

Riktlinjer för att motverka otillåten påverkan och jäv

Regionstyrelsen

2018-12-12

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning.....	3
2. Bakgrund och syfte	4
2.1 Tillämpning.....	4
2.2 Vad gäller i Region Blekinge.....	4
2.2.1 Särskilda riskgrupper i Region Blekinge.....	4
2.3 Ansvar.....	5
3. Vad säger lagen om mutor?.....	5
3.1 Förmåner.....	6
3.2 Gåvor - generellt	6
3.2.1 Gåvor och andra förmåner inom hälso- och sjukvårdsområdet.....	7
3.3 Måltider.....	7
3.4 Resor, tjänster, rabatter och frikort	7
3.5 Övriga förmåner.....	8
4. Jäv och andra intressekonflikter.....	9
4.1 Vad säger lagen om jäv?.....	9
4.2 När är man jävig?	9
4.3 Konsekvens av jäv	9
5. Rapportera misstanke om otillåten påverkan och jäv	10
6. Terminologi.....	11
Bilaga 1; Juridisk beskrivning av mutor	12
Bilaga 2; Definitioner av Jäv	13

1. Sammanfattning

Riktlinjer för att motverka otillåten påverkan och jäv utgår från Regionens säkerhetspolicy. I policyn beskrivs det i ett av de strategiska målen att Regionen ska bedriva ett effektivt arbete mot oegentligheter och otillåten påverkan dvs alla former av korruption (se definition; Bilaga 2).

Syftet med riktlinjerna är att de ska utgöra ett stöd för att tydliggöra Region Blekinges hållning och fungera som tolkning av gällande lagstiftning inom området. Riktlinjerna utgår från Sveriges kommuner och landstings (SKL) vägledning om mutor och jäv.

Förtroendevalda och medarbetare i Region Blekinge arbetar på invånarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Invånarnas förtroende för Region Blekinge vilar på att förtroendevalda och medarbetare inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

Alla förtroendevalda och anställda i Region Blekinge har ett särskilt ansvar mot våra uppdragsgivare – invånarna – att bekämpa mutor och korruption var det än må förekomma. Lagen ger inte alltid tydliga anvisningar och det egna ansvaret och förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

Som förtroendevald eller anställd ska man uppträda så att man bidrar till att allmänheten får ett stort förtroende för Region Blekinge. Därför ska man inte sätta sig i en situation där man kan misstänkas för att på ett otillbörligt sätt ha blivit påverkad, i sin roll som förtroendevald eller medarbetare. I detta ingår bland annat att vara opartisk i uppdraget, hanterar de pengar som vi förvaltar effektivt och med gott omdöme, undvika att hamna i jävsituationer, erbjuder inte pengar eller opassande gåvor och tar aldrig emot någon form av otillbörlig betalning, gåva eller annan ersättning som kan uppfattas påverka Region Blekinge:s objektivitet och opartiskhet. All tjänsteutövning ska vara saklig och objektiv. Det betyder att släktskap, vänskap eller andra privata relationer inte får påverka tjänsteutövning och beslutsfattande.

En anledning till missbruk av ställning kan vara att den förtroendevalde eller medarbetaren upplever sig vara hotad. För mer information om hur man kan agera vid hot och stalkning, se Region Blekinges riktlinjer för personsäkerhet.

2. Bakgrund och syfte

Dessa riktlinjer tydliggör Region Blekinges hållning och tolkar gällande lagstiftning. Riktlinjerna bygger i stort på Sveriges kommuner och landstings (SKL) vägledning om mutor och jäv.

Syftet med riktlinjerna är att förebygga korruption genom att:

- tydliggöra Region Blekinge:s värderingar och förhållningssätt mot korruption
- visa på riskerna med att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten
- visa hur man kan resonera och agera när man stöter på frågor om mutor eller jäv fungera som underlag för diskussion i nämnder och på arbetsplatser.

