

Riktlinjer mot mutor



POLICY – antas av kommunfullmäktige

En policy uttrycker politikens värdegrund och förhållningssätt. Denna typ av dokument fastställs av kommunfullmäktige då de är av principiell beskaffenhet och därmed enligt kommunallagen tillhör fullmäktiges exklusiva beslutanderätt och gäller tills vidare. En policy talar om vad staden vill uppnå inom ett specifikt område som berör flera verksamheter. Policyn bör inte innehålla detaljerade ställningstagande vad gäller utförande, prioriteringar eller metoder.

STRATEGI – antas av kommunstyrelsen

Strategidokument anger konkreta åtgärder för den politiska viljeinriktningen. En strategi ska ange vem som ansvarar för att åtgärder genomförs, när de ska vara genomförda samt vilka prioriteringar som ska göras. Strategin ska gälla under en begränsad period, exempelvis under en mandatperiod och antas av kommunstyrelsen.

RIKTLINJE – antas av kommunstyrelsen

Riktlinjer säkerställer riktigt agerande och god kvalitet i stadens arbete. I riktlinjer preciseras *hur* något ska uppnås. Det kan exempelvis handla om hur verksamheterna ska arbeta för att uppnå de politiska inriktningar och mål som finns i en policy eller strategi och dessa antas av kommunstyrelsen.

ANVISNING – godkänns av förvaltningschef/chef

Anvisningar och rutiner rör sig i regel om ren verkställighet av riktlinjer eller andra styrdokument. Denna typ av dokument är förvaltningens verktyg för att verkställa politiska beslut och dokumenten är inte föremål för formella beslut i politiska organ utan upprättas efter behov av varje verksamhet/enhet i samråd med ansvarig förvaltningschef/chef.

Dokumenttyp	Giltighetstid	Beslutande organ	Beslutsdatum
Riktlinje	Tills vidare	Kommunstyrelsen	2012-
Antagen till följd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljning
Nej		Stadsledningsförvaltningen	

1. Bakgrund

Som anställd, förtroendevald eller uppdragstagare i en kommun utsätts man ibland för påverkan från andra och utsätter även andra för påverkan av olika slag. Kontakter människor emellan är nödvändiga inslag i en demokrati, men det är viktigt att en sådan process går formellt riktigt till och att det finns en medvetenhet om gränserna för denna påverkan.

Anställda och förtroendevalda i den offentliga sektorn är särskilt integritetskänsliga. Den offentliga förvaltningen arbetar på medborgarnas uppdrag och ska ”iaktta saklighet och opartiskhet” enligt kraven i regeringsformen. Det innebär att anställda och förtroendevalda ska agera så att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, exempelvis genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i sitt arbete.

Dessa riktlinjer gäller för anställda, uppdragstagare och förtroendevalda i Solna stad, stadens bolag och stadens stiftelse och syftar till att vara ett stöd i att undvika situationer där misstanke om korruption kan förekomma.

2. Stadens riktlinjer mot mutor

2.1 Tre olika typer av mutbrott

- **Tagande av muta** - anställda och förtroendevalda får inte för sin egen eller för någon annans räkning ta emot, utlova eller begära en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning.
- **Givande av muta** – innebär att någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig förmån till en anställd eller förtroendevald för dennes tjänsteutövning. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också givande av muta.

Brotten tagande och givande av muta regleras i brottsbalken. Brottspåföljden är böter eller fängelse i högst två år. Är brotten grova döms till fängelse lägst sex månader och högst sex år.

Sedan lagändringen den 1 juli 2012 finns ytterligare mutbrott. ”Handel med inflytande” är särskilt intressant för offentlig verksamhet.

- **Handel med inflytande** – innebär att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka någon annans beslut eller åtgärd *vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling*. Detsamma gäller om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka någon annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Bestämmelsen tar sikte på så kallad indirekt korruption, vilket betyder att

förmånen inte behöver lämnas till eller tas emot av den som ska påverkas, utan till en tredje person som ska utöva inflytande på den förstnämnde. Straffbestämmelsen täcker bland annat in den situationen att en arbetskamrat eller närstående (t ex make eller barn) till en beslutsfattare tar emot en otillbörlig förmån för att påverka beslutsfattarens beslut. Påföljden för handel med inflytande är böter eller fängelse i högst två år.

