



Riktlinjer för att förhindra tagande och givande av muta

Fastställd av kommunstyrelsen 2017-08-30, § 181

Uppdateras före 2021-11-01

Inledning

Anställda i Grästorps kommun har ett stort ansvar för att hantera kommunens pengar på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Kommunen förvaltar invånarnas skattemedel och ska omsätta dessa skatteintäkter till verksamhet för kommunens och invånarnas bästa.

Ett ledarskap som tydligt tar avstånd från korruptionsliknande företeelser är viktiga förebyggande faktorer. Syftet är att undvika att anställda och förtroendevalda ska riskera att hamna i tacksamhetsskuld eller ingå en osund vänskapsrelation.

Allmänt

Lagregler om tagande och givande av mutor omfattar alla anställda och förtroendevalda, oavsett om de är verksamma i offentlig eller privat verksamhet och oberoende av befattning. Rättspraxis visar dock att det ställs högre krav på anställda inom den offentliga sektorn.

En anställd eller förtroendevald får aldrig missbruka sin ställning. Det får inte ens finnas en misstanke om att korruption kan förekomma. Det är lätt, och går fort, att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är primärt att skydda arbetsgivarens intresse av att en anställd inte åsidosätter den lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren som följer av anställningen och att den anställda inte låter sig påverkas av ovidkommande faktorer i sin tjänsteutövning.

Syftet är också att ge den enskilde medarbetaren ett skydd och stöd i att hantera situationer kring olika erbjudanden och förmåner som kan uppstå i tjänsteutövningen. Det är därför viktigt att informera och utbilda kring de regler som gäller. Det är alltid den enskildes ansvar att förvissa sig om att man inte gör sig skyldig till lagbrott.

Korruption

Korruption är ett missbruk av förtroendeställning för egen vinning, främst genom tagande av muta.

Tagande av muta och givande av muta är två korruptionsbrott som regleras i brottsbalken. Med korruptionsbrott förstås handlingar som är avsedda att på ett otillbörligt sätt påverka någon i en handläggnings- eller beslutssituation. Tagande av muta och givande av muta är två sidor av samma sak, d v s minst två parter är inblandade. Det krävs ett samband mellan den som ger och den som tar emot.

Muta

En anställd eller en förtroendevald kan dömas för *tagande av muta*, enligt brottsbalken 10 kap 5 a §, om den tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån

för utövningen av anställningen eller uppdraget. Detsamma gäller, om en anställd eller en förtroendevald begått gärningen innan anställningen eller efter att anställningen avslutats. För tagande av muta döms också den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv.

En muta är en gåva eller förmån som kan påverka en anställd eller förtroendevald att gynna givaren. Att gynna innebär inte att gåvan eller förmånen faktiskt medfört att givaren blir eller blivit gynnad utan att han objektivt sett anses kunna bli det. Ett mutbrott kan ske innan, under tiden eller efter en anställning eller ett uppdrag. En anställd eller förtroendevald kan göra sig skyldig till mutbrott även om någon annan får den otillbörliga belöningen, t.ex. en make, maka, sambo eller barn m.fl.

En muta kan bestå av t ex. gåva, förordnande i testamente, rabatter, pengar, presentkort, lån, efterskänkande av skuld, gratis eller subventionerad hyra av fritidshus, bil eller deltagande i resor, evenemang och tävlingar. En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från leverantörer eller att få en tjänst utförd, t.ex. reparation av bil eller hus. Även immateriella förmåner omfattas, t.ex. rekommendationer och betyg.

Av bestämmelserna framgår att straffansvaret inträder på ett mycket tidigt stadium. Det räcker med att den som erbjuder en anställd en förmån har haft, har, eller i framtiden antas få nytta av den anställdas tjänsteutövning. Någon avsikt att mottagaren ska handla på ett visst angivet sätt behöver emellertid inte finnas och än mindre krävs att ett sådant syfte uppnås. Även det som tagits emot före eller efter en anställning kan vara att anse som muta. Vem som tar initiativet, om det är givaren av muta som erbjuder en muta eller den anställda som begär en sådan, spelar i princip ingen roll.

För att inte riskera att göra sig skyldig till mutbrott måste den anställda eller förtroendevalde ofta aktivt tacka nej, det räcker inte alltid med att inte tacka ja. Gåvan eller förmånen behöver inte ha fullbordats, det räcker med att erbjudandet accepterats.

Det kan även vara fråga om mutbrott när man "privat" tar emot en gåva från en person som man i sitt arbete/uppdrag har en affärs- eller annan relation till.

Givande av muta

En person gör sig skyldig till givande av muta, enligt brottsbalken 10 kap 5 b §, genom att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till en anställd eller förtroendevald, eller annan (jämför ovan).

Handel med inflytande

En person kan, utöver det som avses i 10 kap 5 a och 5 b §, göra sig skyldig till handel med inflytande om den tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig

förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Handel med inflytande är ett brott som i vart fall delvis överlappar brotten tagande och givande av muta men som är sekundärt tillämpligt i förhållande till dessa brott.

