



Essunga kommun

Policy mutor och jäv

För Essunga Kommun

Dokumenttyp
Fastställd

Detta dokument gäller för

Giltighetstid

Dokumentansvarig

Dnr

Policy

Av Kommunfullmäktige

2021-12-14, § 76

Samtliga nämnder

Tillsvidare, revideras vart 4:e år

Ekonomichef

Ks 2021/7

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| Inledning..... | 3 |
| Tagande och givande av muta..... | 3 |
| Tillbörlig och otillbörlig..... | 3 |
| Rutiner vid misstanke om mutbrott eller andra oegentligheter | 5 |
| Jäv och andra intressekonflikter | 5 |
| Verkan av jäv | 5 |
| Ansvar för att lagarna följs..... | 5 |
| Riktlinjer för representation, gåvor, uppvaktning och avtackning..... | 6 |
| Bilaga | 7 |
| Exempel på rättsfall..... | 7 |

Inledning

Anställda, politiker och uppdragstagare inom kommunen arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende för kommunen kräver att de som verkar inom offentlig verksamhet inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Om förtroendet för en verksamhet skadas kan det ta tid och vara besvärligt att bygga upp det igen.

En anställd eller förtroendevald inom offentlig verksamhet får aldrig missbruka sin ställning. Alla har ett ansvar gentemot medborgarna att bekämpa korrupt beteende oavsett var det förekommer.

Eftersom lagen inte alltid är så tydlig i vad som är att anse som ett korrupt beteende eller var gränsen för muta eller jäv går, måste det personliga ansvarstagandet och den egna förmågan att göra etiska val många gånger träda in.

Detta är riktlinjer för anställda och förtroendevalda i Essunga kommun i frågor om mut- och jävsituationer. Ett syfte med denna vägledning är att visa på de risker som kan finnas när det gäller att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten. Ett annat syfte är att visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor eller jäv. Ett tredje syfte är att riktlinjerna kan fungera som underlag för arbetsplatsdiskussioner

Tagande och givande av muta

I brottsbalken (SFS 1962:700) återfinns bestämmelserna om mutbrott, 10 kap 5a-5e §§ och innebär i huvudsak följande:

1. En anställd eller en uppdragstagare får inte ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget (tagande av muta).
2. Det är inte tillåtet att åt en anställd eller en uppdragstagare lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget (givande av muta).
3. Det är inte tillåtet att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka någon som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling eller att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till någon för att denne ska påverka beslutsfattaren vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (handel med inflytande).
4. En näringsidkare måste vara försiktig med att lämna pengar eller andra tillgångar till sina ombud, agenter, samarbetspartners eller andra representanter så att medlen inte används till mutor (vårdslös finansiering av mutbrott).

Tillbörlig och otillbörlig

I lagtexten används begreppen tillbörlig och otillbörlig för att skilja på vilka gåvor, erbjudanden etcetera, som kan anses vara tillåtna/acceptabla (tillbörlig) och de som inte är det (otillbörlig). Gränsen mellan en tillbörlig och otillbörlig förmån är flytande och kan variera över tid och mellan olika verksamhetsområden. Enligt domar framgår det att det ställs särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Särskilt allvarligt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den misstänks påverka tjänsteutövningen.

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 tänka på som anställd inom en offentlig verksamhet

Vad får jag ta emot?

Bli du erbjuden något av en utomstående part bör du ställa dig följande frågor:

- 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?

Några typiska situationer då det gäller att vara extra försiktig är inför erbjudanden om

- Gåvor
- Testamentsförordnanden
- Rabatter
- Provisioner
- Måltider
- Resor
- Konferenser
- Fritidserbjudanden
- Tjänster
- Krediter

Men även mer dolda förmåner som inköp till ”självkostnadspris”

Om värdet av en gåva eller belöning är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den men det måste vara helt klart att den inte kan uppfattas som en muta för att den ska kunna tas emot. 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 mindre belopp.

Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Vid osäkerhet om hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör frågan tas upp med närmaste chef för bedömning. Observera dock att en otillbörlig gåva inte blir tillbörlig genom att en chef godkänner den.