Tagande och givande av muta liksom handel med inflytande som begås av anställd, uppdragstagare eller förtroendevalda inom den offentliga sektorn eller som riktas mot dem ligger under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda brotten när det kommer till polis och åklagares kännedom. Dessa brott får dock enbart åtalas av åklagare om åtal är påkallat från allmän synpunkt. Reglerna är generellt sett striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än för anställda i privat verksamhet.

2.2 Vem kan dömas för mutbrott

Den som är anställd, uppdragstagare eller förtroendevald i staden, stadens bolag och stiftelse kan dömas för mutbrott. Reglerna gäller alltså för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdare, socialsekreterare som för styrelseledamöter i kommunala bolag, nämndledamöter kommunfullmäktigeledamöter m.fl.

Det är viktigt att notera att anställda och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning, t ex tillståndsgivning, bygglov, inspektion, upphandling, är särskilt integritetskänsliga och det krävs därför mindre för att sådana personer ska anses ha gjort sig skyldiga till mutbrott.

Inom omsorgsområdet är utrymmet för att ta emot gåvor mycket litet. Endast undantagsvis kan det accepteras och då bara i form av gåvor av trivselkaraktär t ex en enklare blomma, kakor eller choklad.

2.3 Var går gränsen för muta?

För att en förmån ska utgöra en muta eller annan otillbörlig belöning krävs det att förmånen i det aktuella fallet framstår som så attraktiv att den har haft en påverkans effekt och att den typiskt sett är ägnad att framkalla tacksamhetskänslor och en känsla av att återgälda förmångivaren.

Prövningen inriktas i praktiken på hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, förmånens beskaffenhet och värde samt partsrelationerna. Det behöver inte heller bevisas att man faktiskt har påverkats eller skulle bli påverkad av ett erbjudande. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

Gränsen mellan en tillbörlig och en otillbörlig belöning eller förmån är flytande och kan växla från tid till annan och mellan olika verksamhetsområden. Man kan dock konstatera att *domstolarna ställer särskilt stora krav på anställda i den offentliga sektorn.*

Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Ett sätt att undgå gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

3. Vanliga situationer där risk för muta finns

3.1 Kontanter, rabatter och lån

Förmåner i form av kontanter, rabatter, lån får inte tas emot.

Exempel: Ett företag erbjöd arbetstagare som beställde varor för mer än ett visst belopp för sin arbetsgivares räkning en freestyle som var värd 298 kr. Företagets representanter dömdes för bestickning.

3.2 Måltider

Enstaka inte alltför påkostade måltider (typ arbetslunch) i anknytning till arbetet är tillåtna. Måltiden får inte vara det primära syftet med sammankomsten. Observera att under pågående upphandling ska särskild restriktivitet iakttas.

3.3 Kundträffar

Om ett företag som staden 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/eller bjuds på annat än enklare förtäring ska man inte delta i kundträffen.

3.4 Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser som affärskontakter vill bjuda på ska man tacka nej till. Är det en studieresa, kurs eller konferens som det är viktigt att delta i för att vi ska kunna fullgöra våra arbetsuppgifter står staden för kostnaderna för konferensen samt resa, hotell och uppehälle. Att låta sig bjudas på enklare förtäring är godtagbart.

Exempel: Ett byggföretag hade som tradition att regelbundet bjuda kommunala tjänstemän på båtresa till Helsingfors för att ”förkorta beslutsvägarna”. Resorna var huvudsakligen nöjesresor även om vissa studiemoment förekom. Representanter för byggföretaget dömdes för bestickning och de kommunala tjänstemännen dömdes för mutbrott.

Exempel: 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.

3.5 Bonuserbjudanden

Det kan förekomma att anställda och förtroendevalda får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om en resa, lån av en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som jakt eller golftävlingar. Sådana aktiviteter ska man alltid tacka nej till. Erbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor och övernattningar på hotell kan också förekomma. Sådana bonuspoäng ska alltid tillfalla arbetsgivaren.

3.6 Tjänster

En otillbörlig förmån kan också bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av bil eller hus.

Exempel: En byggnadsinspektör dömdes för mutbrott efter att ha fått arbeten utförda på sin privata fastighet av ett byggföretag som var engagerat i kommunala projekt där inspektören var kontrollant.

