

Policy mot mutor och andra otillbörliga förmåner

Antagen av kommunfullmäktige 2009-01-14, § 12.
Reviderad av kommunfullmäktige 2017-09-13, § 117.
Gäller från 2017-10-01

Tjänstemän, politiker och uppdragstagare i en kommun utsätts för påverkan av andra och utsätter andra människor för påverkan av olika slag. Sådana kontakter människor emellan är nödvändiga inslag i en demokrati. Ur demokratisk synpunkt är det emellertid viktigt att en sådan process går formellt riktigt till och att det finns gränser för hur denna påverkan får se ut.

Därför finns regler som ska förhindra en olaglig påverkan. För Svedala kommuns anställda och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regler och undvika att handla felaktigt vid erbjudande om en förmån som kan vara otillåten.

Denna policy påminner om hur viktigt det är att vara försiktig med att ta emot gåvor och andra förmåner. Policyn gäller för alla anställda och förtroendevalda i Svedala kommun och dess bolag. Policyn anger den norm som bör gälla vid representation, uppvaktningar och gåvor såväl internt inom kommunen som externt gentemot utomstående organisationer, företag och enskilda personer.

Brotten givande och tagande av muta

Det är alltid trevligt att få förmåner och det kan också vara uppskattat att uppträda generöst. Men se upp! Måltider, gåvor, resor, rabatter med mera kan lätt betyda att mottagaren gör sig skyldig till tagande av muta och givaren till givande av muta.

Lagreglerna kring tagande och givande av muta och andra otillbörliga förmåner återfinns främst i 10 kapitlet brottsbalken. Reglerna är desamma för det privata näringslivet som för offentlig verksamhet, med skillnaden att brotten för den offentliga verksamheten står under allmänt åtal. En åklagare är alltså skyldig att väcka åtal om misstankar om mutbrott kommer till dennes kännedom. Den som är anställd, uppdragstagare i kommunen eller dess bolag, eller förtroendevald kan dömas för mutbrott. Det innebär att reglerna gäller för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdare och socialsekreterare som styrelseledamöter i kommunala bolag, nämndemän, kommunfullmäktigeledamöter med flera. Det är viktigt att observera att anställda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, inspektion och liknande) samt till exempel upphandlare och de som köper varor och tjänster för stora summor särskilt riskerar att bli erbjudna mutor eller andra otillbörliga förmåner.

Mutbrott i form av tagande av muta begås när en arbets- eller uppdragstagare för egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att acceptera att ta emot en muta är också ett brott. Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagare. En

medarbetare eller förtroendevald behöver inte ha blivit påverkat av ett erbjudande för att det ska kunna utgöra ett mutbrott. Det räcker att den enskilde objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

Påföljden för mutbrott är böter eller fängelse i högst två år (vid grovt mutbrott är påföljden fängelse i lägst sex månader och högst sex år). Dessutom kan den dömda eventuellt dömas att betala skadestånd. Svedala kommun ser som arbetsgivare allvarligt på mutbrott och andra oegentligheter. Eventuella mutbrott kan ses som ett brott mot anställningsavtalet och leda till uppsägning eller avsked.

Vad gör en förmån otillbörlig?

Vad som medför risk för en *otillbörlig påverkan* av mottagaren i dennes tjänsteutövning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Sådant som vägs in är mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet, förmånens värde och dess beskaffenhet. Klart otillbörligt är att ge och ta emot en förmån eller ett löfte om en förmån som förknippas med att någon i sin tjänsteutövning ska handla på visst sätt, till exempel att viss prestation ska utgå från den anställdes sida. Det spelar då ingen roll om kommunen lider någon skada eller inte.

Avgörande för hur en förmån ska betraktas är som regel förmånens värde sett ur mottagarsynpunkt. Några beloppsgränser för vad som kan anses vara en otillåten muta eller en godkänd förmån finns alltså inte. Otillbörlighet i det konkreta fallet föreligger när förmånen är så attraktiv att den kan antas påverka mottagaren och därmed dennes handlande i tjänsten. För att vara acceptabel ska förmånen utgöra ett naturligt led i mottagarens tjänsteutövning eller vara uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer. Tjänstemän med särskilda uppdrag, till exempel med ansvar för pågående upphandlingar eller myndighetsutövning bör däremot vara extra restriktiva vid kontakter med utomstående som till exempel tillståndssökande, potentiella anbudsgivare och liknande. I pågående ärenden är förmåner generellt att anse som otillbörliga såvida det inte är fråga om rena bagateller.

