



Kommunledningskontoret

Datum
2013-01-15

Dnr

Sid
1 (11)

Riktlinjer mot korrupktion, mutor och jäv för anställda och förtroendevalda i Östhammars kommun

Inledning

Östhammars kommun har nolltolerans mot korruption och mutor. Denna riktlinje tydliggör kommunens hållning i frågan och synliggör ett antal aspekter som belyser området. Den kan också användas som utgångspunkt vid återkommande diskussioner på den egna arbetsplatsen.

Som anställd eller förtroendevald i Östhammars kommun eller i de kommunala bolagen arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättsäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi som verkar i kommunen inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Med "kommunen" avses i det här dokumentet Östhammars kommun och de kommunala bolagen.

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla anställda i kommunen. Allmänheten ska veta att kommunens pengar används för invånarnas bästa och att anställda inom den kommunala verksamheten aldrig låter sig påverkas av otillåtna förmåner. I relationerna med vårdtagare, barn, elever och föräldrar är det särskilt viktigt att ta hänsyn till detta.

Vi har alla ett ansvar mot vår uppdragsgivare – medborgarna, att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma.

Att det finns fungerande riktlinjer mot korruption, mutor och jäv är också viktigt för att upprätthålla förtroendet mellan oss medarbetare.

För att stärka det preventiva skyddet mot korruption, muta och jäv är det av största vikt att alla delar i organisationen löpande ser över och uppdaterar sitt skydd i form av dokumenterade rutiner, kontroll av identifierade riskområden samt löpande för samtal utifrån identifierade risker inom sitt respektive arbetsområde.

Bakgrund och syfte

Inom det offentliga handlägger vi ärenden och sköter andra uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för myndigheters, styrelsers, nämnders eller förvaltningars saklighet eller opartiskhet kan rubbas. En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Ett syfte med dessa riktlinjer är att visa på riskerna med att över huvud taget 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 och om du misstänker eller vet att någon bryter mot dessa riktlinjer vart du ska vända dig.

Ett tredje syfte är att fungera som underlag för arbetsplatsdiskussioner där du och dina kollegor gör klart för er hur lagarna och myndighetens regler ska tillämpas i olika mut- och jävssituationer som skulle kunna uppkomma på arbetsplatsen.

Korruption

korruption, missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor. Nationalencyklopedin, www.ne.se

Riktlinjerna gäller för alla anställda och förtroendevalda

Alla anställda och förtroendevalda ska ta del av dessa riktlinjer. Närmaste chef ansvarar för att systematiskt vid introduktion av en nyanställd och årligen på arbetsplatsträffar gå igenom dokumentet.

Vad säger lagen?

Sedan 1 juli 2012 finns lagreglerna om *tagande och givande av muta* i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda. 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 arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. 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. Likaså om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en "tillbörlig" och en "otillbörlig" förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Man kan konstatera att domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Synnerligt strängt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling. Några exempel på rättsfall finns sist i skriften.

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 kan misstänkas 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 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?

Några typiska situationer där du bör tänka dig noga för är inför erbjudanden om gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även mer dolda förmåner som exempelvis inköp till "självkostnadspris".

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

Kommunens anställda och förtroendevalda ska alltid informera närmaste chef om de erbjudanden man får. Om chefen inte finns tillgänglig och om du som anställd eller förtroendevald är osäker på vad som gäller, ta kontakt med kommunchefen eller kommunjuristen.

Om du erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att ta emot, men där det kan uppfattas som oartigt att inte ta emot den, ska du lämna gåvan till din chef som får besluta om hur förvaltningen eller bolaget ska ta hand om den. Detta kan till exempel vara aktuellt om du representerar kommunen vid utlandsbesök.

Nedan följer olika exempel som ska underlätta vid avgörandet om vad som kan vara tillåtet och vad som kan vara straffbart. Det behöver inte bevisas att man påverkats av ett erbjudande för att det ska föreligga ett mutbrott. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

Måltider

Om anställda eller förtroendevalda bjuds på måltider ska det ha ett naturligt samband med uppdraget/arbetet och vara av typen enklare arbetsmåltid, fika eller liknande. Måltiderna i sig ska inte vara det huvudsakliga skälet till att man träffas och det får bara röra sig om någon enstaka måltid från ett och samma företag sett över en ettårsperiod.

