

RIKTLINJER FÖR ATT MOTVERKA KORRUPTION, MUTOR, JÄV OCH OE- GENTLIGHETER

Dokumenttyp: Riktlinje

Antagen av: Kommunstyrelsen 2024-10-23, § 146

Giltighetstid: Tills vidare

Dokumentansvarig: Kommunkontoret - ekonomiavdelningen, HR-avdelningen



Innehåll

1.	Inledning	3
2.	Syfte	3
3.	Mutor och förmåner	3
3.1.	Otillbörlig förmån	4
3.1.1	Exempel på förmåner som är otillåtna	5
3.1.2	Exempel på situationer där risk för otillbörlig påverkan finns.....	5
4.	Jäv	7
4.1.	Försiktighetsprincipen.....	8
4.2.	Verkan av jäv.....	8
4.3.	Rutin gällande jäv	8
4.3.1	Exempel på andra situationer där risk för jäv eller intressekonflikt finns.....	8
5.	Förtroendemissbruk	9
5.1.	Trolöshet, förskingring, bedrägeri	9
5.1.1	Exempel på situationer där risk för förtroendemissbruk finns	10

1. Inledning

Som medarbetare i Partille kommun och i de kommunala bolagen (kommunkoncernen) samt folkvalda politiker arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden inom all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende kräver att vi inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Vi har ett ansvar mot medborgarna att motverka all form av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Korruption är ett samlingsbegrepp för flera olika oegentligheter. Korruption kan vara att utnyttja sin anställning eller sitt uppdrag för att uppnå otillbörlig fördel/vinning för sig själv eller andra.

Riktlinjerna gäller för alla medarbetare i kommunkoncernen, folkvalda politiker, uppdragstagare, konsulter och andra personer knutna till kommunens verksamheter. Partille kommunkoncern har nolltolerans mot korruption. Och misstankar om brott kommer att polisanmälas.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för denna riktlinje.

2. Syfte

Syftet med riktlinjen är att klargöra hur kommunkoncernen arbetar för att förebygga korruption, mutor, jäv, förtroendemissbruk och otillbörliga förmåner. Riktlinjen ska även användas som stöd för att göra diskussionen levande i organisationen för att förhindra och förebygga korrupt beteende bland medarbetare och politiker.

Riktlinjerna redovisar de huvudsakliga reglerna, begreppen och bedömningsgrunderna på området. Här är korruption ett samlingsbegrepp för hela området av oegentligheter det vill säga ett beteende som strider mot lag eller avtal och kommunkoncernens regelverk. Det är inte möjligt att göra en generell uppställning över vad som är tillåtet eller otillåtet, eftersom varje situation måste bedömas var för sig utifrån flera faktorer.

Riktlinjerna ska ge medarbetarna ett tydligt ramverk kring korruption samt stöd i hur de ska förhålla sig och agera i olika situationer och hur överträdelser ska hanteras.

3. Mutor och förmåner

Bestämmelserna om mutbrott finns i brottsbalken (1962:700). De två huvudbrotten benämns tagande av muta respektive givande av muta och är två sidor av samma sak. Alla som är medarbetare eller politiker i kommunkoncernen kan dömas för dessa brott.



Tagande av muta begås när en arbets- eller uppdragstagare för egen del eller för någon annan än sig själv tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget (10 kap. 5 a § Brottsbalken).

Givande av muta begås när någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagare för utövningen av hans eller hennes anställning eller uppdrag (10 kap. 5 b § Brottsbalken).

Observera att man kan straffas för mutbrott både om det skett innan eller efter att personen haft sin anställning eller uppdrag.

Ytterligare ett brott som reglerar mutor är handel med inflytande. Handel med inflytande är det fråga om när någon tar emot, godtar ett löfte om eller begär 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 § Brottsbalken).

Tagande och givande av muta är straffbara brott.

3.1. Otillbörlig förmån

För straffansvar utifrån lagtexterna om mutbrott, krävs det att förmånen är otillbörlig. Var gränsen går för att förmånen ska anses vara otillbörlig finns inte reglerat i lag. Vad som är otillbörligt får istället bedömas med beaktande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Som utgångspunkt kan dock sägas att varje förmån som objektivt sett kan påverka utförandet av vissa uppgifter eller kan uppfattas som en belöning för hur uppgifter har utförts är en otillbörlig förmån. Det krävs inte att mottagaren faktiskt påverkas i sin tjänsteutövning. Inte heller krävs det att förmånen ges i syfte att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Du som är anställd i Partille kommun eller i något av de kommunala bolagen bör därför betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka din tjänsteutövning eller om den kan uppfattas som en belöning för visst utfört arbete.