Situationer där påverkan ofta bedöms otillbörlig

För anställda, förtroendevalda och uppdragstagare inom Svedala kommun gäller följande förhållningssätt:

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Svedala kommun. I alla sammanhang ska iakttas ett sådant förhållningssätt att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldig till mutbrott.

Nedan följer några situationer där påverkan ofta anses otillbörlig och det gäller att vara särskilt försiktig. Observera att detta endast är en exemplifiering på situationer där korruptionsbrott kan bli aktuella och inte någon uttömmande lista.

Personlig vänskap

Särskild försiktighet bör iakttas vid personlig vänskap. Redan vänskapen i sig kan påverka tjänsteutövningen. Sådana förmåner som du som anställd eller förtroendevald personligen brukar bekosta och någon annan, betraktas som en vänskapsgåva och är ingen muta. De grundläggande kraven på saklighet och opartiskhet ska dock alltid beaktas. I handläggnings-

och beslutssituationer ska även du som anställd eller förtroendevald uppmärksamma frågan om du kan anses jävrig i ärendet.

Kontanter

Förmåner i form av kontanter får inte tas emot.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtet. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, till exempel i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna. *Under pågående upphandling ska du som anställd eller förtroendevald däremot alltid vara restriktiv med att låta dig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör, till exempel genom att bli bjuden på måltider med mera.* Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen ska anses otillbörlig.

Exempel: Två tullassistenter lät sig bjudas på mat och öl av stewarden på en färja. De fick även handla obeskattade varor. Tullassistenterna dömdes för mutbrott (numera tagande av muta) och stewarden för bestickning (numera givande av muta).

Studieresa, kurs och konferens

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt lagförarbetena kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd. Ovidkommande nöjesarrangemang får i princip inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne väljer ut vilka personer som ska delta.

Exempel: Ett byggföretag hade som tradition att regelbundet bjuda kommunaltjänstemän på båtresa till Helsingfors för att "förkorta beslutsvägarna". Resorna var huvudsakligen nöjesresor även om vissa studiemoment förekom. Representanter för byggföretaget dömdes för bestickning (givande av muta) och kommunaltjänstemännen dömdes för mutbrott (tagande av muta).

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar

Julgåvor och gåvor skänkta av utomstående i samband med högtidsdagar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet inte vara högre än 300–400 kronor vad gäller julgåvor och maximalt 1 000 kronor för gåvor vid högtidsdagar. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan vara att anse som otillbörlig även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med viss prestation. Du som gåvomottagare måste därför vid erbjudande om gåva göra en bedömning av omständigheterna i övrigt, det vill säga vad som är syftet med gåvan och vem som är gåvogivare.

Exempel: En tjänsteman på Naturvårdsverket fick en flaska whisky och en flaska konjak i 50-årspresent av ett företag som tillverkade kemiska bekämpningsmedel. Gåvan ansågs otillbörlig och tjänstemannen dömdes för mutbrott (tagande av muta).

Exempel: Ett kommunalråd uppvaktades på sin 60-årsdag med ett presentkort på 1000 kr av ett i kommunen verksamt privat byggföretag. Kommunalrådet dömdes för mutbrott (tagande av muta) och direktören för byggföretaget dömdes för bestickning (givande av muta).

Gåvor och testamentsförordnanden i samband med vård

Generellt gäller följande beträffande gåvor i samband med vård. Det är alltid otillbörligt att ta emot något som kan framkalla tacksamhetsskuld. Särskilt inom äldreården och hälso- och sjukvården samt LSS-vården är det viktigt att de äldre/patienterna inte får intryck av att det krävs gåvor till personalen för att få den vård personen är berättigad till. Det får inte bli så att äldre människor drar sig för att söka hjälp av rädsla för att bli utnyttjade. Personalen bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor även om det rör sig om små belopp. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde - till exempel smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande - är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är ringa. Drickspengar får inte förekomma.

