

Riktlinje för att motverka mutor och jäv

Dokumentnamn	Riktlinje mot mutor och jäv	Dokumenttyp Riktlinje	
Fastställd/upprättad av	Kommunstyrelsen	Datum 2018-12-04	Diarienummer KS2018-000424
Dokumentansvarig/processägare	[Dokumentansvarig/processägare]	Version	Senast reviderad Giltigt o m 2021-12-31
Dokumentinformation	[Dokumentinformation]		
Dokumentet gäller för	[Dokumentet gäller för]		
Annan information	[Annan information]		



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Bakgrund och syfte	3
1.2	Avgränsning	3
1.3	Ansvar.....	3
2	Mutor.....	4
2.1	Lagstiftning	4
2.2	Korruption.....	4
2.3	Vad är muta?	4
2.4	Otillbörlig och tillbörlig förmån	5
2.5	Särskilt integritetskänsliga medarbetare	5
3	Jäv	6
3.1	Lagstiftning	6
3.2	Vad är jäv?	6
4	Verkan av mutor och jäv	7
5	Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet.....	8
5.1	Anmäla och uppmärksamma mutor och jäv	8
6	Referenser	9

Bilaga

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Härnösands kommun arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Anställda har ett särskilt ansvar mot medborgarna att motverka förekomsten mutor och jäv inom den kommunala verksamheten. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Vi som är verksamma inom Härnösands kommun och kommunens bolag har ett särskilt ansvar att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. På så sätt rubbas inte medborgarnas förtroende och rättssamhället försvaras och stärks.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra ansvar och ge vägledning för anställda i Härnösands kommun och kommunens bolag för hur de ska agera om de utsätts för eller misstänker att det förekommer mutor, korruption eller jäv i verksamheter och bolag. Målet med riktlinjen är att anställda ska handla på ett sådant sätt att de aldrig kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

1.2 Avgränsning

Riktlinjerna tillämpas i Härnösands kommuns samtliga verksamheter och kommunägda bolag och omfattar alla anställda, oberoende av befattning eller anställningsform, i Härnösands kommun och i kommunens bolag.

1.3 Ansvar

Kommunstyrelsen är ansvarig för att upprätta och besluta om kommunövergripande regler och anvisningar. Kommunstyrelsen har enligt kommunallagen det övergripande ansvaret för att det ska finnas en god internkontroll som innefattar kontroll över mutor och jäv.

Nämnder och styrelser har det yttersta ansvaret för internkontrollen inom respektive verksamhetsområde och bolag. Nämnderna och styrelserna ansvarar för att kommunövergripande riktlinjer följs och att övriga bestämmelser följs inom respektive verksamhetsområde.

Förvaltningscheferna och bolagens verkställande direktörer ansvarar för det operativa interna kontrollarbetet och verksamhetscheferna samt medarbetarnas delaktighet samt att konkreta regler och anvisningar utformas och följs. Verksamhetscheferna är även ansvarig för att informera och tillgängliggöra riktlinjerna. Närmaste chef eller gruppleddare ansvarar för att informera och delge alla anställda och förtroendevalda om vilka regler som gäller inom Härnösands kommun och kommunens bolag. Det ska lämpligen ske vid anställnings- eller uppdragets inledande och återkommande på arbetsplatsträffar.

Anställda är själva ansvarig för att uppträda på ett sådant sätt att ett högt förtroende för kommunens verksamheter och bolag upprätthålls.

Anställda är själva ansvarig för att känna till och följa riktlinjen om mutor och jäv.

2 Mutor

2.1 Lagstiftning

Givande och tagande av muta är ett brott. Lagregler om tagande och givande av muta återfinns i 10 kap. brottsbalken (BrB). 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 anställd för sin egen eller någon annans räkning tar emot, eller begär en muta eller annan otillbörlig förmån i sitt arbete. Brottsligt är även att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta. Även tigande godtar en otillbörlig förmån utan att tacka nej. Mutbrott begås inte av myndigheten utan av den enskilde individen som också hålls personligt ansvarig.