3.7 Gåvor från utomstående - generellt

Gåvor från utomstående ska i princip inte tas emot. Särskild restriktivitet gäller för den som hanterar myndighetsutövning och i övrigt integritetskänsliga personer såsom exempelvis upphandlare. Gåvor kan vara av många olika slag, inte bara presenter. Biljetter till idrotts- eller underhållningsevenemang är exempelvis också gåvor.

Gåvor i samband med högtidsdagar, jul eller avtackningar kan accepteras men bara om gåvorna är av ringa värde. Det måste observeras att också en gåva av ringa värde kan vara otillbörlig. Särskilt viktigt är att gåvan inte kan förknippas med viss prestation.

Exempel: En tjänsteman på Naturvårdsverket fick en flaska whisky och en flaska konjak i 50-årspresent av ett företag som tillverkade kemiska bekämpningsmedel. Gåvan ansågs otillbörlig och tjänstemannen dömdes för mutbrott.

3.8 Gåvor och andra förmåner inom vård- och omsorgsområdet

Inom detta område råder i princip nolltolerans. Anställda inom vård- och omsorgsområdet kan bli utsatta för att vårdtagaren eller dennes anhöriga vill ge en belöning för utfört arbete eller att vårdtagaren avser att testamentera egendom till dem. De anställda måste här omedelbart klargöra att detta inte är godtagbart. Anställda ska inte heller delta vid upprättande eller bevittnande av testamenten, fullmakter eller dylika handlingar.

Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde såsom blommor eller choklad, kan detta accepteras.

Exempel: Ett vårdbiträde inom den kommunala hemtjänsten förmedlade en försäljning av en bil mellan ett äldre par och sin egen dotter. Bilen såldes till dottern för 3 000 kronor. Hovrätten dömde vårdbiträdet för mutbrott. Domstolen ansåg att med hänsyn till de särskilt stora krav som måste ställas i vårdverksamhet men även till bildens värde, som uppskattats till 15 000 kronor, skulle gärningen bedömas som otillbörlig. Dottern dömdes för medhjälp till mutbrott.

Exempel: En anställd vid hemtjänsten lånade 50.000 kronor till ytterst förmånliga villkor av en vårdtagare. Den anställda dömdes för mutbrott.

Exempel: En föreståndare för ett servicehus medverkade till att en boende upprättade ett testamente till föreståndarens förmån och mottog, sedan den boende avlidit, egendomen. Mutbrott konstaterades.

4. Rutiner när mutbrott misstänks eller upptäcks

Om du är osäker på hur du ska bedöma eller hantera en situation kan du ta kontakt med din närmaste chef och/eller juristerna vid stadsledningsförvaltningen för rådgivning.

4.1 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor vara till hjälp 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?
- Vad är det för förmån och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå ifrån att förmånen inte är tillåten.

4.2 Vägledning och avsteg

Vid vissa tillfällen kan en anställd eller förtroendevald – i formella sammanhang – förväntas ta emot gåvor och förmåner från utomstående, exempelvis vid kontakter med kultur- och näringslivet, nationellt och internationellt. Det kan då vara nödvändigt att inta en mer generös inställning till förmåner och erbjudanden än vad som framgår ovan.

4.3 Brott upptäcks eller misstänks / whistleblowing

Alla anställda och förtroendevalda ska vid misstanke om oegentligheter, till exempel om en gåva eller annan otillbörlig förmån misstänks eller upptäcks, ta kontakt med närmaste chef och/eller juristerna vid stadsledningsförvaltningen.

5. Information och uppföljning

Alla anställda och förtroendevalda inom Solna stad ska ta del av dessa riktlinjer. Det ska ske vid introduktion för nyanställda och nytillträdde förtroendevalda och därefter löpande vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal samt utbildning för förtroendevalda. Riktlinjerna finns på stadens intranät och externa webbplats. För mer läsning finns skriften från Sveriges Kommuner och Landsting, ”Om mutor och jäv – Vägledning för offentligt anställda inom kommuner, landsting och regioner”.

Stadens förvaltningar, bolag och stiftelse ansvarar för att dessa riktlinjer kommuniceras, följs upp och efterlevs.