Om du som anställd inom LSS-vården, äldreården eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon brukare eller patient avser att testamentera egendom till dig, är du skyldig att klargöra för testatorn att du inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget. Om en brukare eller patient trots detta testamenterar något till dig är du skyldig att informera din närmsta chef om detta.

Exempel: En anställd inom hemtjänsten tjänstgjorde hos ett äldre par och fick veta att hen satts in som testamentstagare till halva kvarlåtenskapen. Eftersom hen var medveten om att hen fanns med i testamentet och var närvarande när testamentet skrevs på, dömdes den anställde för mutbrott (tagande av muta) och den anställdes del i testamentet förverkades.

Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd, till exempel reparation av privat bil eller hus. Att ta emot en sådan tjänst är alltid otillbörligt.

Exempel: En byggnadsinspektör dömdes för mutbrott (tagande av muta) efter att ha fått arbeten utförda på sin privata fastighet av ett byggföretag som var engagerat i kommunala projekt där inspektören var kontrollant.

Rabatter och lån

Som anställd eller förtroendevald i Svedala kommun ska man inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

Exempel: Ett företag erbjöd arbetstagare som beställde varor för mer än ett visst belopp för sin arbetsgivares räkning en freestyle som var värd 298 kr. Företagets representanter dömdes för bestickning (givande av muta).

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 bil/sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som till exempel golftävlingar. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla.

Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande ska endast användas i tjänsten.

Kan ett erbjudande någon gång accepteras?

Om du som anställd eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor* vara till ledning för att ta ställning till om det är otillåtet att acceptera erbjudandet. *Vid minsta tveksamhet är det alltid bättre att tacka nej till erbjudandet. En gåva som du avstått behöver du aldrig ångra!*

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

Rutiner då korruptionsbrott misstänks eller upptäcks

Den som har frågor vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående bör ta upp detta med sin närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder. Om tveksamhet råder, kontakta HR-enheten. Om förmånen bedöms som otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och eventuell polisanmälan göras.

Att göra vid misstanke om mutbrott eller andra oegentligheter

Alla anställda i Svedala kommun har en grundlagsskyddad rätt att i offentliggörande syfte berätta om oegentligheter i den kommunala verksamheten (så kallad meddelarfrihet). De begränsningar som finns i meddelarfriheten anges i offentlighets- och sekretesslagen. De som är anställda i de verksamheter som regleras i socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller hälso- och sjukvårdslagen har dessutom en skyldighet enligt Lex Sarah respektive Lex Maria att rapportera missförhållanden till den som bedriver verksamheten. Detta gäller även misstanke om mutbrott eller liknande oegentligheter.

Svedala kommun är mån om att komma till rätta med misstänkta oegentligheter. Såväl

* Källa: Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda. Skrift framtagen av Sveriges kommuner och landsting tillsammans med Finansdepartementet

medarbetares som allmänhetens insats i att bidra till kommunens utveckling uppskattas, oavsett om det sker genom konkreta förslag på ändringar eller genom att till HR-enheten, närmsta chef eller annan slå larm om eventuella missförhållanden.

Information om och uppföljning av mutpolicyn

Alla anställda inom Svedala kommun ska ta del av denna policy mot mutor, lämpligen via samverkanssystemets arbetsplatsträffar. Policyn ska också finnas tillgänglig på kommunens intranät för alla anställda och förtroendevalda att ta del av.

Uppföljning av att policyn efterlevs sker genom att kommunens chefer årligen rapporterar till kommunledningsgruppen hur informationen om mutpolicyn har nått de anställda och externa aktörer. Cheferna ska också informera kommunledningsgruppen om vilka åtgärder som vidtagits då situationer vid vilka mutor eller otillbörliga förmåner erbjudits eller mottagits uppkommit i verksamheten.

Lästips

Mer information om mutor och andra oegentligheter finns i skrifterna "Om mutor och jäv - vägledning för anställda i kommuner, landsting och regioner" och "Om mutor och jäv - en vägledning för offentligt anställda". Dessa finns på Sveriges kommuner och landstings (SKL) respektive regeringens webbplatser.
