

Riktlinje avseende mutor och andra otillbörliga förmåner samt jäv



Dokumentets giltighet och beslut

Dokumentnamn: Riktlinje avseende mutor och andra
tillbörliga förmåner samt jäv

Gäller för: Tierps kommunorganisation

Gäller fr o m: 2023-07-01

Gäller t o m: 2026-06-30

Fastställd av: Kommunfullmäktige § 96/2023

Fastställd: 2023-06-07

Diarienummer: KS 2023:288

Dokumentansvar och handläggning

Dokumentansvarig: Anne Eriksson, verksamhetschef
Gemensam Service

Handläggare: Nicklas Rydgren,
Kommunjurist

Dokumenthistorik

Tidigare beslut:

Upphäver:

Innehållsförteckning

Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte	4
Omfattning	4
1. Korruptionsbegreppet	5
1.2 Mutor och otillbörliga förmåner	5
2. Typiska fall där risk för otillbörlig påverkan finns	6
2.1 Måltider	6
2.2 Studieresor, kurser och konferenser	7
2.3 Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare	7
2.4 Rabatter och lån, bonuspoäng m.m.	7
3. Förmåner som i undantagsfall kan vara godtagbara	8
4. Straffbarhet	8
5. Rutin då brott upptäcks eller misstänks	9
6. Jäv och andra intressekonflikter.....	10
Referenser	11

Inledning

Korruption handlar konkret om ett otillbörligt utnyttjande av en offentlig position för att uppnå privata fördelar. Annorlunda uttryckt är det en otillbörlig sammanblandning mellan det offentliga uppdraget och privata intressen. För att upprätthålla medborgarnas förtroende och tilltron till demokratin är det därför av yttersta vikt att förtroendevalda och medarbetare inom kommunkoncernen agerar korrekt.

Bakgrund

I kommunens verksamhet handläggs ärenden och utförs andra uppgifter som ofta har stor betydelse för såväl enskilda kommunmedborgare som för de föreningar, organisationer eller företag som verkar i kommunen. En grundförutsättning är därvid att anställda eller förtroendevalda aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens, utskottens eller förvaltningens saklighet eller opartiskhet kan rubbas. Samma principer gäller för medarbetare i de kommunala bolagen. En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Den som är anställd eller förtroendevald inom Tierps kommun eller dess bolag har därför ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten inte får anledning att misstänka att man i sin tjänsteutövning eller i sitt uppdrag låter sig påverkas av otillbörliga förmåner.

Syfte

Dessa riktlinjer har tagits fram som ett komplement till Tierps kommuns Policy angående mutor och andra otillbörliga förmåner för att ge stöd kring hur anställda och förtroendevalda ska agera för att undvika misstankar om otillbörlig påverkan.. Riktlinjerna innehåller även ett kortare avsnitt om jäv.

Omfattning

Riktlinjerna omfattar all anställd personal – oavsett befattning – inom Tierps kommunkoncern likväl som samtliga politiska representanter. Eftersom riktlinjerna gäller för hela kommunkoncernen omfattar de därför alla medarbetare i både de kommunala förvaltningarna och kommunens bolag.

1. Korruptionsbegreppet

Korruption är den samlade benämningen för mutbrott, trolöshet mot huvudman och otillbörligt utnyttjande av ställning för egen eller annans vinning. Som korruption räknas bland annat företeelser som maktmissbruk, mutbrott samt ”svåger-” och vänskapspolitik.

Korruptionsbrotten bestickning och mutbrott regleras i 17 kap. 7 § respektive 20 kap. 2 § Brottsbalken.

Bestickning föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till en arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning.

Mutbrott föreligger om en arbetstagare eller uppdragstagare i privat eller offentlig tjänst tar emot, låter sig utlova eller begär en muta eller otillbörlig förmån för sig själv eller annan för sin tjänsteutövning.

1.2 Mutor och otillbörliga förmåner

En muta är en gåva eller förmån som kan påverka en anställd eller förtroendevald att favorisera givaren medan bestickning är att lämna, utlova eller erbjuda en sådan otillbörlig belöning. Det som betecknar en muta är att den innebär en fördel som mottagaren annars inte skulle ha fått.

Gåvan eller förmånen behöver inte innebära att givaren faktiskt blir eller har blivit favoriserad utan det räcker att han eller hon objektivt sett sannolikt skulle kunna bli det. Ett mutbrott kan ske innan, under tiden eller efter en anställning eller ett uppdrag. Som anställd eller förtroendevald kan man också göra sig skyldig till mutbrott även om det är någon annan som får den otillbörliga belöningen, t.ex. make, maka, sambo eller barn.

En muta kan bestå av exempelvis pengar, varor och tjänster, rabatter, bonuserbjudanden, ”vänskapspriser”, besök på restaurang, sportevenemang, resor, kurser och konferenser. En muta kan även vara sidoleveranser av varor och tjänster från en leverantör eller att få en tjänst utförd, t.ex. reparation av bil eller hus. I det senare fallet kan det vara viktigt att vara uppmärksam mot bestickningar från leverantörer när en anställd eller förtroendevald som privatperson begär in offerter från företag som man samtidigt har en relation till i sin tjänsteutövning.