2.1 Tillämpning

Alla anställda och förtroendevalda i förvaltningar i Region Blekinge, bolag samt stiftelser där Region Blekinge är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen är skyldiga att känna till och följa dessa riktlinjer. För att stärka det preventiva skyddet mot korruption, muta och jäv har man som chef ett särskilt ansvar för att föra ut dessa riktlinjer till sina medarbetare vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar.

Det är den enskildes ansvar att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att i diskussion med chefer och kollegor aktivt medverka till tillämpningen av riktlinjer på arbetsplatsen.

2.2 Vad gäller i Region Blekinge

I Region Blekinge är utgångspunkten att inte ta emot gåvor, belöningar eller förmåner. Tänk därför alltid efter när man erbjuds gåvor, tjänster eller andra förmåner. Det går oftast att tacka nej på ett trevligt och artigt sätt om man samtidigt förklarar varför man avböjt. I förklaring så kan man hänvisa till de strikta regler som gäller. Om man blir erbjuden något kan man alltid rådfråga din närmaste chef eller regionens säkerhetschef om det är tillåtet att ta emot det man erbjudits. Att närmaste chef eller någon annan vet om att man har fått eller blivit erbjuden en gåva, belöning eller förmån gör dock inte att handlingen blir tillbörlig.

2.2.1 Särskilda riskgrupper i Region Blekinge

Vissa grupper av medarbetare är särskilt integritetskänsliga. Det gäller bla upphandlare, projektledare och övriga medarbetare som deltar i någon del av upphandlingsprocesser.

Det gäller även samtliga chefer. Dessa bör alltid överväga att helt avhållas sig från att ta emot förmåner dvs. även då det normalt är tillåtet för övriga medarbetare. De bör också vara särskilt uppmärksamma på risken för jävsituationer/intressekonflikter.

Samtliga medarbetare inom regionens säkerhetsfunktion.

2.3 Ansvar

För att stärka skyddet mot korruption, mutor och jäv är det viktigt att organisationen löpande ser över och uppdaterar sitt skydd i form av dokumenterade rutiner och kontroll av identifierade riskområden. Samt löpande för samtal utifrån identifierade risker inom sitt respektive arbetsområde.

Region Blekinge:s ställningstagande om nolltolerans för otillåten påverkan är ett stöd och tydliggörande av en kultur som motverkar alla former av otillåten påverkan och jäv.

Ansvar för att säkerställa riktlinjerna och uppföljning av densamma är tydliggjort enligt nedan

- Regionstyrelsen fattar beslut om riktlinjer för att motverka otillåten påverkan och jäv.
- Regionstyrelsen utövar uppsikt över övriga nämnders och styrelsers arbete mot korruption.

Nämnden/styrelsen ansvarar för att riktlinjerna efterlevs i sin organisation och följs upp inom ramen för:

- Säkerställa efterlevnad i sin nämnd och tillhörande verksamhet.
- Säkerställa arbetet med intern kontroll.

Alla förtroendevalda, chefer och medarbetare ansvarar för att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det ingår i varje chefs ansvar att informera medarbetarna om de lagar och riktlinjer som gäller vid otillåten påverkan och jäv. Varje enskild medarbetare är skyldig att informera sig om och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på arbetsplatsen uppfyller gällande riktlinjer.

3. Vad säger lagen om mutor?

Med tagande av muta menas att arbets- eller uppdragstagaren för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Det gäller oavsett om arbets- eller uppdragstagare får, begär eller låter åt sig utlova en gåva, belöning eller förmån. Det kan vara fråga om muta även om arbets- eller uppdragstagare blir erbjuden något efter det att denne slutat sin tjänstgöring, avslutat ett ärende eller samarbetet med en konsult är avslutat.

En muta kan till exempel vara:

- kontanter,
- varor eller tjänster av olika slag,
- presentkort,
- upplåtelse av fritidshus, bil eller båt,
- restaurang- eller teaterbesök,
- biljetter till sportevenemang, eller
- studieresor, kurser och konferenser.

