



Riktlinjer gällande mutor, jäv och förtroendeskadligt agerande – förslag

Typ av styrdokument: Riktlinje

Antaget av: Kommunstyrelsen, 2022-xx-xx, § xx

Diarienummer: 2021/916

Giltighetstid: Gäller tillsvidare



Innehåll

1 Inledning.....	2
2 Syfte	2
3 Tillämpning	2
4 Korruption	2
4.1 Allmänt.....	2
4.2 Mutor.....	3
Tagande av muta	3
Handel med inflytande	3
4.3 Otillbörlig respektive tillåten gåva eller förmån	3
Exempel på förmåner som är otillbörliga respektive tillåtna	3
4.4 Situationer där risk för mutbrott finns.....	4
Exempel.....	4
5 Jäv.....	6
5.1 Allmänt om jäv.....	6
5.2 Om jäv föreligger	6
6 Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter	6



TRELLEBORGS KOMMUN

1 Inledning

Samverkan med externa aktörer är en viktig del av Trelleborgs kommuns arbete och uppdrag. Vid sådan samverkan ska förtroendevalda och medarbetare i Trelleborgs kommun visa gott omdöme. Ett etiskt förhållningssätt är av yttersta vikt för att upprätthålla ett förtroende för Trelleborgs kommun verksamhet.

2 Syfte

Dessa riktlinjer konkretiserar policyn mot mutor, jäv och förtroendeskadligt agerande samt representation, och fastställer hur förtroendevalda och medarbetare ska bete sig när det gäller att erbjuda eller ta emot förmåner/representation. Även lagstiftning rörande mutor och jäv tas upp.

3 Tillämpning

Riktlinjerna omfattar förtroendevalda, anställda och inhyrd personal i Trelleborgs kommuns nämnder, bolag samt stiftelser där Trelleborgs kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen.

Trelleborgs kommuns bolag ska också följa Institutet mot mutors (IMM) kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, den s.k. näringslivskoden.

Vid resor utomlands i tjänsten ska de policyer, lagar och etiska regler som gäller i Sverige och Trelleborgs kommun följas på utlandsresan. För det fall den lokala lagstiftningen är strängare än den i Sverige gäller den lokala i utlandet.

4 Korruption

4.1 Allmänt

Transparency International Sverige definierar korruption som att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Ageranden kan utgöra brott av olika slag, såsom exempelvis mutbrott, stöld, förskingring, tjänstefel och trolöshet mot huvudman.

Oetiskt beteende kan skada allmänhetens förtroende. Att inte följa Trelleborgs kommuns styrande dokument och visa gott omdöme, kan i vid mening betraktas som oetiskt beteende och agerandet förtroendeskadligt.

Den offentliga förvaltningen arbetar på invånarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet.

Detta innebär att förtroendevalda och medarbetare i Trelleborgs kommun ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten.

Det är viktigt att förtroendevalda och medarbetare alltid iakttar försiktighet och agerar oklanderligt. Förhållningssättet ska vara försvarbart utifrån arbetsgivarens värdegrund.



4.2 Mutor

Mutbrott regleras i brottsbalken. Syftet med straffbestämmelserna om mutor är att förhindra korruption, dvs. att besluts- och handlingsprocesser i samhället påverkas med otillbörliga medel.

I 10 kapitlet i brottsbalken finns bestämmelser om mutbrott. Dessa regler innebär i huvudsak följande:

Tagande av muta

En förtroendevald, medarbetare eller en uppdragstagare får inte ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget. Det är inte tillåtet att åt en förtroendevald, medarbetare eller en uppdragstagare lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Handel med inflytande

Det är inte tillåtet att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka någon som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling eller att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till någon för att denne ska påverka beslutsfattaren vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

4.3 Otillbörlig respektive tillåten gåva eller förmån

Det finns inte någon bestämd värdegräns för när en förmån ska anses som otillbörlig och begreppet definieras inte heller i lagstiftningen. Förmånens art eller beskaffenhet är inte heller avgörande, utan i stället i vilken situation den förekommer och vilken risk för påverkan som objektivt sett föreligger. En utgångspunkt är att en förmån är otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Det ställs särskilt höga krav på skattefinansierad verksamhet vid en bedömning av om mutbrott har skett eller inte. Den som är medarbetare i Trelleborgs kommun bör därför som utgångspunkt betrakta varje förmån som otillbörlig och inte tillåten.

Exempel på förmåner som är otillbörliga respektive tillåtna

Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. Då ett mottagande ändå övervägs kan följande exempel tjäna som vägledning för vad som utgör otillbörliga och inte tillåtna förmåner:

- Alla typer av penninggåvor eller gåvor med realiserbart ekonomiskt värde, provisioner, rabatter, värdepapper eller liknande.
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtagande eller skuldtäckning.
- Upplåtelser av nyttjanderätt.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling o.s.v.
- Rätt att förfoga över fritidshus, båt, fordon m.m. för privat bruk.



- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor, vare sig som ensamt erbjudande eller i samband med annan tillåten verksamhet.
- Arbetstjänster för privat ändamål och på villkor som inte är marknadsmässiga.
- Orimligt höga konsultarvoden.
- Testamentsförordnanden.

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna. Följande exempel utgör förmåner som normalt anses tillåtna:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär.
- Enklare symbolisk uppvaktning på högtidsdagar eller vid längre tids sjukdom.

