtliga fall gäller det delikatessjäv.

Ett fall (JO 1985/86 s 397) gällde fråga om jäv för en universitetslektor som fungerat som tentator åt en student efter det att lektorn meddelat studenten privatundervisning. Den aktuella tentamen avsåg en juridisk grundkurs och privatundervisningen tog sikte på just kurskraven

för den juridiska grundkursen. Mot den bakgrunden ansåg JO att lektorn inte borde ha befattat sig med tentamen såvitt gällde den berörda studenten.

I ett annat ärende (FT 1978 s 265) anmälde en professor själv att han på grund av jäv inte kunde fullgöra uppgiften som handledare och examinator för en forskarstuderande. Bakgrunden var motsättningar mellan de båda. Universitetsstyrelsen ansåg visserligen att det förelåg ett jävsförhållande enligt 11 § femte punkten (nuvarande 16 § fjärde punkten) förvaltningslagen, men eftersom det inom landet inte gick att uppbringa en för ändamålet kompetent person utöver professorn avslogs dennes ansökan om att befrias från uppgiften som handledare och examinator. Efter att beslutet överklagats uttalade UHÄ att det mellan professorn och den forskarstuderade förelåg vissa motsättningar, men att dessa inte vara sådana att professorn kunde anses jävig att fullgöra sina uppgifter som lärare i förhållande till den forskarstuderande. Professorn överklagade UHÄ:s beslut till regeringen, som i likhet med universitetsstyrelsen fann att ett jävsförhållande uppkommit och att professorn därför inte fick examinera den forskarstuderande såvida denna åtgärd utan olägligt uppskov kunde utföras av annan, vilket i ärendet innebar att professorn i vart fall inte fick vara examinator under den tid annan person kunde förordnas som examinator.

Det kan i detta sammanhang anmärkas, att handledning i undervisningssammanhang ibland innehåller moment som utgör led i examination.

JK har i ett beslut 1976-02-06 (dnr 1680-75-21) rörande frågan om jäv för en sakkunnig uttalat följande:

Enligt det aktuella lagrummet krävs för att jäv ska anses föreligga att omständigheten i fråga är ägnad att rubba förtroendet till vederbörandes opartiskhet i ärendet. Förutsättningen är av objektiv art och det spelar ingen roll om förtroendet verkligen rubbats eller inte. Uttryckssättet kan jämföras med det i 13 § statstjänstemannalagen använda beträffande rätten till bisyssla. Enligt min mening ger varken ordalagen i lagrummet eller de relaterade motivuttalandena stöd för att påstå att endast särskilt kvalificerade samband e.dyl. skulle konstituera jäv .....

Det väsentliga är inte beskaffenheten av den omständighet som kan grunda jäv utan huruvida omständigheten är ägnad att rubba förtroendet.

En annan fråga är vad som ska krävas för att en omständighet ska anses vara ägnad att rubba förtroendet. Detta är en värderingsfråga, varom man kan ha delade meningar. Vad jag ovan anfört pekar närmast på att myndigheterna som allmän princip bör intaga en sträng hållning och beakta föreliggande jäv. Detta är särskilt motiverat då enskilds rätt och intressen står på spel.

Vid beredandet av en tjänstetillsättning uppdrog en institutionsstyrelse åt en t.f. professor att avge yttrande över de sökande. I yttrandet förordade denne en sökande, vars samtliga inlämnade skrifter t.f. professorn varit medförfattare till. JO konstaterade i sitt beslut rörande ärendet att det borde stått klart för t.f. professorn att jäv förelåg och att detta bort anmälas redan då denne fick uppdraget att avge yttrandet. (JO-beslut 1993-03-02, dnr 2293-1992.)