Fördjupad information finns i bilaga 1; Juridisk beskrivning av mutor.

3.1 Förmåner

Varje förmån som kan misstänkas påverka tjänsteutövningen ska betraktas som otillåten. Vid domstolsprövning görs en samlad bedömning av alla omständigheter, som har betydelse för det enskilda fallet. De ställer särskilt höga krav på medarbetare i den offentliga sektorn. Särskilt allvarligt ser man på myndighetsutövning och offentlig upphandling. Det hjälper inte att man som mottagare kunnat visa att man inte påverkats av förmånen.

Frågor som man bör ställa sig om man erbjuds något av en extern part:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och har förmånen ett högt värde?
- Finns det risk för att jag påverkas i mitt arbete?
- Finns det risk för att allmänhetens förtroende för Region Blekinge skadas?

Några typiska situationer där man bör tänka sig noga för är inför erbjudanden om gåvor, rabatter, testamentsförordnanden, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även mer dolda förmåner som exempelvis inköp till ”självkostnadspris”. Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är att man helt undviker att ta emot gåvor och förmåner.

Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den. Men om den överhuvudtaget ska kunna tas emot, måste det vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Ibland kan även en gåva eller belöning utan ekonomiskt värde framstå som så attraktiv för mottagaren, att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Rena penninggåvor kan aldrig tas emot, även om det skulle röra sig om små belopp. Inom vården kan en symbolisk gåva från patient endast accepteras i samband med utskrivning och under förutsättning att den lämnas till vårdenheten som sådan och inte till enskild person.

Om man är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör man ta upp frågan med din chef för bedömning. En otillåten gåva blir inte tillåten genom att en chef godkänner den.

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppträdandet att de lagar, policys och etiska regler som gäller på hemmaplan även följs utomlands. Om den lokala lagstiftningen är strängare gäller naturligtvis den. Om man erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att acceptera, men där kulturen förutsätter att den tas emot, bör man snarast lämna gåvan till behörig chef. Chefen får sedan besluta hur Region Blekinge ska ta hand om gåvan.

3.2 Gåvor - generellt

Man bör inte ta emot gåvor från en person eller ett företag som man har kontakt med i tjänsten. Detta gäller också personliga gåvor från personer i form av t.ex. blommor, tårter eller andra presenter. Det går inte att fastställa en bestämd gräns för hur värdefullt någonting får vara för att det ska vara tillåtet att ta emot som gåva. Det som är avgörande för om man får ta emot någonting eller inte är alltid om det påverkar dig i din tjänsteutövning.

Man får ta emot gåvor som består av enklare reklamartiklar, t.ex. pennor, nyckelringar, eller annat av mindre värde. Som tumregel kan man säga att man kan ta emot gåvor som är värda mindre än 100 kr.

Man får inte ta emot

- kontanter,
- biljetter till sportevenemang, teaterföreställningar, konserter eller liknande,
- gåvor som är värda mer än 100 kr, eller
- gåvor som, oavsett värde, påverkar dig i din tjänsteutövning.

3.2.1 Gåvor och andra förmåner inom hälso- och sjukvårdsområdet

Anställda inom hälso- och sjukvårdsområdet kan bli utsatta för att vårddagaren eller dennes anhöriga vill ge en belöning för utfört arbete eller att vårddagaren avser att testamentera egendom till dem. De anställda måste i sådana fall klargöra att detta inte är godtagbart. Anställda ska inte heller delta vid upprättande eller bevittnande av testamenten, fullmakter eller dylika handlingar. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde såsom blommor eller choklad, kan detta godtas om gåvan ges till en avdelning.