Rutiner vid misstanke om mutbrott eller andra oegentligheter

Den som i sitt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig bör genast meddela närmaste chef eller annan lämplig överordnad. Likaså bör man agera om det skulle visa sig att någon eller några av kollegorna låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörlig hänsyn i sin tjänsteutövning. Som anställd anmäler du i första hand till din chef. Om du inte vill vända dig till din chef kan du vända dig till dennes chef eller HR-avdelningen. Förtroendevalda kan anmäla till sin gruppleddare eller till polisen. För både förtroendevalda och anställda finns alltid en möjlighet att vända sig till polisen och göra en anmälan.

Jäv och andra intressekonflikter

Lagreglerna om jäv för förtroendevalda och anställda i kommuner finns i kommunallagen (2017:725). Det finns även lagregler i förvaltningslagen (2017:900) som rör jäv i samband med ärendehandläggning.

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 eller handlägger ett ärende.

När är man jävig?

Klara fall av jäv är:

- 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.

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,
- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Vid osäkerhet bör försiktighetsprincipen att "för säkerhets skull" avstå helt från att delta i hanteringen av ett ärende tillämpas.

Verkan av jäv

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende eller uppdrag. Om du som förtroendevald är jävig får du normalt sett inte vidta någon åtgärd alls i ett ärende och inte heller närvara vid nämndssammanträdet när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Känner man till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot en själv ska detta självmant meddelas närmaste chef.

Ansvar för att lagarna följs

Det ingår i kommunens ansvar för sin verksamhet att informera sina anställda och förtroendevalda om de lagar som gäller och hur de ska tillämpas.

Det är angeläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Det är ditt ansvar som anställd eller förtroendevald att sätta dig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller, vilket bland annat innebär att i diskussion med chef och kollegor aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

Riktlinjer för representation, gåvor, uppvaktning och avtackning

Vilka regler som gäller vid representation, uppvaktning och avtackning finns att läsa i Riktlinjer för representation, uppvaktning och avtackning, 2020-11-16, 94 §, Dnr 2020/176

Bilaga

Exempel på rättsfall

En kvinna som arbetade inom hemtjänsten fick reda på att ett äldre par som hon arbetade hos skulle sälja sin bil. Kvinnans dotter fick köpa bilen för 3 000 kronor, trots att den värderats betydligt högre. Hovrätten fällde vårdbiträdet för mutbrott och dottern för medhjälp.

Hovrätten för Nedre Norrland, mål nr B 918--03, dom 2004-06-10

En före detta kommuntjänsteman dömdes för bland annat grovt mutbrott och grov trolöshet mot huvudman sedan han instruerat en byggare att fakturera kommunen för kostnader för sitt privata bygge. Byggaren, som varit upphandlad av kommunen, fick även själv stå för kostnader för bygget.

Norrköpings tingsrätt, mål nr B 3193--10, dom 2011-12-09

Den tekniske chefen vid det kommunala bostadsbolaget dömdes av tingsrätten för grovt mutbrott till sex månaders fängelse efter att ha tagit emot 23,8 ton tegel – värt 85 000 kronor – av ett byggbolag. Teglet användes till bygget av mannens privata villa. Mannen betalade endast för frakten och syftet var att bolaget skulle gynnas i kommande upphandlingar. Att mannen hade haft en särskild ställning och ett övergripande ansvar för upphandlingar gör att brottet kvalificeras som grovt.

Hovrätten ansåg vid en helhetsbedömning att det varit fråga om en otillbörlig belöning som haft samband med tjänsteutövning. Vid bedömning av om brottet var att betrakta som grovt ansåg hovrätten att den aktuella förmånen varken kunde sägas vara obetydlig eller betydande.