Regeringen har i ett beslut (1993-03-18) prövat huruvida ordföranden i en tjänsteförslagsnämnd varit jävig. Nämnden hade vid tillsättning av en professur enhälligt föreslagit en av de sökande, vars återopade vetenskapliga arbeten till nästan hälften hade ordföranden som medförfattare. Huvuddelen av arbetena hade dessutom publicerats under de senaste sju åren. Vidare hade den föreslagne sökanden varit verksam vid den institution där ordföranden i nämnden var prefekt. Regeringen fann att förhållandena sammantaget fick anses utgöra sådana särskilda omständigheter som varit ägnade att rubba förtroendet för ordförandens opartiskhet i ärendet, som återförvisades för ny handläggning i tjänsteförslagsnämnden.

Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) har i ett ärende (dnr 223-96) tagit ställning till en jävsfråga gällande en forskartjänst vid ett av forskningsråden. Jävsinvändningen avsåg relationen mellan en utländsk sakkunnig och en av de sökande. Under sin utbildning hade sökanden under ett par år varit postdoctor hos den sakkunnige och i samband därmed hade de publicerat en skrift tillsammans. Eftersom samverkan låg nära tio år tillbaka och det inte varit fråga om en omfattande eller särskilt långvarig samverkan, ansåg ÖNH att den aktuella relationen inte kunde anses vara jävsgrundande i förvaltningslagens mening.

I ett annat beslut (2000-09-20, reg nr 22-244-00) har ÖNH uttalat att såvitt avser gemensamt författarskap anses ett nära, långvarigt och intill senaste tid pågående vetenskapligt samarbete klart konstituera jäv enligt förvaltningslagen. I det aktuella ärendet hade den sökande som erhållit den ledigkjungjorda anställningen som universitetslektor åberopat sammanlagt 57 originalverk som publicerats under åren 1980-1998. En av de sakkunniga i ärendet hade under åren 1991-1997 publicerat sex arbeten tillsammans med den anställde. ÖNH fann att detta var ägnat att rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet i ärendet och att denne därför varit jävig enligt 11 § femte punkten (nuvarande 16 § fjärde punkten) förvaltningslagen. Universitetets anställningsbeslut undanröjdes därför.

ÖNH har även i ett senare beslut (2003-12-12, reg. nr 22-335-03) kommit till samma slutsats. Här var fråga om en ledamot i en lärarförslagsnämnd som tidigare varit kollega och sampublicerat med en av de sökande. De hade under två år arbetat vid samma institution. Den sökande till tjänsten hade även publicerat nio arbeten där ledamoten i lärarförslagsnämnden var förstaförfattare eller övrig medförfattare under åren 1996–2000. ÖNH fann även i detta fall att detta var ägnat att rubba förtroendet till ledamoten i lärarförslagsnämndens opartiskhet i ärendet och att denne därför varit jävig enligt 11 § femte punkten (nuvarande 16 § fjärde punkten) förvaltningslagen. Universitetets anställningsbeslut undanröjdes därför.

Att flera omständigheter sammantaget kan konstituera jäv trots att de var för sig sannolikt inte konstituerat jäv framgår av ett beslut från ÖNH (2008-05-16, reg. nr 21-353-08). Även här var det fråga om lärarförslagsnämnd och beslut om anställning. Ordförande i lärarförslagsnämnden hade varit biträdande handledare åt en av de sökande vid dennes forskarutbildning (sökande erhöll doktorsexamen år 1996) i avhandlingen var ordföranden omnämnd under rubriken *Acknowledgements*. Vidare hade sökanden åberopat 20 arbeten under rubriken *Publications in peer reviewed international journals* från år 1987 och framåt. Fyra av dessa arbeten hade ordföranden som försteförfattare eller medförfattare. Under rubriken *Book chapters and proceedings* åberopade sökanden sju arbeten varav ett arbete från 1991 hade ordföranden som försteförfattare. Därutöver var sökanden och ordföranden kollegor vid samma fakultet. Sökanden var mellan 2003–2006 suppleant vid fakultetsnämnden och från 2007 vice ordförande och prodekan vid fakultetsnämnden. Ordförande i lärarförslagsnämnden var sedan år 2000 dekan och ordförande i samma fakultetsnämnd som sökanden var vice ordförande i. Därutöver var både sökande och ordförande medlemmar i samma ledningsgrupp vid fakulteten. Överklagandenämnden fann att omständigheterna sammantaget var ägnade att rubba förtroendet till ordförandes i lärarförslagsnämnden opartiskhet i ärendet och han var därför jävig enligt 11 § femte punkten (nuvarande 16 § fjärde punkten) förvaltningslagen. Universitetets anställningsbeslut undanröjdes därför.