I propositionen nämns som exempel på handel med inflytande någon som är närstående till eller annars utanför tjänsten bekant med en beslutsfattare och som tar emot en otillbörlig förmån för att påverka dennes beslut (prop. 2011/12:79 s. 33 f. och 48). Den som är närstående eller bekant uppfyller inte kraven på tagande av muta, om han eller hon inte själv är arbets- eller uppdragstagare.

Bestämmelsen avser att förhindra blotta uppkomsten av misstankar att någon låter sig påverkas av förmåner.

Gåvor

Huvudregeln är att gåvor inte ska tas emot. Om någon vill överlämna en gåva måste gällande regler om mutor och krav på neutralitet och opartiskhet beaktas. Om avsikten med gåvan kan misstänkas vara att bli mer välvilligt behandlad i något sammanhang är det fråga om muta. Gåvan får då inte tas emot.

Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva. Detta får inte påverka bedömningen.

Gåvor utan koppling till enskilda händelser och av mindre värde, t.ex. julgåvor, kan undantagsvis accepteras. Som mindre värde anses gåva som motsvarar värdet av högst en procent av prisbasbeloppet, inkl. moms, per år. (2017: ca 450 kronor)

Det är *aldrig* tillåtet att ta emot en gåva i kontanter.

Personer som ingår i gruppen särskilt integritetskänsliga måste dock iaktta en större restriktivitet. Till denna grupp räknas anställda med sådana funktioner som myndighetsutövning, upphandling, inköp, tillståndsgivning, kontroll, tillsyn och sakkunnigbedömning som löper större risk än andra anställda att utsättas för mutförsök.

Andra förmåner och erbjudanden

I samband med möten som utgör en del i ett pågående samarbete/projekt är det tillåtet att, vid enstaka tillfälle, låta samarbetspartner/leverantör svara för hela eller del av kostnaden för enklare måltider.

Att, vid enstaka tillfällen, i samband med förrättning, tillsynsbesök och liknande låta sig bjudas på kaffe eller enklare måltid betraktas normalt sett inte som muta.

Att delta i resor, studieresor, studiebesök eller konferenser, där någon annan än kommunen erbjuder sig stå för hela eller del av kostnaderna är inte tillåtet. Vid sådana tillfällen ska Grästorps kommun alltid bekosta resor och logi för kommunens anställda/förtroendevalda.

Om erbjudande om middag med tillhörande aktivitet eller liknande förekommer (t ex idrottsevenemang, underhållning, teater, resor m m) ska berörd person tacka nej.

Gäller ej vid kurser/konferenser där middag och/eller kvällsaktivitet är en del av programmet.

Att ta emot rabatter som ges, och som inte alla kommunanställda kan få del av, är inte tillåtet.

Personer som ingår i gruppen särskilt integritetskänsliga måste dock iaktta en större restriktivitet, (se ovan).

Omsorgsområdet

Anställda inom omsorgsområdet kan bli särskilt utsatta då vårdtagare ibland vill ge en belöning för ett väl utfört arbete.

Här är utrymmet för undantag från huvudregeln (att gåvor eller andra förmåner inte ska tas emot) mycket begränsat. En anställd kan undantagsvis ta emot en gåva av trivselkaraktär och av ringa värde - blommor, chokladask och liknande – om det kan upplevas som oartigt att den anställde avvisar gåvan och under förutsättning att gåvan blir tillgänglig för hela personalgruppen vid en enhet/arbetsplats. Det är olämpligt att ta emot flera eller upprepade gåvor från en och samma brukare även om värdet på varje enskild gåva är ringa. Kontanter får *aldrig* tas emot.

Om tagande eller givande av muta misstänks eller upptäcks

En anställd som fått erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska meddela sin närmaste chef detta.

Misstänker någon att någon annan fått eller blivit erbjuden muta, ska detta anmälas till närmaste chef.

Misstänker någon att någon erbjuder, eller erbjuder, muta (givande av muta), ska detta anmälas till närmaste chef eller dennes chef.

Om anmälan har gjorts till närmaste chef ska chefen vidta åtgärder. Bedöms den erbjudna förmånen som otillbörlig kontaktas personalchef och kommunchef som tillsammans avgör om polisanmälan ska göras. Handläggningen av ett sådant ärende ska alltid dokumenteras.

En förtroendevald som fått erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska kontakta kommunchefen som avgör om polismyndigheten ska kontaktas.

Påföljder

Straffet för den som gjort sig skyldig till mutbrott eller givande av muta är böter eller fängelse i högst två år. Om brottet bedöms som grovt, döms till fängelse i lägst sex månader och högst sex år.

Anställd som gjort sig skyldig till allvarigare mutbrott riskerar, förutom rättslig påföljd att bli avskedad. Om mutbrottet inte är att anse som allvarligt kan arbetsgivaren vidta disciplinära åtgärder, exempelvis skriftlig varning. Vid ekonomisk skada kan det också bli fråga om skadestånd.