3.3 Måltider

Man får delta i vardagliga måltider i samband med arbetet även om någon annan betalar. Man får också delta i enstaka representationsmåltider om de inte är alltför påkostade. För att man ska kunna delta i en måltid som någon annan betalar så krävs det att det finns en direkt koppling till arbetet. Måltiden i samband med uppdraget kan vara en ”normal” arbetslunch det vill säga dagens rätt eller motsvarande. Man får alltså bli bjuden på en måltid om den har direkt samband med verksamheten. Det är däremot inte tillåtet att luncher i samband med möten eller motsvarande i regionens lokaler bekostas av extern aktör.

Om sammanträden systematiskt läggs så att de måste kombineras med en måltid och det varje gång är samma part som bjuder är det inte tillbörligt att man deltar i måltiderna. Man får inte heller ta emot en inbjudan till teater, nattklubb eller liknande i samband med en måltid. Man får inte ”spara” en måltid som man inte kan vara med på till ett senare tillfälle. Man får inte heller ta emot kontanter i stället för att bli bjuden på en måltid. Vid deltagande upphandlingsprocesser får du aldrig tillåta dig bli bjuden på en måltid i samband med en upphandling av vara eller en tjänst.

Man får alltså inte bli bjuden på

- måltider som inte har ett direkt samband med arbetet
- återkommande måltider om det alltid är samma part som bjuder
- måltider i samband med upphandling av vara, tjänst eller byggtreprenader
- måltider i Region Blekinges lokaler som betalas av extern aktör.

3.4 Resor, tjänster, rabatter och frikort

Semester- eller rekreationsresor är aldrig ett naturligt led i tjänsteutövningen och därför får man inte ta emot sådana erbjudanden. Det är inte tillåtet att man privat tar emot tjänster från en person eller ett företag som

man har kontakt med i tjänsten. Det kan till exempel vara frågan om erbjudande om att få bilen reparerad eller huset målat.

Rabatter, frikort eller presentkort som ges till någon eller några utvalda anställda är alltid otillbörliga och man får därför inte ta emot sådana. Detta gäller oavsett om man tänker utnyttja dem eller inte. Bonuspöäng, erbjudanden och rabatter eller motsvarande som intjänas vid resor och beställningar i tjänsten får inte utnyttjas privat.

Man får alltså inte ta emot

- semester- eller rekreationsresor,
- erbjudanden om att få någon typ av tjänst utförd som inte har med arbetet att göra, eller
- rabatter, frikort eller presentkort som bara ges till någon eller några av Region Blekinges anställda.

3.5 Övriga förmåner

Medarbetare får inte ta emot tjänster som innebär erbjudande till medarbetare. Hit hör tex erbjudande om privata penninglån, borgensåtaganden, utförande av reparationer på medarbetarens privategendom, sidoleveranser till medarbetaren i samband med leveranser till Regionen, köp till självkostnadspris eller mycket förmånliga priser, att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk etc.

4. Jäv och andra intressekonflikter

4.1 Vad säger lagen om jäv?

Lagreglerna om jäv för förtroendevalda och medarbetare finns i 6 kap. 28-32 §§ kommunallagen (KL). Reglerna talar om när en medarbetare eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende, att hens opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

4.2 När är man jävig?

Klara fall av jäv är om man eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan antas ge stor nytta eller skada för dig eller en närstående. Detta kan till exempel gälla anställningsbeslut. Man kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet, som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om man är:

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

Det faktum att medarbetaren själv anser sig kunna vara opartisk i ärendet påverkar inte huruvida en jävsituation föreligger. Medarbetare får inte delta i ärende där det föreligger någon omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för medarbetarens opartiskhet. Som förtroendevald bör man vara uppmärksam på att uppdrag i flera nämnder/styrelser med beröringspunkter kan leda till diskussioner om jäv.

När det gäller Region Blekinges samarbete med externa aktörer inom till exempel forskning, utbildning och näringslivsutveckling måste detta hanteras på ett öppet och transparent sätt för att inte leda till några misstankar om oegentligheter. Vid behov, till exempel svårigheter med gränsdragning, kan verksamheten eller regionen behöva ta fram lokala rutiner för hur dessa svårigheter ska hanteras.