Hovrätten ansåg inte att chefen allvarligt hade missbrukat sin förtroendeställning, inte heller att avsikten med gåvan var att rubba den fria konkurrensen. Hovrätten ansåg varken att det var självklart att verksamhet som bedrivs i ett kommunalägt aktiebolag ska betraktas som väsentligt offentlig verksamhet och därmed utgöra ett centralt skyddsområde för samhället, eller att chefen haft en tjänst av beskaffenhet som kräver särskilt integritetsskydd som medför att varje otillbörlig belöning är att bedöma som grov oavsett omständigheterna i övrigt.

Preskriptionstiden för mutbrott av normalgraden är fem år. Eftersom gärningen ägde rum under våren 2003 och åtalet väcktes först den 18 januari 2011 var brottet preskriberat och hovrätten lämnade åtalet utan bifall.

Göteborgs tingsrätt, mål nr B 14942-10, dom 2011-04-28, samt Hovrätten för Västra Sverige, mål nr B 2778-11

En kvinna arbetade inom hemtjänsten i en kommun och mannen var en av hennes 50 brukare. Kvinnan fick 50 000 kronor utbetalat till sig vid ett antal olika tillfällen. När uppgiften nådde arbetsledningen skiljdes kvinnan från tjänsten och hon åtalades för mutbrott. Kvinnan hann betala tillbaka 9 000 kronor innan mannen avled, men hon förklarade också att hon var införstådd med att hon var skyldig dödsboet de resterande 41 000 kronorna. Även om det endast var ett lån var lånet mycket förmånligt och även om sköterskan och brukaren också utvecklat en privat vänskapsrelation, var det genom hennes anställning inom hemtjänsten som de två fick kontakt med varandra.

Tingsrätten dömde kvinnan till mutbrott. För straffansvar är det inte nödvändigt att konstatera att en förmån faktiskt haft betydelse för en funktionärs handlande. I förarbetena har uttalats, att varje transaktion som objektivt sett är ägnad att påverka funktionärens tjänsteutövning är att betrakta som otillbörlig. Avsikten är att ge ett långtgående skydd för vad man kallat tjänstens integritet.

Värmlands tingsrätt, mål nr B 6624-10, dom 2011-07-07

Innehavaren av en byggnadsfirma betalade för två Ålandsresor, tio luncher och tre kafébesök till ett sammanlagt belopp om 6 450 kr för en bostadsanpassningsbidragshandläggare vid kommunen. Byggnadsfirman betalade även för färjebiljetter, mat och dryck till ett sammanlagt belopp om 1 404 kr för en biträdande chef vid upphandlingsenheten inom samma kommun.

Tingsrätten bedömde förmånerna som otillbörliga, då det varit fråga om nöjesresor samt att handläggaren och biträdande chefen i egenskap av kommunala tjänstemän måste iakttä en mycket stor restriktivitet med att motta förmåner av denna art från en av kommunens större uppdragstagare. Byggnadsfirmans innehavare dömdes för bestickning till dagsböter, handläggaren till villkorlig dom och dagsböter och den biträdande chefen till dagsböter.

Norrköping tingsrätt, mål nr B 1393-05, samt Göta Hovrätt, mål nr B 3081-05

Ett kommunägt utbildningsbolag bjöd in till och arrangerade älgjakt för arbetstagare inom företag, landstings- och kommunal verksamhet, länsarbetsnämnd, skatteförvaltning m.m. Kostnaden för älgjakten, vilka inkluderade kostnader för jaktupplåtelse, fällavgift för älgar samt enklare kost och logi, betalades av utbildningsbolaget. Sammanlagt 11 personer i utbildningsbolaget åtalades för bestickning alternativt medhjälp till bestickning. Åtal för bestickning ogillades av tingsrätten men bifölls av hovrätten.

Lycksele tingsrätt, mål nr B 339-01/2001 samt RH 2003:56 (ej prövningstillstånd)

Två kommuner diskuterade och utredde frågan om att upphandla vård och omsorg i konkurrens. En politiker från vardera kommunen blev bjuden av ett anbudsgivande företag på en konferensresa med biljetter till ishockey-VM i Helsingfors. Chefen för det anbudsgivande företaget dömdes för bestickning och politikerna dömdes för mutbrott.

Östersunds tingsrätt, mål nr B 1784-98/2001 (ej prövningstillstånd)