2.2 Korruption

Korruption uppstår när en anställd eller uppdragstagare låter sig påverkas i sin myndighetsutövning eller i sin offentliga upphandling genom att ta emot mutor. Kolleger, chefer och närstående har, om de rådfrågas och kan eller antas kunna utöva ett informellt inflytande över myndighetsutövningen eller upphandlingen, också ett straffansvar. Straffet kan bli böter eller fängelse i upp till sex år.

Även en förmån som med beslutsfattarens goda minne lämnas till maka/make, partner eller andra närstående är en muta. Det är en muta även om chefen vet om vad som pågår eller kan antas veta det. Det har ingen betydelse om mutan togs emot innan eller efter avtal om anställning/uppdrag ingicks eller myndighetsbeslutet fattades.

2.3 Vad är muta?

En muta kan bestå av vad som helst som är attraktivt för mottagaren exempelvis; kontanter, presentkort, rabatter, kreditförmåner, praktikplats för mottagarens barn, restaurang- eller teaterbesök, hockeybiljetter, green fee-avgifter, eftergifter av fordran, gratis eller rabatterade varor eller tjänster, dold provision, nöjesresor, testamentsförordnanden m.m. Även en förmån, gåva eller belöning utan ekonomiskt värde som kan framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka mottagaren t.ex. ett klubbmedlemskap eller en prestigefylld utmärkelse.

Att låta sig bjudas på mat och dryck av en anbudsgivare före, under eller efter en offentlig upphandling kan påverka upphandlingsbeslutet. Detsamma gäller för myndighetsbeslut. Flera förmåner från en och samma givare kan uppfattas och objektivt bedömas som en påverkan även om varje gåvas värde är ringa. Det är även olämpligt att ta emot förmåner, gåvor från brukare, elev, vårdtagare eller deras anhöriga eftersom de är i en beroendeställning.

Det krävs att mutan har samband med din anställning eller uppdrag eller kan misstänkas ha ett sådant samband.

2.4 Otillbörlig och tillbörlig förmån

För straffbarhet krävs att en förmån anses om otillbörlig. Gränsen vad som är otillbörligt och tillbörligt är flytande och kan växla från tid till annan och skilja sig mellan verksamheter. Vad som är otillbörligt avgörs efter en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

Omständigheter som prövas är;

- Förmånens värde och beskaffenhet.
- Hur starkt sambandet är mellan förmån och mottagarens tjänsteutövning eller uppdrag.
- Hur integritetskänslig mottagarens tjänsteställning är.
- Personlig vänskap.

Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningar är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. Frågor du bör ställa dig om du erbjuds något av en intern/extern part är:

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

Tillbörliga förmåner kan vara sådant som inte är avsedda att påverka ditt handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka det som regel är tillåtna, till exempel; enstaka befogande arbetsmältider av vardaglig karaktär, mindre varuprover eller enklare prydnadsförmål som minnesgåvor. Enklare uppvaktning vid födelsedagar eller sjukdom.

Vi tvekan var försiktig. En gåva eller en förmån som du avstått från behöver du aldrig ångra!

2.5 Särskilt integritetskänsliga medarbetare

Anställda som arbetar med myndighetsutövning och de som arbetar med upphandling och inköp är särskilt integritetskänsliga. För dessa personer krävs det mindre för att de ska anses gjort sig skyldiga för mutbrott.

3 Jäv

3.1 Lagstiftning

Lagreglerna om jäv för offentliganställda och förtroendevalda finns bland annat i 16§ förvaltningslagen (2017:900) och i 6 kap. 28-32 §§ kommunallagen (2017:725). Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes 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.

Förvaltningslagen 16§

Den som för en myndighets räkning tar del i handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet är jävig om

1. han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
2. han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
3. han eller hon har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet och till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller
4. det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas.

Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska myndigheten bortse från jäv.

3.2 Vad är jäv?

Jäv handlar om när en anställd och förtroendevald är partisk eller när det finns någon omständighet som gör att personens opartiskhet kan ifrågasättas eller rubba förtroendet för personens opartiskhet.

En anställd och förtroendevald är jävig;

- om en anställd eller anställdes närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en anställd eller anställdes närstående.

