

Gnosjö kommuns policy mot mutor och bestickning

Bakgrund

Som tjänsteman eller uppdragstagare i en kommun så utsätts man för påverkan av andra, och utsätter även andra människor för påverkan av olika slag. Sådana kontakter människor emellan är nödvändiga inslag i en demokrati. Ur demokratisk synpunkt är det viktigt att en sådan process går formellt riktigt till och att det finns gränser för hur denna påverkan får se ut. Därför finns regler som skall förhindra en otillbörlig påverkan. Anställda och förtroendevalda i den offentliga sektorn är särskilt integritetskänsliga, och det finns därför särskild anledning att uppmärksamma dessa frågor.

Utgångspunkt

För Gnosjö kommuns anställda och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regler och undvika att handla felaktigt när man erbjuds en förmån som kan vara otillåten.

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla anställda i Gnosjö kommun. Allmänheten ska veta att anställda i Gnosjö kommun aldrig låter sig påverkas av otillbörliga förmåner för sin tjänsteutövning.

Gällande rätt

Korruptionsbrotten *bestickning* och *mutbrott* regleras i 17 kap 7 § respektive 20 kap 2 § Brottsbalken.

Bestickning föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till en arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning.

Motsatsen kallas för mutbrott och föreligger om en arbetstagare eller uppdragstagare i privat eller offentlig tjänst tar emot, låter sig utlova eller begär en muta eller otillbörlig förmån för sig själv eller annan för sin tjänsteutövning.

Bestickning som riktas mot en person som är anställd eller fullgör ett uppdrag inom den offentliga sektorn eller ett mutbrott som begås av sådan person faller alltid under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda brottet när det kommer till polis och åklagares kännedom. Reglerna är generellt sett striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än personer i privat verksamhet.

Vem kan straffas för mutbrott och bestickning?

Den som är anställd eller är uppdragstagare i kommunen eller dess bolag kan dömas för mut- eller bestickningsbrott. Samma sak gäller för kommunens förtroendevalda.

Det innebär att reglerna gäller för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdare, socialsekreterare som förtroendevalda i styrelser och nämnder.

Det är viktigt att observera att anställda som ägnar sig åt myndighetsutövning (t ex tillståndsgivning, beslut, inspektion m.m.) samt t ex upphandlare är särskilt integritetskänsliga. Det innebär att det krävs mindre för att dessa personer skall anses ha gjort sig skyldiga till mutbrott.

Otillbörlig eller tillbörlig förmån?

För att en förmån skall 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 tacksamhets känslor och en känsla av att återgälda förmåns givaren.

Prövningen inriktas i praktiken på hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, förmånens beskaffenhet och värde samt partsrelationerna. Det behöver heller inte 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!

Personlig vänskap

Riktlinjerna blir särskilt viktiga att komma ihåg ifall man lär känna en affärsbekant, vårdtagare eller annan i tjänsten så väl att det blivit fråga om vänskap. Kraven är alltid desamma, nämligen att uppträda sakligt och opartiskt. När det gäller beslutssituationer bör också t ex frågor om jäv uppmärksammas i en sådan relation.

Situationer där mutbrott/bestickning kan bli aktuellt

I det följande ges några exempel på där mutbrott/bestickning kan bli aktuellt och där man bör vara särskilt försiktig som anställd eller förtroendevald i kommunen. Exempel som redovisas är från rättsfall inom området.

Om en arbets- eller uppdragstagare uppmuntras med en förmån av sin arbetsgivare kan inte ansvar för mutbrott bli aktuellt, utan det måste alltid vara fråga om en ”utomstående” (d v s person som inte är anställd eller har ett förtroendeuppdrag i kommunen).

Det är viktigt att tänka efter noga innan man erbjuder en förmån till någon annan. Man bör fråga sig om det typiskt sett kan vara så att ens egen påverkan under sådana omständigheter är ”otillbörlig”.

Måltider och julluncher

Som anställd eller förtroendevald bör man tacka nej till att bjudas på måltider av utomstående om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget och är en normal arbetslunch eller motsvarande. Ett sådant samband kan finnas om den anställda har till uppgift att skapa eller behålla affärskontakter; om t ex en byggherre eller entreprenör vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare måltid är detta normalt tillåtet. Julluncher av annat än traditionellt slag, i synnerhet sådana där lunchen fortsätter med nöjesaktiviteter eller där äkta hälft eller sambo och barn får delta, bör betraktas som otillbörliga.

Exempel: Två tullassistenter lät sig bjudas på mat och öl av stewarden på en färja. De fick även handla obeskattade varor. Tullassistenterna dömdes för mutbrott och stewarden för bestickning.

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 vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring innebär det inte att kundträffen därmed blir en muta. Det är dock viktigt att huvudsyftet är att ge information, inte vara en nöjeställning. Angående värdet på förtäringen, se ovan om måltider.

Studieresor, kurser och seminarier

Resor, som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen, har generellt sett ansetts vara straffria att delta i. Enligt vad som framgår av lagförarbetena 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 i princip inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

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

Gåvor

I princip ska gåvor aldrig tas emot från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som utövar myndighetsutövning och särskilt integritetskänsliga personer.

Gåvor i samband med högtidsdagar eller jul kan accepteras, och som ett riktmärke gäller att gåvorna inte får vara värda mer än 3 % av prisbasbeloppet när det gäller 50- och 60-årsdagar samt 1 % av prisbasbeloppet när det gäller julklappar. Observera att dessa beloppsgränser inte är absoluta så till vida att en gåva kan vara att anse som otillbörlig även om värdet av gåvan är ringa.

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.

Exempel: Ett kommunalråd uppvaktades på sin sextioårsdag med ett presentkort på 1000 kr för ett i kommunen verksamt privat byggföretag. Kommunalrådet dömdes för mutbrott och direktören för byggföretaget dömdes för bestickning.

Tjänster

En muta kan även 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.

Förmån och gåva i testamente

Anställda inom vårdområdet kan bli särskilt utsatta för att vårdtagare vill ge belöning för ett gott utfört arbete. På detta område gäller **nolltolerans**. För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande inom omsorgen, måste personalen omedelbart säga ifrån vid sådana tillfällen. Det är inte heller godtagbart att en vårdtagare testamenterar egendom till anställda eller deras närstående.

Om en vårdare får veta att en vårdtagare tänker testamentera egendom till honom eller henne så skall vårdaren omedelbart klargöra för testatorn (vårdtagaren) att han eller hon inte får ta emot förordnandet. Den anställde bör avhålla sig från varje handlande som av testatorn kan uppfattas som ett samtycke till förordnandet.

Exempel: En hemsamarit tjänstgjorde hos ett äldre par och fick veta att hon satts in som testamentstagare till halva kvarlåtenskapen. Eftersom hon var medveten om att hon fanns med i testamentet och bl a var närvarande när testamentet skrevs på dömdes hemsamariten för mutbrott och hennes del i testamentet förverkades.

Rabatter och lån

Anställda eller förtroendevalda i Gnosjö kommun tar inte emot rabatter, följerbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Rabatter inom ramen för personalföreningen kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

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.

Övriga erbjudanden, bonuspoäng m.m.

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden.

Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t ex golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden.

Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande ska i princip endast användas i tjänsten.

Rutiner då korruptionsbrott misstänks eller upptäcks

Den som har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående bör ta upp detta med sin närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder. Bedöms den utbudna förmånen som otillbörlig kontaktar chefen polismyndigheten.

Har anställd som ägnar sig åt myndighetsutövning i sin tjänst fått en gåva eller förmån av utomstående skall detta alltid rapporteras till närmaste chef.