



Dokumenttyp
Riktlinje
Beslutsdatum
2022-06-13
Beslutad av
Kommunfullmäktige

Giltigt från
2022-06-13
Aktualiserad
2023-08-01
Gäller för
Kommunkoncernen

Giltigt till
2026-06-12
Diarienummer
KS 2022/227
Dokumentansvarig
Claes-Urban Boström

Riktlinje mot mutor och oegentligheter

Innehåll

Inledning.....	2
Lagstiftning	2
Förhållningssätt	2
Tillbörligt och otillbörligt.....	3
Exempel på otillbörliga förmåner	3
Studieresa, kurs och konferens.....	3
Förmåner som kan vara godtagbara	3
Rutin då oegentligheter upptäcks eller misstänks	4
Metod för att upptäcka oegentligheter	4
Metod vid misstanke om oegentlighet/misskötsel i arbete.....	4
Jäv.....	4
När är man jävig?	4
Vägledning mutor och jäv	5

Inledning

Som förtroendevald eller anställd i Kungsörs kommun eller i de kommunala bolagen arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Vi har ett ansvar mot uppdragsgivarna – medborgarna – att bekämpa korrupt beteende, var det än må förekomma.

En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Lagstiftning

Lagregler om mutor och bestickning finns i brottsbalken. De omfattar alla arbetstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

Det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker på dennes tjänsteutövning. Tagande och givande av muta är två sidor av samma sak med två aktörer. Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap. 5 a- e §§, 9 §, 10 § och 20 kap. 5 § brottsbalken (BrB).

Med tagande av muta avses att en arbetstagare eller uppdragstagare för egen del eller för någon annan än sig själv tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning, se 10 kap. 5 a § BrB.

Givande av muta begås om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbetstagare eller uppdragstagare för utövningen av hennes eller hans anställning eller uppdrag, se 10 kap. 5 b § BrB.

Tagande och givande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år, se 10 kap. 5 c § 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, se 10 kap. 5 d § BrB.

Förhållningssätt

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Kungsörs kommun. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till mutbrott. För Kungsörs kommuns anställda och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar då man erbjuder en förmån. Det är viktigt att observera att personer som arbetar med myndighetsutövning, upphandling etcetera verkar inom verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer förutsätts handla därefter.

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en tillbörlig och en otillbörlig belöning eller 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.

En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är arbets- eller uppdragstagare i Kungsörs kommun bör därför 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.

Exempel på otillbörliga förmåner

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande.
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskillning o.s.v.
- Bonusarrangemang av olika slag till exempel vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller den anställde och inte arbetsgivaren.
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.
- Rabatter, följderbjudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda.

Studieresa, kurs och konferens

Studieresor, kurser och konferenser från affärspartners och potentiella affärspartners ska betalas till fullo av arbetsgivaren. Inbjudan skall vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar. En grundläggande förutsättning är att innehållet är seriöst och att det finns ett fastlagt program som framgår av inbjudan. Arbetsmomentet på resan ska dominera och det ska finnas ett begränsat utrymme för nöje och fritid.

Det är inte tillåtet att acceptera inbjudan för make/maka eller andra närstående.

Förmåner som kan vara godtagbara

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka handlandet är som regel tillåtna.

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär, så kallade ”brickluncher”.
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.
- Enklare uppvakning på födelsedagar eller vid sjukdom.

Rutin då oegentligheter upptäcks eller misstänks

Metod för att upptäcka oegentligheter

Internkontroll

Kontroller görs enligt beslutade internkontrollplaner.

Rapportering

Varje arbetstagare har skyldighet att rapportera misstänkta oegentligheter/misskötsel i arbete. Det ska i första hand göras till närmaste chef och/eller förvaltningschef eller HR chef. Rapportering kan också göras helt anonymt via kommunens ”visselblåsarfunktion”. Anonyma rapporter handläggs av upphandlad organisation för ”visselblåsarfunktionen”. En anmälan blir normalt sett en allmän handling om det inte finns en tillämplig sekretessbestämmelse.

Metod vid misstanke om oegentlighet/misskötsel i arbete

- Bedömning och rapportering av misstanke om oegentlighet/misskötsel i arbete sker initialt till förvaltningschef som vid allvarigare fall vidare rapporterar till kommundirektör. HR chef ska alltid informeras.
- Arbetstagaren ska vid behov avstängas från arbetet eller omplaceras under utredningens gång. Avstängning beslutas enligt fastställd delegationsordning.
- Beslut om polisanmälan ska fattas enligt fastställd delegationsordning. Det gäller även polisanmälan av förtroendevald.
- Om ärendet är brådskande, dvs. risk för allvarlig skada, ska åtgärder vidtas omgående.
- När misstanke om oegentlighet eller misskötsel av arbete uppstår ska gällande rutiner ses över oavsett vad som blir påföljden för den enskilde. Detta för att förebygga att inte liknande situationer ska uppstå i framtiden.
- Anställd, som till följd av händelsen bedöms vara i behov av stöd, har rätt till krisstöd genom kommunens försorg.

Jäv

Grundläggande för Kungsörs kommuns tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövning ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. Det finns en skyldighet enligt lag att självant anmäla jäv. Om en anställd eller förtroendevald känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska denne meddela detta. Det kan ibland förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör man alltid iaktta försiktighet och som förtroendevald eller anställd avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

När är man jävig?

För anställda och förtroendevalda föreligger jäv i följande situationer:

- Om saken angår oss själva eller någon närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för oss själva eller någon närstående.
- Om vi är förvaltare eller god man för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.
- Om ärendet rör tillsyn över sådan verksamhet som vi själva är knutna till.
- Om vi har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken.

- Om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för vår opartiskhet i ärendet.

Det är också viktigt att tänka på de risker som är förknippade med då kontakter/transaktioner sker med bolag där ens anhöriga eller närstående på annat sätt har ett betydande inflytande. I sådana fall bör man alltid iaktta försiktighet och som förtroendevald eller anställd avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

Närmare bestämmelser om jäv finns i förvaltningslagen och kommunallagen. För de kommunala bolagen finns bestämmelser om jäv i aktiebolagslagen.

Vägledning mutor och jäv

Sveriges kommuner och regioners skrift Om mutor och jäv – vägledning för anställda i kommuner och landsting och regioner ska tillämpas av Kungsörs kommunkoncern.