ÖNH har i ett beslut (2011-10-21, reg. nr 22-565-11) bedömt frågan om privata vänskapsband. En av de sökande och den sakkunnige hade haft en nära privat relation under mer än tio år. Detta vänskapsband hade sedan förbytts till ovänskap i samband med att den sökandes väninna separerade från den sakkunnige. Enligt Överklagandenämndens mening var detta en sådan vänskapsrelation som uppenbart kunde påverka objektiviteten hos någon som handlägger ett ärende. Anställningsbeslutet undanröjdes därför.

I ett annat beslut (2014-06-13, reg.nr 215-259-14) har ÖNH prövat frågan om ett nära kollegialt samarbete mellan en sökande och sambon till en prefekt som deltagit i anställningsprocessen kunde utgöra jäv enligt 11 § femte punkten förvaltningslagen (nuvarande 16 § fjärde punkten). ÖNH ansåg att det förelåg en sådan omständighet i ärendet som var ägnad att rubba förtroendet för prefektens opartiskhet, varför anställningsbeslutet undanröjdes.

ÖNH har i ett beslut (2018-02-16, reg.nr 211-1097-17) ansett att maken till en sökande i egenskap av tidigare prefekt var jävig då hans hustru anställdes. Maken hade varit prefekt för den aktuella institutionen vid tidpunkten för utlysningen av anställningen. Att han inte var prefekt när ansökan från hans hustru inkom föranledde ingen annan bedömning, utan anställningsbeslutet undanröjdes.

I ett beslut (2022-06-17, reg. nr 212-522-22) fann ÖNH att en prefekt som deltagit i handläggningen av ett anställningsärende var jävig. Att prefekten inte deltagit i beslutsprocessen i lärarförslagsnämnden föranledde ingen annan bedömning i detta avseende. Han skulle inte alls, såvitt avser något av anställningsbesluten, haft med ärendet att göra. ÖNH undanröjde därför besluten.

Uppsala tingsrätt har i en dom (1998-12-11) prövat frågor om jäv inom universitetets verksamhetsområde. Målet gällde en professor som examinerat samt deltagit i handläggning av ärenden om tjänstetillsättning och medelstillelse rörande en doktorand med vilken han haft en mer än tillfällig sexuell relation. Tingsrätten fann att professorn i samtliga de aktuella fallen varit jävig och dömde honom för tjänstefel till 50 dagsböter. I domen uttalade tingsrätten bl a att de åtgärder som vidtagits av professorn trots att han varit jävig fick anses utgöra de mer centrala uttrycken för myndighetsutövning i universitetets verksamhet samt att de vidtagits av en person som genom sin ställning som professor hade en omfattande befogenhet och ett stort handlingsutrymme i sitt beslutsfattande. Åsidosättandet av jävsreglerna framstod enligt tingsrätten därmed som allvarligt och ägnat att leda till stort förfång för det allmänna.

JO har i ett ärende (JO 1974 s 393) som gällde jävsfrågor i en statlig myndighets handläggning av ärenden om anslag till forskning anfört bl a följande:

Av det anförda framgår, att det icke får förekomma att ledamot av nämnd, såsom i förevarande fall den biotekniska, deltar i beslut över ansökan som gjorts av honom själv eller av institution eller företag vari han har ett väsentligt intresse. Den utredning som gjorts visar, att så icke heller skett utan att reglerna om jäv strikt iakttagits.

