



Varbergs
kommun

Mutor och jäv

Policy och vägledning för anställda och
förtroendevalda i Varbergs kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2013-06-18

Innehåll

Inledning.....	2
Tagande av muta och givande av muta	3
<i>Tillbörlig och otillbörlig</i>	3
<i>Vad får jag ta emot?</i>	4
<i>Rutiner vid misstanke om mutbrott eller andra oegentligheter</i>	4
Jäv och andra intressekonflikter	5
<i>När är man jävig?</i>	5
<i>Verkan av jäv</i>	5
Ansvar för att lagarna följs.....	6

Inledning

Anställda, politiker och uppdragstagare inom kommunen arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende för kommunen fordrar att de som verkar i denna inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Om förtroendet för en verksamhet skadas kan det ta tid och vara besvärligt att bygga upp det igen.

En anställd eller förtroendevald inom offentlig verksamhet får aldrig missbruka sin ställning. Alla har ett ansvar gentemot medborgarna att bekämpa korrupt beteende oavsett var det förekommer.

Eftersom lagen inte alltid är så tydlig i vad som är att anse som ett korrupt beteende eller var gränsen för muta eller jäv går, måste det personliga ansvarstagandet och den egna förmågan att göra etiska val många gånger träda in.

Detta är en vägledning för anställda och förtroendevalda i Varbergs kommun i frågor om mut- och jävsituationer.

Korruption

Korruption - missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor

Nationalencyklopedin, www.ne.se

Tagande av muta och givande av muta

Sedan 1 juli 2012 finns lagreglerna om *tagande och givande av muta* (tidigare benämnt mutor och bestickning) i 10 kap. brottsbalken (BrB). Reglerna omfattar samtliga arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Bestämmelserna omfattar även förtroendevalda.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad dylik är också ett brott. Det behöver inte finnas något orsakssammanhang mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete för att det ska anses som ett brott (10 kap. 5 a § BrB).

Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en arbets- eller uppdragstagare en otillbörlig förmån. 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 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).

Tillbörlig och otillbörlig

I lagtexten används begreppen tillbörlig och otillbörlig för att skilja på vilka gåvor, erbjudanden etc. som kan anses vara tillåtna/acceptabla och de som inte är det. Gränsen mellan en tillbörlig och otillbörlig förmån är flytande och kan variera över tid och mellan olika verksamhetsområden. Dock kan det konstateras att **domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn**. Speciellt allvarligt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

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 misstänks 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.

Vad får jag ta emot?

Blir du erbjuden något av en utomstående part bör du ställa dig följande frågor:

- 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 då det gäller att vara extra försiktig är inför erbjudanden om

- Gåvor
- Testamentsförordnanden
- Rabatter
- Provisioner
- Måltider
- Resor
- Konferenser
- Fritidserbjudanden
- Tjänster
- Krediter
- Men även mer dolda förmåner som inköp till ”självkostnadspris”

Om värdet av en gåva eller belöning är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den men det måste vara helt klart att den inte kan uppfattas som en muta för att den ska kunna tas emot. Ibland kan även en gåva eller belöning utan ekonomiskt värde framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. ***Rena penninggåvor kan aldrig tas emot även om det skulle röra sig om mindre belopp.***

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

Vid osäkerhet om hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör frågan tas upp med närmaste chef för bedömning. ***Observera dock att en otillbörlig gåva inte blir tillbörlig genom att en chef godkänner den.***

Rutiner vid misstanke om mutbrott eller andra oegentligheter

Den som i sitt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig bör genast meddela närmaste chef eller annan lämplig överordnad. Likaså bör man agera om det skulle visa sig att någon eller några av kollegorna låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörlig hänsyn i sin tjänsteutövning, genom att informera chef eller annan överordnad.

Jäv och andra intressekonflikter

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner finns i 6 kap. 24-27 §§ kommunallagen. I reglerna framgår när en anställd eller förtroendevald 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 enbart den som beslutar i ett ärende utan även den som bereder ett ärende.

När är man jävig?

Klara fall av jäv är:

- Om du som anställd/förtroendevald eller någon dig 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 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

Vid osäkerhet bör försiktighetsprincipen att "för säkerhets skull" avstå helt från att delta i hanteringen av ett ärende tillämpas.

Verkan av jäv

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende eller uppdrag. Är du jävig få du normalt sett inte vidta någon åtgärd alls i ett ärende och inte heller närvara vid nämndssammanträdet när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Känner man till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot en själv ska detta självmant meddelas närmaste chef.

Ansvar 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.

Det är angeläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

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