Exklusiva måltider, fester och andra evenemang, i synnerhet sådana där lunchen fortsätter med nöjesaktiviteter eller där familjen får delta är ej tillåtna.

Visning av projekt, projektturer

Om ett företag vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare arbetsmåttid är detta normalt tillåtet.

Kundträffar

Om ett företag som kommunen handlar med bjuder på en kundträff är det normalt tillåtet att delta om syftet med träffen är att utbyta information. Om det vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring är det i regel godtagbart. Det är dock viktigt att huvudsyftet är just informationsutbyte, inte nöje.

Studieresor, konferenser

Studiebesök, seminarier och kurser, är i regel godtagbara förutsatt att utbildnings- eller informationsmomentet dominerar och att innehållet är relevant och seriöst. Det ska alltid finnas en konferensplan och en dagordning som tydligt visar detta. Eventuella kringarrangemang måste vara måttfulla. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren som väljer ut de personer som deltar. Resa och övernattning ska bekostas av deltagarens arbetsgivare. Det är sällan tillåtet att en anställd inom offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillåten måste en resa som omfattar mer än en dag vara seriöst upplagd och det bör vara minst sex timmars arbete per dag.

Rabatter, lån

Rabatter och liknande erbjudanden som inte riktar sig till alla anställda och förtroendevalda i kommunen är ej tillåtna och de ska man tacka nej till.

Fritidsaktiviteter

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 typ golftävlingar. Detta ska man alltid tacka nej till när det finns en arbetsrelation.

Kulturella och sportsliga arrangemang, kan också vara tillåtna om arrangemangen uppfyller kraven på öppenhet och måttfullhet. Värdet får dock inte överstiga en procent av prisbasbeloppet.

Varuprover, reklamartiklar

Mindre varuprover, enklare reklamartiklar (pennor, almanackor eller nyckelringar), enklare prydnadsföremål och minnesgåvor om förmånen har ett ringa värde är tillåtet.

¹ Prisbasbeloppet 2013: 44 500 kr

Blommor, bakverk

Enklare blommor och bakverk vid något enstaka tillfälle är tillåtet. Gåvan ska göras tillgänglig för alla medarbetare vid enheten eller arbetsplatsen.

Gåvor vid högtidsdagar, jul och sjukdom

Enklare gåvor vid högtidsdagar, jul och sjukdom är normalt tillåtna. Värdet får dock inte överstiga en procent av prisbasbeloppet¹. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan vara otillåten även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med en viss prestation. Reglerna är betydligt striktare för anställda inom vården och socialtjänsten. Se särskilt avsnitt.

Dyrbara gåvor eller enklare gåvor som ges vid fler än enstaka tillfällen under en ettårsperiod är ej tillåtna

Spritdrycker

Spritdrycker är ej tillåtna oavsett värde.

Tjänster

Tjänster som ex reparation av bil eller hus är ej tillåtet.

Avtal

Utnyttjande av kommunens avtal för att göra privata inköp är ej tillåtet.

Penninggåvor

Kontanter, värdepapper och lån, presentkort, lotter, sidoleveranser av varor, provisioner, premier, gratisprenumerationer samt kreditkort, borgensåtaganden och skuldtäckning är aldrig tillåtna.

¹ Prisbasbeloppet 2013: 44 500 kr

Gåvor och andra förmåner från vårdtagare och elever

Anställda och förtroendevalda inom vårdområdet måste vara särskilt vaksamma om vårdtagaren eller anhöriga vill ge belöning för ett gott utfört arbete.

För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande inom omsorgen, måste var och en omedelbart säga ifrån vid sådana tillfällen.

Om en vårdtagare vill lämna gåvor av enklare slag t.ex. tårter och chokladaskar ska dessa gå till arbetsplatsen kollektivt och inte till enskilda anställda.

Rena penninggåvor ska dock aldrig tas emot.