En anställd kan även vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för en anställds opartiskhet, till exempel om du är;

- vän eller ovän med någon 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.

4 Verkan av mutor och jäv

Som anställd kan du straffas för tagande av muta om du för egen eller annan räkning tar emot, begär eller godtar ett löfte om otillbörlig förmån. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse och ska polisanmälas.

Anställd som kan antas vara jävig har ansvar att självmant meddela detta till närmste chef. Vid tveksamhet om jäv föreligger ska frågan tas upp till diskussion med närmaste chef. Arbetsgivaren avgör om jäv anses föreligga och beslutet ska dokumenteras.

Anställd som är jävig ska inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Den som är jävig i ett ärende som föreligger för behandling vid sammanträde ska inte bara avstå att yttra sig eller delta i omröstning utan också lämna sammanträdet när ärendet behandlas.

Anställd som inte meddelar att denne är jävig i ett ärende, kan komma att drabbas av disciplinära åtgärder av arbetsgivaren.

5 Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet

Anställd inom offentlig förvaltning kan utnyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten. Meddelarfriheten är kopplat till yttrandefriheten och innebär att offentlig anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier, med undantag för uppgifter som omfattas av tystnadsplikt och sekretess.

Anställd i kommunal verksamhet eller bolag har i vissa fall en skyldighet att anmäla missförhållanden. Bland annat inom socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen och skollagen.

5.1 Anmäla och uppmärksamma mutor och jäv

Den som är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör ta upp frågan med sin chef eller annan lämplig person för bedömning eller rådgivning. Observera att en otillbörlig förmån fortfarande är otillbörlig även om en chef godkänner den.

Anmäla misstanke om mutor och/eller jäv;

- Kontakta närmaste chef eller HR avdelningen,
- Är du förtroendevald kontakta nämndsordförande, är du fullmäktigeledamot kontakta kommunfullmäktiges ordförande,
- Som anställd eller medborgare i Härnösands kommun har du möjlighet att göra en anonym anmälan om du misstänker mutor, korruption eller annat missbruk av förtroendeställning på kommunens hemsida.

6 Referenser

Förvaltningslagen (2017:900).

Kommunallagen (2017:725).

Sverige kommuner och landsting. (2012). *Om mutor och jäv. Vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner.*

Bilaga

Rättsfall

En undersköterska vid hemtjänsten mottog under en period om fyra månader drygt 362 000 kr från en brukare. Åklagaren yrkade på att undersköterskan skulle dömas för grovt tagande av muta samt att summan skulle förverkas. Undersköterskan nekade till anklagelserna och hävdade att pengarna hade givits på grund av ett vänskapsförhållande med brukaren och inte på grund av arbetsrelationen.

Undersköterskan var bekant med brukaren innan arbetet i hemtjänsten, och de två hade fått ny kontakt i och med att hennes arbete inom hemtjänsten. Undersköterskan framhöll i tingsrätten att det hade varit rörigt på arbetsplatsen och att det saknades information kring vilka regler som gällde. Tingsrätten ansåg att det var visat att undersköterskans arbete hade medfört ny kontakt med brukaren och att undersköterskan alltså inte hade fått pengarna utan arbetet i hemtjänsten.

Under sådana förhållanden hade gåvorna inte i allt väsentlighet sin grund i något vänskapsförhållande utanför tjänsten och ett tjänstesamband förelåg därför. Tingsrätten beaktade inte att det hade varit otydligt vilka regler som gällde på arbetsplatsen utan ansåg att gärningen var uppsåtlig och att åtalet var styrkt. Mot bakgrund av förmånens betydande värde bedömdes gärningen som grov. Tingsrätten bedömde straffvärdet till fängelse i åtta månader, påföljden bestämdes till villkorlig dom i förening med samhällstjänst 200 timmar, och biföll yrkandet om förverkande.

Vänersborgs tingsrätt, dom 2017-12-12 i mål nr B 3793-16

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

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 utvecklade 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 bostadsanpassnings-bidragshandläggare vid kommunen. Byggnadsfirman betalade även för färje-biljetter, 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 iaktta 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)