Några fasta värdegränser för när en förmån ska anses vara otillbörlig finns inte. Även en förmån utan ekonomiskt värde kan framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning.

Särskilt höga krav ställs på medarbetare i den offentliga sektorn, som därför måste iaktta stor försiktighet. Detsamma gäller medarbetare i offentligt ägda bolag. Vid myndighetsutövning (t ex tillståndsgivning, bygglov, inspektion) och vid genomförande av offentlig upphandling är i regel alla förmåner att anse som otillbörliga och därför ska du som medarbetare då inte acceptera några som helst förmåner. Även inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten ställs höga krav.



3.1.1 Exempel på förmåner som är otillåtna

Följande förmåner är alltid otillbörliga och därmed otillåtna.

- Penninggåvor i form av kontanter, presentkort, värdepapper och liknande.
- Lån av pengar.
- Testamentariska förordnanden.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Köpeskilling, fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag till exempel. vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser där förmånen tillfaller den anställda och inte arbetsgivaren.
- Varor och tjänster för privat ändamål och privata rabatter på varor och tjänster.
- Att förfoga över fordon, släpvagnar, arbetsfordon, arbetsredskap, bostäder eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.
- Förmåner som kan medföra att givaren får en hållhake på mottagaren.

3.1.2 Exempel på situationer där risk för otillbörlig påverkan finns

3.1.2.1 Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider med anknytning till arbetet är i undantagsfall tillåtna. Det kan vid enstaka tillfällen vara tillåtet bli bjuden på en lunch i samband med ett möte där arbetsrelaterade frågor diskuteras. Rekommendationen är att i första hand betala måltiden med egna medel.

Om möten systematiskt läggs så att de måste kombineras med en måltid och det varje gång är samma part som bjuder är det inte tillbörligt att delta i måltiderna. Måltiden får heller inte vara det huvudsakliga syftet med mötet. Om måltiden förenas med nöjesinslag som till exempel. bowling, teater, besök på nattklubb eller liknande innebär det i allmänhet att gränsen för det otillbörliga överskrids.

Är en anhörig eller vän medbjuden ökar också risken för att förmånen ska anses som otillbörlig.

För att inte riskera uppfattas av allmänheten som en påverkan i tjänsteutövning, är det inte tillåtet att acceptera en inbjudan till julbord av exempelvis en leverantör eller kund.

Vid myndighetsutövning eller vid genomförande av offentlig upphandling ska du som medarbetare inte ens acceptera att bli bjuden på en enkel lunch.

3.1.2.2 Studieresor, konferenser och kurser

Kommunkoncernen i rollen av arbetsgivare ska som huvudregel betala för studieresor, konferenser, kurser och liknande. Vid undantagsfall för en enstaka dag, kan det anses motiverat att bli bjuden på en studieresa eller liknande. För att vara tillbörlig måste resan/konferensen/kursen vara seriöst upplagd med ett kvalificerat innehåll. Det är förvaltningschef, kommundirektör, VD eller nämndsordförande som beslutar om resan är lämplig att göra.

Resan/konferensen/kursen får inte ta längre tid än vad som skäligen krävs, inte inbegripa alltför generöst tillmätt fritid och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren som väljer ut de personer som deltar. Om inbjudan är ställd till medarbetaren personligen ska hen informera chef samt rådgöra om det är lämpligt att delta.

Partille kommunkoncern ska som huvudregel alltid stå för kostnaderna för resa och uppehälle för att det inte ska riskera att uppfattas som en muta.

3.1.2.3 Gåvor

Gåvor från utomstående ska som huvudregel inte tas emot. I samband med jul och andra högtidsdagar, födelsedagar, sjukdom och avtackningar kan emellertid enklare uppvaktning/gåvor accepteras om värdet är lågt. Observera dock att en gåva kan anses vara otillbörlig även om gåvans värde är lågt, det är gåvans värde sett från mottagarens synpunkt som är avgörande.

Det går inte att fastställa en bestämd beloppsgräns för hur värdefullt någonting får vara för att det ska vara tillåtet att ta emot som gåva. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med viss prestation.

Mindre varuprover, reklamprodukter samt enklare prydnadsföremål och minnesgåvor (till exempel bok, penna, almanacka eller dylikt) är som regel tillåtna att ta emot.

I många fall är det olämpligt att ta emot gåvor ens av trivselkaraktär såsom fruktkorg eller chokladask. Undantagsvis kan det godkännas under förutsättning att gåvan blir tillgänglig för hela arbetsplatsen såsom i ett gemensamt lunchrum. Är det flera gåvor från en och samma brukare/kund är det olämpligt att ta emot även om gåvans värde är ringa.

