



# Strategi mot mutor och jäv

Antagen av kommunstyrelsen

<b>Antagen av:</b> Kommunstyrelsen 2014-04-01, § 48	<b>Dokumentnamn:</b> Strategi mot mutor och jäv	<b>Ärendebeteckning:</b> Kst/2014:167 Översyn och förslag på internt arbetssätt vid misstankar om oegentligheter
<b>Dokumentägare:</b> Kommundirektör	<b>Dokumentansvarig:</b> Kommunjurist	<b>Publiceras:</b> Örnkom <a href="http://www.ornskoldsvik.se">www.ornskoldsvik.se</a>
<b>Ersätter dokument:</b> -	<b>Revideras:</b> Vid behov	<b>Utvärderas:</b> -



2014-04-14

Denna strategi är ett förtydligande av kommunfullmäktige antagen policy mot mutor och jäv. Strategin gäller för kommunkoncernen. Strategin med dess checklistor avser att stödja både chefer och medarbetare så att det blir tydligt för alla när det gäller vem som gör vad vid misstanke om eller vid inträffande av interna oegentligheter.

Som stöd för att följa och vid genomförandet av strategin finns två checklistor:

Bilaga 1: Checklista - Åtgärder vid interna oegentligheter

Bilaga 2: Checklista - Utredningsmall vid interna oegentligheter

## **Mutor och bestickning**

### **Tillbörligt och otillbörligt**

Gränsen mellan en "tillbörlig" och en "otillbörlig" belöning eller förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Man kan konstatera att *domstolarna ställer särskilda höga krav på anställda i den offentliga sektorn.*

En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentligt anställd bör betrakta varje form som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövning.

Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen.

### **Att fundera över**

Frågor som du bör ställa dig om du erbjuds något av en utomstående part är:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

2014-04-14

## Vad säger lagen?

Lagregler om mutor och bestickning finns i brottsbalken. De omfattar alla arbetstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

I 10 kap. brottsbalken (BrB) finns lagreglerna om tagande och givande av muta. Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Det är också ett brott att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (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 begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Detsamma gäller om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att denne ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

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

## Uppmärksamma mutförsök och andra oegentligheter

Vi förväntas som offentligt anställda leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete. Vi har anledning att förvänta oss att även andra på vår arbetsplats lever upp till samma höga krav. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgarna – innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet. Därför bör du agera om du skulle få reda på något eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning. Du kan exempelvis informera lämplig överordnad. Vidare finns alltid möjligheten att vända sig till någon i kommunens ledning, internrevision, interna gruppen eller till polis och åklagare.

Om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörliga bör du genast meddela det till din chef, annan lämplig överordnad eller till den interna gruppen.



2014-04-14

Om du har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående ska du ta upp detta med din närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder.

### **Situationer där mutbrott kan bli aktuellt**

I det följande ges exempel på situationer där erbjudandet av en förmån från en extern part bör hanteras med extra stor försiktighet. Samtliga exempel gäller anställda och förtroendevalda i Örnsköldsviks kommun och dess bolag. Om en arbets- eller uppdrags- tagare uppmanas med en förmån av sin arbetsgivare kan inte ansvar för mutbrott bli aktuellt, utan det måste alltid vara fråga om en person som inte är anställd eller har ett förtroendeuppdrag i kommunen. Det är viktigt att tänka efter noga innan man erbjuder en förmån till någon annan. Man bör fråga sig om det typiskt sett kan vara så att ens egen påverkan under sådana omständigheter är ”otillbörlig”.

### **Personlig vänskap**

Det är särskilt viktigt att komma ihåg ifall man lär känna en affärsbekant, vårdtagare eller annan i tjänsten så väl att det blivit fråga om vänskap. Kraven är alltid desamma, nämligen uppträda sakligt och opartiskt. Gällande jävsregler ska iakttas, se avsnittet nedan.

### **Måltider**

I relationen till en leverantör bör du tacka nej till att bli bjuden på alla typer av måltider av en utomstående, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget. Måltider i samband med uppdraget kan vara en "normal" arbetslunch, det vill säga "dagens rätt" eller motsvarande. Ett sådant samband kan finnas om den anställda har till uppgift att skapa eller behålla affärskontakter; om t.ex. en byggherre eller entreprenör vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare måltid är detta normalt tillåtet. Julluncher av annat än traditionellt slag, i synnerhet sådana där lunchen fortsätter med nöjesaktiviteter eller där äkta hälft eller sambo och barn får delta, bör ofta betraktas som otillbörliga.

Det är aldrig tillåtet att låta sig bjudas i samband med en upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Att bli bjuden på alkohol till måltiden är alltid en otillbörlig förmån.



2014-04-14

## **Kundträffar**

Om ett utomstående företag som kommunen handlar av bjuder på någon form av enklare förtäring i samband med en kundträff är det normalt tillåtet att delta om huvudsyftet med träffen är att utbyta information. Även i samband med kundträffar är alkohol till måltiden en otillbörlig förmån. Angående värdet på förtäringen, se ovan om måltider.

