

# Policy mot mutor, korrupktion och jäv

**Antagen av:** Kommunfullmäktige 2022-04-25, § 40

**Revidering av:**

**Diarienummer:** 2022/59

**Giltighetstid:** Tills vidare

**Relaterade styrdokument:** "Riktlinjer för prövning av bisyssla" mfl?

**Dokumentansvar:** Kommunledningsförvaltningen

Denna policy utgår främst från SKR:s vägledning 'Om mutor och jäv' och det straffbara området för mutbrott.

## Inledning

Medarbetare, förtroendevalda och uppdragstagare vid Övertorneå kommun har ett ansvar att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. Inom det offentliga handlägger vi ärenden och sköter uppgifter som har stor betydelse för enskilda människor och företag. En grundförutsättning är att Övertorneå kommun har nolltolerans mot jäv mutor och korruption och att Övertorneå kommun alltid agerar för att bibehålla förtroendet för kommunens saklighet och opartiskhet. Kommunen tolererar ingen form av korruption dvs. att personer i offentlig förtroendeställning utnyttjar sin ställning för att uppnå fördelar för egen eller annans vinning.

Denna policy gäller medarbetare, förtroendevalda och uppdragstagare inom Övertorneå kommun och syftar till att främja ett professionellt förhållningssätt i alla verksamheter. Alla ska känna till och följa gällande regler i fråga om jävsituationer, gåvor och förmåner.

Utöver det som anges i detta dokument kring bisyssla hänvisas till Övertorneå kommuns "Riktlinjer mot mutor, korruption och jäv".

## Mutor

### 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.

*Tagande av muta* är 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. 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 naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den. Men om den över huvud taget ska kunna tas emot måste det vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta.

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 små belopp. Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör du ta upp frågan med din chef för bedömning.

En otillbörlig gåva kan dock naturligtvis inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den.  
***Det är alltid du själv som ansvarar för beslutet.***

### **Uppmärksamma mutförsök och andra oegentligheter**

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

Vi förväntas som offentligt anställda och förtroendevalda att 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.

Därför bör du agera 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. Du kan exempelvis informera lämplig överordnad. Vidare finns alltid möjligheten att vända sig till myndighetens ledning, internrevisionen eller till polis och åklagare. 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.

### **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 risk för repressalier. 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, landsting och regioner 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 alla sådana fall kan en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att 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 närvaravid 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. 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 dina chefer och kollegor aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

## Förtroendeskadliga bisysslor

Medarbetare i Övertorneå kommun är skyldiga att, på eget initiativ, anmäla eventuella bisysslor till sin närmaste chef för att denna ska kunna ta ställning till om bisysslan är tillåten, förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

En bisyssla i princip är allt som en anställd tillfälligt eller permanent ägnar sig åt vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet. Det är utan betydelse om bisyssla ger ekonomisk ersättning eller inte.

### Varför regleras bisyssla?

De främsta anledningarna till regleringen av rätten att ha en bisyssla vid sidan av sin anställning är följande:

- Allmänhetens intresse av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet så att förtroendet för myndigheten och dess anställda upprätthålls. Även reglerna om jäv i förvaltningslagen syftar till att garantera objektivitet och saklighet inom offentlig sektor.
- Arbetsgivarens direkta intresse av att den anställda gör en fullgod arbetsinsats och i tillräcklig utsträckning ägnar kraft åt det arbete hon eller han får lön för, samt att arbetsgivaren inte ska behöva möta konkurrensen från sina egna anställda. Även staten i sig och ytterst allmänheten har intresse av att offentligt anställda inte har bisysslor som negativt påverkar det ordinarie arbetet eller myndighetens verksamhet.

### Tillåtna bisysslor

Som huvudregler gäller att bisysslor är tillåtna.

Exempel på bisysslor som är tillåtna för alla är:

- Politiska förtroendeuppdrag och andra statliga och kommunala uppdrag
- Uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- Uppdrag inom fackliga organisationer
- Förtroendeuppdrag inom andra ideella organisationer och sammanslutningar utan samband med anställningen
- Tillfällig medverkan i press, radio och TV

### Otillåtna bisysslor

Under vissa omständigheter blir en bisyssla otillåten. Otillåtna bisysslor kan indelas i tre kategorier:

- Förtroendeskadliga bisysslor
- Arbetshindrande bisysslor
- Konkurrensbisysslor

Utöver det som anges i detta dokument kring bisyssla hänvisas till Övertorneå kommuns "Riktlinjer för prövning av bisyssla".