- Vid myndighetsutövning eller vid genomförande av offentlig upphandling ska du som medarbetare inte ta emot några gåvor över huvud taget.
- Inom vård och omsorg ska särskilt stor restriktivitet iakttas. Det är exempelvis inte tillåtet att ta emot kontanter eller gåva i testamente. Medarbetare får inte medverka vid upprättandet av kunder eller brukares testamente.
- Inom förskola och skola gäller att gåvor till lärare med flera som alla elever är med på är tillåtna att ta emot om gåvans värde är lågt. Gåvor från enskilda elever bör i princip inte tas emot om inte gåvan är av obetydligt värde.

3.1.2.4 Rabatter

Det är inte tillåtet att ta emot rabatter, följerbjudanden eller liknande som inte riktar sig till samtliga medarbetare. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris eller erbjudanden om att få någon typ av tjänst utförd som inte har med arbetet att göra.

Om du innehar en tjänst som innebär att du kan ge rabatter får inte du ta beslut i att utge en sådan för någon dig närstående.

3.1.2.5 Kundträffar/mingel

Mingel eller annan sammankomst som en bred krets av personer bjuds in till och som anordnas i syfte att skapa kontakt, informera om verksamhet eller liknande och där arbetskopplingen är i fokus är i allmänhet tillåtet även om det bjuds på förtäring. Det är som utgångspunkt inte tillåtet att bjudas in till ett sådant evenemang tillsammans med medföljande, till exempel en anhörig eller vän.

4. Jäv

Bestämmelser om jäv för kommunalt anställda finns i både kommunallagen (2017:725) och förvaltningslagen (2017:900). Reglerna talar om när en anställd 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 ärendets utgång. Reglerna gäller därför inte bara den som beslutar utan även andra som deltar i handläggningen, till exempel genom att föredra eller bereda ett ärende.

I Partille kommun ska samma förhållningssätt som enligt jävsreglerna i kommunallagen och förvaltningslagen gäller för kommunens medarbetare gälla även för medarbetare i de kommunala bolagen. Härutöver finns bestämmelser i aktiebolagslagen (2005:551) om jäv för styrelseledamöter och verkställande direktör i de kommunala bolagen.

Ett exempel på jäv är när du eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet.

Du kan också vara jävrig om det finns någon annan särskild omständighet som gör att din opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas, till exempel om du är

- vän eller ovän med någon som är part i ärendet
- ekonomiskt beroende av en part eller intressent
- engagerad i saken på ett sådant sätt att det lätt kan uppkomma misstankar om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

För en fullständig uppräknning av jävsreglerna i kommunallagen och förvaltningslagen hänvisas dit (6 kap. 28–32 §§ och 7 kap. 4 § kommunallagen samt 16–18 §§ förvaltningslagen).

4.1. Försiktighetsprincipen

Ibland kan det förekomma situationer som inte är helt enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte känns bra och därför kan ifrågasättas. I denna gråzon kan omständigheterna vara av den karaktären att kommunens eller bolagets trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening. I alla sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att du som medarbetare avstår från att delta i hanteringen av ärendet.

4.2. Verkan av jäv

Om du är jävig får du inte delta i eller närvara vid handläggningen av ett ärende. Det innebär att du normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. I undantagsfall kan man bortse från jäv, men det gäller bara om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse.

Notera dock att kravet skiljer sig något åt mellan kommunallagen och förvaltningslagen. I kommunallagen är kravet högre, där krävs att ”ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada”.

Om du skulle delta i ett ärendes handläggning trots att du är jävig kan du orsaka försening eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jävet. I värsta fall kan beslutet förklaras ogiltigt. Ditt agerande kan också få arbetsrättsliga konsekvenser och du kan även dömas för brottet tjänstefel.

4.3. Rutin gällande jäv

Känner du till någon omständighet som kan göra att du är jävig har du ett ansvar att meddela detta till din chef. Är du osäker bör du ta upp frågan till diskussion. Meddela också din chef om du misstänker att någon annan medarbetare är jävig. Arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtas om en medarbetare deltar i ett ärendes handläggning trots att hen är jävig. Föreligger befogad misstanke om att medarbetaren i och med sitt agerande i ett myndighetsbeslut har gjort sig skyldig till tjänstefel kan arbetsgivaren överväga att göra en polisanmälan.

4.3.1 Exempel på andra situationer där risk för jäv eller intressekonflikt finns

4.3.1.1 Rekrytering av en nära anhörig

När en rekryterande chef har en nära anhörig som söker anställning är det lätt att en jävssituation eller intressekonflikt och problem med opartiskhet uppstår. Du ska därför helt avstå från att vara delaktig i rekryteringar där en nära anhörig till dig sökt anställning.