Om exempelvis en anställd får veta att en vårdtagare tänker testamentera egendom till honom eller henne så skall den anställde 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 som ett samtycke till förordnandet.

Gåvor till lärare m.fl. från enskilda elever bör i princip inte tas emot om gåvan inte är av obetydligt värde. Gåvor från elever/föräldrar kollektivt i samband med terminsavslutningar är tillåtet men bör inte tas emot om de är värda mer än 1,5 procent av prisbasbeloppet.

För **anställda och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning** (tillståndsgivning, inspektion med mera) samt **upphandlare** och **inköpsansvariga** är alla typer av förmåner att anse som otillåtna. Du ska alltid tacka nej till gåvor och erbjudanden.

Om du är beslutsfattare i uppdrag med ett större ekonomiskt värde har du ett stort ansvar för att bedöma om du kan anses vara partisk, till exempel om släkt eller vänner berörs av beslutet. Det gäller exempelvis då kommunen genomför en upphandling eller då ett företag som kommunen har ramavtal med anlitas för ett projekt. Om du ska fatta beslut som rör släkt eller vänner ska du överlämna ärendet till annan beslutsfattare och informera din chef.

Om du som privatperson planerar att anlita samma företag är du skyldig att anmäla det till din chef.

Om du misstänker att riktlinjerna inte följs

Om du misstänker att riktlinjerna i det här dokumentet inte följs, ska du meddela din chef detta. Om chefen bedömer att förmånen är otillåtna kontaktar chefen polisen.

Om du anser att din chef gör en felaktig bedömning eller om misstankarna rör din chef, ska du meddela förvaltningschefen, alternativt bolagets VD. Om misstankarna rör förvaltningschefen eller bolagets VD ska du meddela kommunchefen. Du kan vara anonym då du rapporterar dina misstankar.

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

¹ Prisbasbeloppet 2013: 44 500 kr

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.

Om du skulle få reda på att någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning, ska du snarast informera närmaste chef eller om det är den personen det gäller, förvaltningschef eller om det är mer lämpligt kommunchef.

Även invånarna har en möjlighet att direkt vända sig till kommunchef eller kommunjurist för att anmäla misstanke om brott, avseende muta, korruption eller annan otillbörligpåverkan. Anmälan kan ske via kommunens växel eller kommunens webb. Det är möjligt att vara anonym.

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

Om anställda bryter mot dessa regler riskerar man disciplinära åtgärder och ytterst att förlora sin anställning i kommunen.

Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet

Arbetstagare inom det offentliga kan utnyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten och delta i den offentliga debatten. Till yttrandefriheten är knuten meddelarfriheten som främst innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan att efterforskning sker eller att andra repressalier utdelas.

Arbetstagare i kommunal verksamhet har i vissa fall även en skyldighet att anmäla missförhållanden. Bland annat i socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen och skollagen finns exempel på sådan anmälningsskyldighet.

Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner finns 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.

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.

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.

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.

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 jävssituationer bör en försiktighetsprincip tillämpas. Det innebär att den som berör ska 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 nämndsammanträde när 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.

Ansvaret 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 inom den egna myndigheten. I frågor som rör mutor och jäv har kommunen kompletterat lagstiftningen med dessa särskilda riktlinjer för sin egen verksamhet. Det är an-

geläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

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

Ytterligare publikationer, riktlinjer och policy

I följande publikationer kan du läsa mer:

- Sveriges Kommuner och Landstings skrift "Om mutor och jäv - en vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner" reviderad 2012-09-01 se www.skl.se
- Institutet mot mutor "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, 1 september 2012" Koden omfattar alla bokföringsskyldiga företag, inklusive offentligt ägda bolag, och omfattar alla typer av förmåner. www.institutetmotmutor.se
- Östhammars kommuns policy för representation, 2005-05-24, KF §60/2005.
- Östhammars kommuns reglemente för gåvor, uppvaktningar och avtackningar 2012-01-17, KS §25/2012.
- Östhammars kommuns riktlinjer för bisysslor, PU §47/2012-08-14

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

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 färjeticket, 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)