I nämnden har suttit företrädare för landets främsta expertis på det område som nämnden haft att företräda. Det vore orealistiskt att kräva att nämndledamöterna inte själva skulle få söka eller mottaga anslag. Än mindre kan begäras att institutioner eller företag, där nämndledamöter är verksamma, skulle avstå från möjligheten att få anslag. Som jag redan antytt har det icke förekommit, att nämndledamot deltagit i handläggningen av ärende där han eller institution eller företag som nyss sagts varit sökande. Det gäller oavsett om nämnden förehaft ärendet för avgörande eller endast för yttrande. Det har icke heller under utredningen framkommit något belägg för att nämndens ledamöter skulle direkt eller indirekt ha obehörigen gynnats framför andra sökande eller att nämnden i något annat hänseende brustit i objektivitet. Det har visserligen ofta förekommit att anslag utgått till ledamöter i nämnden eller till institutioner där dessa är verksamma. Detta förhållande måste emellertid ses mot bakgrund av vad nyss sagts om ledamöternas kvalifikationer.

Även om en nämnd strängt vinnlägger om objektivitet och noga iakttar jävsreglerna, framstår det ändå inte som helt tillfredsställande om den i stor omfattning låter anslag utgå eller tillstyrker anslag till sina egna ledamöter eller till institutioner där dessa är verksamma. Misstankar om otillbörliga hänsyn eller kamaraderi kan lätt nog väckas, därom bär händelserna i detta fall vittne. Det är helt visst inte lätt att finna en lösning på de problem som här möter. En nämnd av den karaktär

varom nu är fråga måste ha erforderlig sakkunskap representerad inom sig och kretsen av sakkunniga kan vara mycket begränsad. Samtidigt ligger det i sakens natur att just denna krets av sakkunniga tillhör dem som främst kommer i fråga när stöd ska ges till forskning och utvecklingsarbete.

Ett sätt att i någon man komma till rätta med de påtalade problemen kan vara, att man i nämnden bereder plats också åt personer som visserligen måhända inte behärskar de tekniska frågorna men har erfarenhet från andra sidor av samhällslivet och står helt fria i förhållande till de intressen som sökandena företräder. I den mån så är möjligt kan det också vara lämpligt att nämnden inte får behålla samma sammansättning alltför länge.

Högskolans värld är inte större än att de flesta verksamma inom ett ämnesområde är personligen bekanta. JK har i ett beslut angående handläggning av ärenden vid Medicinska forskningsrådet (som anmärkts ovan) gjort vissa allmänna uttalanden om bedömningen av jävsfrågor inom forskningen. Där sägs bl a att vetenskapssamhällets medlemmar är mycket vana vid att kritiskt värdera även ganska nära kollegers insatser, t ex i sakkunnigyttranden i tjänstetillsättningsärenden, och att 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 göra det svårt att t ex få fram sakkunniga i tjänstetillsättningsärenden. Å andra sidan framhåller JK vikten av de grundläggande principerna om saklighet och opartiskhet och en korrekt tillämpning av jävsreglerna och fann i fallet att det förelegat jäv när en ledamot i forskningsrådet deltagit i rådets beslut att fördela medel till ett forskningskonsortium som ledamoten ledde, även om han inte skulle delta i den aktuella forskningen.

Det är alltså fråga om besvärliga gränsdragningar i jävsfallen och man brukar ibland säga att det är bättre att vara försiktig med tanke på myndighetens förtroende och hellre tillämpa reglerna en gång för mycket än en för litet. Å andra sidan får det inte bli så att jävsregeln blir en bekväm utgång för den som vill undandra sig ett besvärligt ställningstagande i ett ärende. Ett noggrant övervägande är under alla förhållanden nödvändigt.

## *Litteratur:*

Abrahamsson, Per & Hallberg, Magnus: *Rättsliga regler i högskolan*, 13:e upplagan, 2025.

Lundmark, Johan & Säfsten, Mathias: *Förvaltningslagen. En kommentar*, 2020.

Sigeman, Tore: *Tjänstetillsättning vid universitetet och högskolor*, 1997.

Wennergren, Bertil: *Offentlig förvaltning i arbete*, 3:e upplagan, 2008.

SOU 1989:30. Professorstillsättning. En översyn av procedurerna vid tillsättning av professorstjänster.