## **Studieresor, kurser och seminarier**

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen/förtroendeuppdraget är det oftast tillåtet att delta i, om de omfattar en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får i princip inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivare och denne har att välja ut de personer som deltar. Om en studieresa/kurs/seminarium bedöms vara intressant att delta i, men det är tveksamt om det skulle anses tillbörligt att bli bjuden på kostnaden för deltagandet, bör arbetsgivaren själv bekosta detta för tjänstemannens räkning. Om resan inkluderar övernattnings ska kommunen själv stå för kostnaden. Man bör alltid diskutera studieresor med sin chef.

## **Gåvor**

I princip ska gåvor aldrig tas emot från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som utövar myndighetsutövning, arbetar med upphandling eller inköp och för den som är anställd inom äldreomsorg eller socialtjänst. Tillbörlig förmån kan vara mindre varuprover, enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.

Enklare uppvaktningar i samband med sjukdom, högtidsdagar, helger såsom jul och olika former av avslutning kan accepteras. Ett exempel på avslutning kan vara skolavslutning eller julavslutning.

## **Gåvor och testamenten inom kommunens hälso- och sjukvård och socialtjänst**

För att förtroendet för kommunens hälso- och sjukvård och socialtjänst inte ska kunna ifrågasättas är det av yttersta vikt att du som anställd beaktar kravet på lika vård och rättigheter för alla utan att förvänta dig några särskilda förmåner för din tjänsteutövning. På detta område gäller i princip nolltolerans. För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande inom omsorgen, måste personalen i förekommande fall omedelbart klargöra att någon belöning inte är möjlig att ta emot. Undantag kan komma ifråga enbart om värdet på belöningen är mycket lågt och det står helt klart att den inte kan uppfattas som en muta. Ett exempel kan vara när en pensionär inom äldreomsorgen vill bjuda personal på en kopp kaffe för att visa sin uppskattning.



2014-04-14

### *Gåvor*

Du får aldrig ta emot gåvor av en vårdtagare eller brukare om det kan ge upphov till misstanke om särbehandling av vårdtagaren. Penninggåvor ska aldrig accepteras även om det skulle röra sig om små belopp. Även när det gäller andra slags gåvor bör stor försiktighet iakttas och för gåvor med ett realiserbart värde såsom smycken, konstverk etc. så gäller samma förhållningssätt som för penninggåvor.

### *Gåvor utan realiserbart ekonomiskt värde*

En vårdtagare vill ibland visa sin tacksamhet genom att bjuda på en tårta, choklad, köpa blommor etc. Sådana gåvor *bör* kunna accepteras utan att det ska anses vara otillbörligt. Däremot är det olämpligt att ta emot flera gåvor från en och samma vårdtagare även om värdet av gåvorna är ringa.

### *Testamentariskt förordnande*

Vårdpersonal får inte ta emot ett testamentariskt förordnande från en vårdtagare. Om en vårdare får veta att en vårdtagare tänker testamentera egendom till honom eller henne så ska vårdaren omedelbart klargöra för testatorn (vårdtagaren) att han eller hon inte får ta emot förordnandet. Den anställde bör avhålla sig från varje handlande som av testatorn kan uppfattas om ett samtycke till förordnandet. Inte heller får personalen påverka en vårdtagare att upprätta ett testamente till förmån för någon annan. Det är inte heller lämpligt att personalen ställer upp som testamentsvittnen. Tvärtom bör personalen i frågor av detta slag hänvisa vårdtagaren till en advokat eller annan sakkunnig på området. Den hjälp som personalen kan ge vårdtagaren är att leta reda på t.ex. telefonnummer och adresser.

## **Tjänster**

En muta kan bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från leverantör t.ex. att få en tjänst utförd, som till exempel ombyggnad av hus. Det är särskilt viktigt att vara uppmärksam mot bestickningar från leverantörer när du som privatperson begär in offerter från företag som du samtidigt har en relation till i din tjänsteutövning.

## **Rabatter och lån**

Anställda eller förtroendevalda får inte ta emot rabatter, följerbjudanden eller lån som kan kopplas till den anställdes tjänsteutövning eller den förtroendevaldes uppdrag. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.



2014-04-14

## **Övriga erbjudanden, bonuspoäng m.m.**

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden.

Bonuserbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor, övernattningar på hotell ska alltid tillfalla arbetsgivaren när detta är lämpligt, annars tackar du nej till ett sådant erbjudande.

## **Slutligen**

Om någon som berörs av ditt arbete försöker ge dig en gåva eller förmån, gör en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i sammanhanget. Tänk på att mycket höga krav ställs på anställda inom offentlig förvaltning.

Vid tvekan var försiktig! Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. En gåva som du avstått från behöver du aldrig ångra!

## **Jäv och andra intressekonflikter**

### **Vad säger lagen?**

Lagreglerna om jäv för offentligt anställda 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.

### **När är man jävig?**

Klara fall av jäv:

- Om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.
- När ett ärende överklagats eller av annat skäl ska avgöras i en högre instans och du tidigare deltagit i den slutliga handläggningen i den lägre instansen.



2014-04-14

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om du är

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

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 dig som 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".

### **Verkan av jäv**

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

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta, normalt till din chef. Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion.

Om du skulle delta i ett ärendes handläggning fast du är jävig kan du orsaka försening av det eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jävet.

### **Slutligen**

Det är var och ens ansvar att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att i diskussion med chefer och kolleger aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på arbetsplatsen uppfyller högt ställda etiska krav.