Även en gåva utan ekonomiskt värde för givaren kan framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. För att inte riskera att göra sig skyldig till mutbrott måste den anställde eller förtroendevalde oftast

aktivt tacka nej, det räcker alltså inte med att inte tacka ja. Gåvan eller förmånen behöver heller inte ha fullgjorts, det räcker med att man accepterat ett erbjudande.

En belöning kan alltså vara otillbörlig även om den inte ges för att få mottagaren att handla på ett visst sätt. Den som är anställd eller förtroendevald i kommunen bör därför betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Den som är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör ta upp frågan med sin chef för bedömning. En otillbörlig gåva kan dock inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den. Det är alltid den anställdes eller förtroendevaldes eget ansvar att följa lagreglerna och inte göra sig skyldig till mutbrott. Därför går det inte att friskriva sig från ansvar genom att hänvisa till att någon annan, som till exempel en chef, har lämnat sitt samtycke.

Ett mutbrott kan inte bara bestraffas rättsligt men också leda till avsked och skadestånd.

2. Typiska fall där risk för otillbörlig påverkan finns

2.1 Måltider

Som anställd eller förtroendevald ska man alltid tacka nej till att bjudas på måltider av utomstående, exempelvis en befintlig leverantör till kommunen, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget, är av enklare slag och förekommer sällan. Ett sådant naturligt samband kan finnas om det t.ex. är en entreprenör som vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och samtidigt bjuda på en *enklare* måltid. Samma bedömning kan göras om ett utomstående företag som kommunen handlar av bjuder på någon form av förtäring i samband med exempelvis en kundträff om huvudsyftet med träffen är att utbyta information.

Julluncher och liknande evenemang vilka anordnas av utomstående och som inbegriper nöjesaktiviteter eller där den anställdes eller förtroendevaldes äkta hälft eller sambo och barn får delta, bör i allmänhet betraktas som otillbörliga.

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

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

2.2 Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser bör alltid betalas av arbetsgivaren, dvs. kommunen eller det kommunala bolaget. Det kan normalt sett inte heller anses tillåtet att en anställd i kommunen av en utomstående aktör bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att inte vara otillbörlig måste en sådan resa också vara seriöst upplagt och ovidkommande nöjesarrangemang får i princip inte förekomma. Inbjudan ska i så fall riktas till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

Mottagande av särskilda förmåner i samband med en sådan resa som evenemangsbiljetter eller presentkort får inte förekomma.

2.3 Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet ska under inga förhållanden ta emot penninggåvor. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde t. ex. smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är ringa och det i övrigt inte kan ge upphov till misstanke om särbehandling av vårdtagaren. För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande inom omsorgen måste personalen i förekommande fall omedelbart klargöra att någon belöning för exempelvis ett gott utfört arbete inte är möjligt att ta emot.

När det gäller gåvor utan realiserbart ekonomiskt värde där t.ex. en vårdtagare vill visa sin tacksamhet genom att bjuda på en tårta, choklad, köpa blommor etc. kan sådana gåvor i vissa fall 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.

Vårdpersonal får inte ta emot ett testamentariskt förordnande från en vårdtagare. Inte heller får personalen påverka en vårdtagare att upprätta ett testamente till förmån för någon annan. Anställda inom vårdområdet ska heller inte medverka vid upprättandet av deras vårdtagares testamente. Det är också klart olämpligt att personalen ställer upp som testamentsvittnen.

2.4 Rabatter och lån, bonuspoäng m.m.

Anställda eller förtroendevalda får inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris.

Erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden, som resor, att låna en sportstuga/segelbåt eller aktiviteter som t.ex. golftävlingar, ska alltid avböjas.

Andra typer av bonuserbjudanden, som flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande, får endast användas i tjänsten.

3. Förmåner som i vissa fall kan vara godtagbara

Som angavs ovan under rubriken *1. Mutor och otillbörliga förmåner* kan även en gåva utan ekonomiskt värde för givaren framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Det kan dock ibland vara fallet att en gåva inte är att betrakta som otillbörlig. Vad som medför risk för en otillbörlig påverkan i någons tjänsteutövning beror på omständigheterna i det särskilda fallet. I den bedömningen kan vägas in mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet, förmånens eller gåvans värde och dess beskaffenhet i övrigt.

Om det *klart* kan antas att gåvan inte påverkar mottagaren och dennes handlande i tjänsten kan smärre gåvor utan något egentligt ekonomiskt värde i undantagsfall accepteras. Det kan exempelvis handla om en reklamprodukt som en kalender eller penna från en leverantör. Det kan också vara blommor och choklad från en enskild eller anhörig som vill visa uppskattning för arbete som utförs av exempelvis personal inom äldreomsorgen. Gåvan får dock inte förknippas med en viss specifik prestation. Det är alltid upp till den enskildes ansvar att göra bedömningen om gåvan kan tas emot. Vid tveksamhet är det därför alltid bäst att säga nej till förmånen.