I jävsituationer bör försiktighetsprincipen tillämpas. Det innebär att den det berör ska avstå från att delta i hanteringen av ärendet för säkerhets skull. För vidare information se bilaga 1: Definitioner av jäv.

4.3 Konsekvens av jäv

Om man är jävig får man inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Det innebär att man normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. Den som är jävig får inte heller närvara vid det sammanträde, när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om man känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig, ska man självant meddela detta, normalt till din chef eller motsvarande. Är man tveksam om jäv föreligger bör man ta upp frågan till diskussion. Om man skulle delta i ett ärendes handläggning fast man är jävig kan man orsaka försening av handläggningen, eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jäv.

5. Rapportera misstanke om otillåten påverkan och jäv

Som anställda och förtroendevalda i offentlig sektor förväntas man att leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i arbetet/uppdraget. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst invånarna – innebär att man inte heller stillatigande ska acceptera tecken på otillåten påverkan och jäv i vår närhet.

Försök till otillåten påverkan och oegentligheters i medarbetarnas tjänsteutövning är inte acceptabelt. Medarbetare i Region Blekinge som uppfattar att sådant försök till påverkan görs, är skyldig att anmäla detta till sin närmaste chef. Om det föreligger förhinder att anmäla händelsen till närmsta chef kan man kontakta personalchef eller säkerhetschef.

Chef som erhåller anmälan om otillåten påverkan eller oegentligheter är skyldig att noggrant utreda ärendet samt i sin tur informera sin närmaste chef, personalchef och säkerhetschef. Arbetsgivaren har möjlighet att tillämpa de arbetsrättsliga åtgärder som är reglerade i lag och kollektivavtal.

En överträdelse av dessa riktlinjer kan också innebära att exempelvis ett mutbrott begåtts som kan innebära straffrättsliga påföljder.

Som förtroendevald ska man i första hand anmäla misstanke om oegentligheter till ordförande eller vice ordförande i den nämnd/styrelse det gäller. Om detta inte är lämpligt kan anmälan göras till Region Blekinge:s säkerhetschef.

Om man inte känner dig bekväm med att anmäla till någon chef, finns också möjligheten att lämna anonyma tips genom att lämna in en allmän handling till myndighetens diarium. Man har också rätt att själv göra polisanmälan. I sådana här fall gäller meddelarfrihet och det är förbjudet att forska efter källan till misstanken, och represalier på grund av anmälan får inte förekomma.

6. Terminologi

Korruption

Att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning, mutsystem, mottaglighet för mutor. Enligt Nationalencyklopedin: missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor

Muta

En förmån som är tänkt att påverka mottagaren eller tilltron till att mottagaren handlar lojalt. En gåva som ges för att påverka t.ex. en tjänsteman till givarens fördel.

Jäv

En rätts- eller beslutssituation där en person kan tänkas vara partisk eller där det finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet för personens opartiskhet. En anmärkning eller invändning mot någons behörighet.

Oegentligheter

Ohederligt agerande, överträdelser och avvikelser från reglerna, bedrägeri

Ovidkommande

Obehörig, främmande, irrelevant, oväsentlig, som inte har med saken att göra.

Otillbörlig

Opassande, olämplig, oläglig eller obefogad.

Vänskapskorruption

Nepotism, att gynna släkt eller vänner vid t.ex. tillsättning av tjänster.

Maktmissbruk

En beteckning på användandet av sin ställning eller makt till sin egen eller den egna gruppens fördel. Makt är ett sociologiskt, teologiskt, organisationsteoretiskt och filosofiskt begrepp som beskriver möjligheten att efter egen vilja fatta beslut som verkställs.

