

Handbok mot mutor i Tanums kommun

Bakgrund

Kommunen verkar på medborgarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet i enlighet med de krav som ställs i regeringsformen. Det innebär att anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen. Vad som är otillbörlig gåva eller förmån framgår av det regelverk som avser att förhindra olaglig påverkan, bland annat reglerna om givande och tagande av muta.

Omfattning

Policyn och handboken omfattar alla anställda och förtroendevalda i Tanums kommun, dess nämnder och förvaltningar samt bolag och stiftelser där kommunen är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen. Policy och handbok tar i första hand sikte på när kommunens företrädare har rollen som mottagare av muta men ska även tillämpas när det gäller givande av förmån. Policy och handbok ska också tillämpas inom kommunen. De gäller inte för personalsociala åtgärder inom en verksamhet (exempelvis gratifikation) men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan de olika juridiska personerna i kommunens organisation.

Lagbestämmelser

Det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker på hans eller hennes tjänsteutövning. Tagande och givande av muta är två sidor av samma sak med två aktörer. Reglerna är desamma för offentlig och privat verksamhet men åklagare har större möjlighet att väcka talan om sådant brott i offentlig verksamhet kommer till dennes kännedom.

Reglerna för mutor och bestickning regleras i brottsbalken.

Tagande av muta innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller för annan, tar emot, låter åt sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. 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.

Alla som är anställda, förtroendevalda eller uppdragstagare i kommunen kan dömas för mutbrott. Mutbrott som begås av en person som är anställd eller uppdragstagare inom kommunen faller alltid under allmänt åtal. Det innebär att en åklagare är skyldig att utreda brottet när det kommer till polisens eller åklagarens kännedom. Reglerna är generellt sett mer strikta för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än för personer i privat verksamhet.

Det behöver inte bevisas att man faktiskt påverkats eller skulle bli påverkad av ett erbjudande. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen för att man ska kunna dömas till mutbrott.

Förhållningssätt

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Tanums kommun. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att alla företrädare för kommunen gör sig skyldiga till mutbrott. För kommunens anställda och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar då man erbjuds 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.

Rutin när brott upptäcks eller misstänks

En anställd som fått erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska meddela sin närmaste chef. Finns misstanke om att någon annan fått eller blivit erbjuden muta eller misstanke finns att någon erbjuder eller erbjudit muta, ska detta anmälas till närmaste chef. När anmälan är gjord ska närmaste chef vidta åtgärder. Bedöms den erbjudna förmånen som otillbörlig kontaktar chefen polismyndigheten. En förtroendevald som fått erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska kontakta kommunchef eller kommunstyrelsens ordförande för gemensamt avgörande om polismyndigheten ska kontaktas.

Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och polisanmälan göras. Detta görs av närmast överordnad chef.

Otillbörlig belöning – exempel

I lagen anges som en förutsättning för straffansvar att belöningen, förmånen eller gåvan ska vara otillbörlig. Någon definition av begreppet ges inte eftersom det ansetts vara möjligt att finna någon sådan som kan täcka alla skiftande omständigheter under vilka frågan om muta kan aktualiseras. En bedömning måste därför ske i varje enskilt fall. Särskilt höga krav ställs 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 offentliganställd bör 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. Då detta ändå blir aktuellt kan följande vara en vägledning:

Exempel på otillbörliga förmåner

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor

- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling osv.
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon osv för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- och semesterresor

Förmåner som kan vara godtagbara

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

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor
- Enklare uppvakning på födelsedagar eller vid sjukdom

Vanligt förekommande situationer där risk för otillbörlig påverkan finns

Observera att detta endast är exempel på situationer där korruptionsbrott kan bli aktuella och inte en komplett lista.

Kontanter

Förmåner i form av kontanter får inte tas emot.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtna. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet i form av värdskap. *Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör, till exempel genom att bli bjuden på måltider m m, iakttas.* Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen ska anses som otillbörlig.

Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagstiftningen kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren så att den har rätt att välja ut de personer som deltar.

Kundträffar

Om ett utomstående 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 förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring vid träffen innebär inte det att kundträffen blir en muta. Det är emellertid viktigt att huvudsyftet med träffen är att ge information, inte att vara en nöjeställning.

Kulturella och sportsliga evenemang

Kulturella och sportsliga arrangemang kan vara tillåtna om de är en del i en träff där huvudsyftet är att utbyta information och inte nöjeställning. Arrangemanget ska vara av mindre värde.

Gåvor

Lagstiftningen anger inte några värdegränser för när gåvor eller förmåner är att anse som otillbörliga. Värdet har dock stor betydelse när man ska bedöma om en gåva är otillbörlig eller inte. Har gåvan endast obetydligt värde, till exempel almanackor och pennor, kan den knappast vara ägnad att påverka mottagaren och följaktligen inte vara otillbörlig. Särskild restriktivitet gäller för den som är verksam inom myndighetsutövning, upphandling eller inom vårdsektorn.

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras om de är av mindre värde. Det är viktigt att gåvan inte förknippas med viss prestation.

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

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde, ex smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande, är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är ringa. Drickspengar får inte tas emot. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde eller av trivselkaraktär, till exempel blommor, kakor, choklad eller bjuda på kaffe, kan detta accepteras.

Testamentariskt förordnande

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet får inte medverka vid upprättande av deras brukares testamente. Det är inte heller lämpligt att personalen ställer upp som testamentsvittnen eller deltar vid upprättande eller undertecknande av fullmakter eller liknande handlingar. Personalen ska istället hänvisa brukaren till sakkunnig på området. Den hjälp som personalen kan ge brukaren är exempelvis att leta reda på telefonnummer och adresser.

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet får inte ta emot ett testamentariskt förordnande från en brukare. Om en arbetstagare inom äldre- eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon brukare avser att testamentera egendom till arbetstagaren ska arbetstagaren klargöra att han/hon inte får ta emot detta. Arbetstagaren får inte heller göra något som brukaren kan uppfatta som samtycke till arvet. Personalen får inte heller påverka en vårdtagare att upprätta ett testamente till förmån för någon annan.

Om en anställd skulle ärva en brukare ska arbetsgivaren göra en utredning för att se att riktlinjerna i denna handbok har följts.

Gåvor till personal inom skola och utbildning

Gåvor till anställda inom skola och utbildning från enskilda elever bör endast tas emot om gåvan är av obetydligt värde. Gemensamma gåvor från elever och föräldrar i samband med terminsavslutningar accepteras inom rimliga gränser.

Tjänster

En muta kan även bestå av sidoleveranser av varor eller tjänster från leverantör eller att få annan tjänst utförd, t ex reparation av bil eller hus.

Rabatter osv

I rollen som företrädare för kommunen ska man inte ta emot rabatter, följderbudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda i den berörda verksamheten.

Bonuserbudanden

Det kan förekomma att man får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika arrangemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna bil/sportstuga/båt eller om aktiviteter, t ex golftävlingar. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla och det ska alltid godkännas av överordnad. Bonuserbudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor ska endast användas i tjänsten.

Jävsliknande förhållanden

Grundläggande för kommunens tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. För vissa verksamheter gäller särskilda regler för jäv.

Personlig vänskap

Policyn blir extra viktig att komma ihåg om man lär känna en affärsbekant, vårdtagare eller annan i tjänsten så väl att det blir fråga om vänskap. Kraven är alltid desamma, nämligen att uppträda sakligt och opartiskt. Gällande jävsregler ska alltid iakttas.

Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor vara till ledning för att ta ställning till om det är otillåtet att acceptera erbjudandet:

- 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?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimlig att utgå från att förmånen inte är tillåten.

Vid tveksamhet om en förmån är tillåten eller ej bör kontakt tas med närmaste chef.