Enklare gåvor i samband med helgdagar som jul eller påsk (exempelvis en chokladask) kan också accepteras om gåvan kan fördelas till alla anställda på en enhet.

Gåvor som ges till lärare och annan personal på förskolor och skolor vid terminsslut från den samlade klassen eller förskolegruppen är tillåtna så länge gåvorna är av enklare slag (det vill säga att gåvan är av obetydligt värde). Personal inom skola och förskola bör dock alltid iaktta försiktighet med avseende på gåvor eller andra förmåner från enskilda elever eller deras vårdnadshavare.

4. Straffbarhet

Bestickning som riktas mot en person som är anställd eller fullgör ett uppdrag inom den offentliga sektorn eller ett mutbrott som begås av sådan person faller alltid

under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda brottet när det kommer till polis och åklagares kännedom. Reglerna är generellt sett striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än personer i privat verksamhet.

Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att mottagaren kunna visa att denne inte låtit sig påverkas av gåvan eller förmånen. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad. En förmån kan komma att anses som otillbörlig, och därmed vara en muta, även om den inte rent faktiskt getts för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör därför betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Medarbetare och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, beslut om en rättighet eller skyldighet, upphandling, inspektion m.m.) har enligt rättsordningen ett särskilt ansvar. För dessa grupper krävs det alltså mindre för att de ska anses ha gjort sig skyldig till mutbrott. Det finns dock också många andra medarbetare som kan bli utsatta för mutor och andra otillåtna förmåner. Detta gäller främst anställda inom skola, vård och omsorg. Inom äldreomsorg och socialtjänst är reglerna generellt striktare på grund av vårdtagarens beroendeställning och för att det allmänna förtroendet för äldreomsorgen samt socialtjänsten ska upprätthållas. Även för personer som arbetar med marknadsföring av varor och tjänster, speciellt i affärsdrivande kommunägda bolag, kan bedömningen av om ett mutbrott begåtts vara strängare.

5. Rutin då brott upptäcks eller misstänks

Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kan arbetsrättsliga åtgärder komma att vidtas och polisanmälan göras. Kommunens medarbetare och anställda kan anmäla misstankar om mutbrott eller andra oegentligheter till närmast överordnad chef. Gäller misstankarna denne vänder man sig i stället till dennes chef eller HR-avdelningen. Förtroendevalda kan anmäla till sin gruppledare. För både förtroendevalda och anställda finns alltid möjlighet att vända sig till polisen för att göra en anmälan.

Tierps kommun har vidare en visselblåsarfunktion som kan nyttjas vid dessa ärenden. (Se information om visselblåsarfunktionen på kommunens hemsida.)

6. Jäv och andra intressekonflikter

Grundläggande för anställda och förtroendevalda i Tierps kommun ska vara att tjänsteutövningen är saklig och objektiv. Släktskap, vänskap eller andra privata relationer ska inte påverka tjänsteutövningen.

Lagreglerna om jäv finns bland annat i förvaltningslagen (2017:900) och i kommunallagen 2017:725). För de kommunala bolagen gäller aktiebolagslagens (2005:551) regler om jäv.

I kommunallagens regler (6 kap. 28-32 §§ KL) om jäv anges när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ärendet. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende. Det finns en skyldighet att självant anmäla om man känner till någon omständighet som kan utgöra jäv. Kommunallagens jävsregler tillämpas i ärenden som kan överklagas enligt reglerna om laglighetsprövning, till exempel beslut av kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen.

Det ska noteras att kommunallagen har olika jävsregler för ledamöter i kommunfullmäktige och för ledamöter i kommunstyrelsen. För kommunstyrelsens ledamöter är reglerna mer långtgående.

Vid sidan av kommunallagen gäller jävsreglerna i 16-18 §§ förvaltningslagen allmänt för ärenden som rör exempelvis myndighetsutövning mot enskilda enligt speciallagstiftning. Det kan då gälla ingripanden, förmåner, pålagor eller tillstånd enligt socialtjänstlagen, tvångsvårdslagstiftning (LVU/LVM), plan- och bygglagen, alkohollagen etc.

Klara fall av jäv är

- om en anställd eller förtroendevald eller någon närstående till denne är sökande eller part i ett ärende, eller,
- om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en anställd eller förtroendevald eller en närstående.

Jäv kan också föreligga om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för den anställdes eller förtroendevaldes 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 kan förekomma situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan en tjänsteman eller förtroendevald och någon part i ärendet kan medföra att myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening. I alla jävssituationer ska en försiktighetsprincip tillämpas varför den det berör alltid bör överväga att avstå från att delta i hanteringen av ett ärende om det skulle kunna framstå som tveksamt att opartiskheten kan upprätthållas.

Referenser

Skr.se: Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda

Institutet mot mutor: [Kunskapsbank - Institutet Mot Mutor - IMM : Institutet Mot Mutor – IMM](#)

Stadskontoret.se: Jäv i offentlig tjänst (statskontoret.se)