4.3.1.2 Arbetsledning av en nära anhörig

Även när det gäller arbetsledning av nära anhörig kan det bli problem med jäv eller innebära en intressekonflikt. Detta gäller särskilt när det är fråga om beslut riktade mot enskilda, som till exempel lönesättning, men även dagliga arbetsledningsbeslut kan vara svåra att fatta på ett korrekt sätt.

En chef kan därmed inte ha en nära anhörig person som direkt rapportör.

Med nära anhörig avses enl. kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

4.3.1.3 Anställning och arbetsledning av en nära vän

Anställningsförhållande där chef och medarbetare är nära vänner är olämpligt och vid anställning skall då försiktighetsprincipen gälla. Kontakta din chef och HR för dialog.

5. Förtroendemisbruk

Inom området förtroendemisbruk finns ett flertal brott med straffrättsliga konsekvenser.

5.1. Trolöshet, förskingring, bedrägeri

Trolöshet mot huvudman begås när någon, som på grund av förtroendeställning fått till uppgift att för någon annan sköta en ekonomisk angelägenhet eller självständigt hantera en kvalificerad teknisk uppgift eller övervaka skötseln av en sådan angelägenhet eller uppgift, missbrukar sin förtroendeställning och därigenom skadar huvudmannen. Straff utdöms enl. 10 kap. 5 § Brottsbalken. Anställda innehar sådan förtroendeställning som krävs för straffansvar.

Förskingring begås när någon, som på grund av avtal, allmän eller enskild tjänst eller liknande ställning fått egendom i besittning för annans räkning med skyldighet att ge ut egendomen eller redovisa för denna, genom att tillägna sig egendomen eller på annat sätt åsidosätter vad han eller hon har att iaktta för att kunna fullgöra sin skyldighet. Gärningen ska innebära vinning för gärningspersonen och skada för den som är berättigad till egendomen. Straff utdöms enl. 10 kap. 1 § Brottsbalken.

Bedrägeri begås bland annat när någon vilseleder annan till handling eller underlåtenhet, som innebär vinning för gärningsmannen och skada för den vilseleddede eller någon i vars ställe denne är. Straff utdöms enl. 9 kap. 1 § Brottsbalken.

5.1.1 Exempel på situationer där risk för förtroendemissbruk finns

5.1.1.1 Trolöshet mot huvudman

Ett exempel på trolöshet mot huvudman är när någon låter arbetsgivaren betala för dennes privata inköp, till exempel genom att ställa ut fakturor för privata inköp på arbetsgivaren och sedan utnyttja sin attesteringsrätt. Det är också fråga om trolöshet mot huvudman när en medarbetare låter andra medarbetare hos arbetsgivaren utföra privat arbete åt denne på arbetsgivarens bekostnad. Kommunkoncernen har nolltolerans för dylika situationer. Det betyder exempelvis att

- Varor och tjänster för eget bruk inte får faktureras kommunkoncernen.
- Kommunkoncernens fordon, verktyg och annan utrustning enbart får användas i tjänsten.

5.1.1.2 Förskingring

När en person som har anförtrotts någon annans kontokort med fullmakt att göra uttag tar ut pengar som han eller hon använder för egen del är det fråga om förskingring. Ett annat exempel på förskingring är när en medarbetare som har anförtrotts en kontantkassa för att självständigt sköta in- och utbetalningar tar pengar ur kassan som hen inte redovisar.

Kommunkoncernens medel får enbart användas för kommunkoncernens verksamheter. Det betyder exempelvis att

- Lån ur handkassor inte får göras.
- Köp med företagskort eller bensinkort för eget bruk inte får ske.
- Egna köp inte får göras med kund eller brukares medel.
- Egna köp får inte göras via koncernens avtal och inköpssystem.

5.1.1.3 Bedrägeri

Att uppbära lön för arbete som man inte har utfört kan vara bedrägeri. Ett annat exempel på bedrägeri som aktualiseras, särskilt inom vård och omsorg, är när en person vilseleder någon annan till att upprätta ett testamente till hans eller hennes förmån.

Det betyder inom kommunkoncernen exempelvis att

- Det inte är accepterat att exempelvis inom vård och omsorg medverka vid upprättande av en brukares testamente eller ställa upp som testamentsvittne. I stället ska medarbetare hänvisa till sakkunniga på området såsom advokat eller jurist.
- Du inte får redovisa tid som arbetad tid om det inte är med sanning överensstämmande.

5.1.1.4 Rutin gällande förtroendemisbruk

Om du misstänker brott ska du anmäla det till din chef alternativt använda visselblåsarfunktionen där det är tillämpligt.

Föreligger befogad misstanke om att en arbetstagare gjort sig skyldig till brott gör arbetsgivaren en polisanmälan.