4.4 Situationer där risk för mutbrott finns

Att ta emot måltider, gåvor, resor, rabatter m.m. kan medföra att mottagaren gör sig skyldig till tagande av muta och givaren till givande av muta.

Det innebär att en del grupper av förtroendevalda och medarbetare är särskilt utsatta, exempelvis de som arbetar med upphandling, avtalsförhandlingar, de som har kontakter med leverantörer vid tillämpning av avtal, övervakning, besiktning och kontroll samt anställd personal inom hälso- och sjukvård.

En person kan riskera att bli mutad såväl före, under som efter uppdraget eller anställningen.

Förtroendevalda och medarbetare har alltid ett eget ansvar för att hålla sig informerad om vad som gäller.

För att undgå ansvar för mutbrott ska muta uttryckligen och omedelbart avvisas.

Om det råder osäkerhet kring hur en gåva eller förmån bör hanteras ska närmaste chef kontaktas. Att en högre chef informerats om och godkänt mottagande av gåva eller dylikt medför dock inte automatiskt straffrihet.

Exempel

Kontanter

Förmåner i form av kontanter får inte tas emot.

Måltider

Representationsmåltider får bara undantagsvis accepteras. Enstaka, icke regelbundna och inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet är tillåtna om de har ett verksamhetsrelaterat inslag. Julluncher bör inte mottas. Måltiden får inte vara det huvudsakliga syftet med mötet.

Under pågående upphandling ska särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från möjlig leverantör iakttas och måltider får då inte accepteras. Ytterligare regler för måltider återfinns i riktlinjer för representation, gåvor och uppvaktning.



TRELLEBORGS KOMMUN

Studiebesök, kurser och konferenser

Innehållet i studiebesök, kurser och konferenser som erbjuds gratis eller till rabatterat pris ska alltid vara till nytta för Trelleborgs kommun och en bedömning om deltagande ska ske utifrån relevans. Deltagandet ska som huvudregel betalas av arbetsgivaren

Gåvor och julgåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar (från externa aktörer)

Symboliska julgåvor av mindre värde som exempelvis ges till en hel avdelning bör normalt kunna accepteras, såsom till exempel julgodis. Personliga julgåvor bör inte mottas från externa aktörer oavsett värde. Symboliska gåvor av mindre värde i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras.

Gåvor och förmåner med litet ekonomiskt värde

Att ta emot gåvor med ett litet ekonomiskt värde, till exempel blommor eller choklad, från en enskild eller anhörig som uppskattning till en hel avdelning eller liknande är tillåtet.

Testamente

Om en anställd får vetskap om att en brukare avser att testamentera egendom till en medarbetare, ska denne klargöra för testator att hen inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget.

Om en anställd får ärva en brukare, är det angeläget att arbetsgivaren gör en utredning för att klarlägga omständigheterna kring testamentets tillkomst.

Kommunens anställda bör inte medverka vid upprättandet av ett testamente för en brukare.

Sidoleverans

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från en leverantör vars huvudleverans är riktad till Trelleborgs kommun, såsom renovering av privat bostad av en entreprenör som utför entreprenaduppdrag för Trelleborgs kommun.

Rabatter

Anställda och förtroendevalda ska inte ta emot rabatter eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda i den berörda verksamheten.

Bonuserbudanden

Erbjudande till förtroendevalda och anställda om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden, till exempel att resa eller att låna en sportstuga, båt eller fordon är inte tillåtet att ta emot. Bonuspoäng som intjänas i tjänsten får endast användas i tjänsten.



5 Jäv

5.1 Allmänt om jäv

Bestämmelser om jäv syftar till att förhindra att förtroendevalda och medarbetare ska hamna i situationer där det finns risk att kraven på saklighet och objektivitet inte upprätthålls vid genomförande av Trelleborgs kommun uppdrag. Reglerna om jäv för förtroendevalda och medarbetare inom Trelleborgs kommun följer av förvaltningslagen och kommunallagen.

Jäv föreligger exempelvis i situationer där saken angår en person själv eller någon närstående eller om ärendets utgång kan medföra nytta eller skada för den personen eller någon närstående.

5.2 Om jäv föreligger

Om en person är jävig får denne inte delta i handläggningen av ärendet. Det innebär att den personen normalt inte får delta i diskussioner, närvara vid beslut eller vidta någon åtgärd i ärendet.

Om någon som är jävig deltar i handläggningen kan beslutet komma att överklagas och ogiltigförklaras på grund av jävssituationen. Var och en har enligt lag skyldighet att anmäla eventuellt jäv.

Det kan förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör förtroendevalda och medarbetare iakta försiktighet och avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

6 Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter

En anställd bör i första hand ta upp eventuella misstankar om oegentligheter, såsom beteenden i strid med dessa riktlinjer, med sin närmaste chef. Annan chef kan också kontaktas och i andra hand kan verksamhetens HR-funktion kontaktas. Medarbetare kan också vända sig till sitt skyddsombud eller sin fackliga representant lokalt eller centralt. Förtroendevald bör i första hand kontakta kommunstyrelsens ordförande eller kommundirektören.

Medarbetare har också alltid rätt att använda sig av sin grundlagsskyddade meddelarfrihet. Misstankar om allvarliga oegentligheter kan också rapporteras öppet eller anonymt till en visselblåstjänst.

Föreligger det misstanke om mutbrott ska polisanmälan göras. Även arbetsrättsliga åtgärder kan komma att övervägas.