Bilaga 1; Juridisk beskrivning av mutor

Lagreglerna om *tagande och givande av muta* finns i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning och anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

Regler om åtal finns även i 20 kap. BrB och brottet *tagande av otillbörlig förmån vid röstning* finns i 17 kap. BrB.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning – till exempel närstående – tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (10 kap. 5 a § BrB).

Den som är arbetstagare eller har ett uppdrag och tar emot, godtar ett löfte eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget döms för tagande av muta. Detta gäller även om gärningen begåtts innan gärningsmannen fått sådan ställning eller efter det att den upphört (10 kap. 5 a § BrB).

Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också givande av muta (10 kap. 5 b § BrB).

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begäran en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att hen ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

Bilaga 2; Definitioner av Jäv

I 6 kap. 28 § kommunallagen återfinns jävsgrunderna. En förtroendevald eller anställd är jävig om:

Släktskapsjäv

Ärendet angår denne själv eller dennes familj (maka, make, barn, föräldrar, syskon) eller annan närstående (exempelvis sambo, barnbarn, mor- eller farföräldrar, svåger, svägerska, f.d. maka, make, sambo)

Intressejäv

Beslutet i ärendet kan antas ha stor positiv eller negativ betydelse för denne eller dennes familj eller närstående

Sakägarjäv

Denne är kvalificerat berättigad att överklaga beslutet i ärendet (exempelvis granne till den som ansökt om bygglov i beslut om bygglov)

Ställföreträdarjäv

Denne är ställföreträdare (firmatecknare) för den som ärendet angår eller någon som beslutet i ärendet kan antas ha stor positiv eller negativ betydelse för.

Ombudsjäv respektive biträdesjäv

Ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som denne är knuten till (främst aktuellt i ärenden som ska prövas enligt miljöbalkens regler) Denne för talan i ärendet så som ombud för den som ärendet gäller, eller på annat sätt biträder den som ärendet gäller mot betalning.

Delikatessjäv

Det finns någon annan särskild omständighet som kan tänkas påverka allmänhetens förtroende för att denne agerar opartiskt i ärendet.

Av kommunallagens 6 kapitel 29 § framgår det att det är tillåtet att bortse från jäv i sådana situationer där detta inte kan ha någon påverkan på beslutet. En löneadministratör kan exempelvis betala ut rutinmässig lön till sig själv, eftersom beloppet redan är fastställt i förväg.

Denne ska dock inte besluta om ersättning för egna utlägg, eftersom det där finns ett visst utrymme för godtycklig bedömning av vad som är en ersättningsbar kostnad.

Av kommunallagens 6 kapitel 31 § framgår det att det också är tillåtet att bortse från ställföreträdar- och delikatessjäv i ärenden som angår aktiebolag eller stiftelser som Region Blekinge har ett dominerande inflytande över. Detta dock endast under förutsättning att jävet består i ett så kallat dubbelt engagemang, det vill säga att den som ska bereda eller besluta i ärendet också är ställföreträdare för bolaget/stiftelsen eller på annat sätt är knuten dit.

Ärenden som gäller förhållandena mellan Regionen och dessa verksamheter har därför, lagtekniskt, inte bedömts kunna vara partsärenden eftersom motstående intressen saknas. Av kommunallagens 6 kapitel 30 § framgår det vidare att det även är tillåtet att bortse ifrån delikatessjäv som består i att den som ska bereda eller besluta i ärendet tidigare har varit med i beredning eller beslut i ärendet i annan nämnd.

Denne har ställning som sakägare i ärendet. Det är alltså inte tillräckligt för jäv att den förtroendevalda i sin egenskap av samhällsmedlem har rätt att överklaga beslutet, exempelvis genom laglighetsprövning. Dominerande inflytande innebär att Regionen äger minst hälften av aktierna i aktiebolaget eller utser minst hälften av ledamöterna i stiftelsen. Ställföreträdare är den som har rätt att teckna en juridisk persons firma, exempelvis skriva under avtal med bindande verkan för bolaget/stiftelsen.