



Policy mot givande och tagande av mutor

Nynäshamns Kommun

Fastställd av kommunfullmäktige 2013-02-13 § 24

Innehållsförteckning

1. Inledning	
1.1 Syftet med denna policy	3
1.2 Kommunens syn på mutor	3
2. Om policyn	3
2.1 Bakgrund	3
2.2 Omfattning	4
3. Lagstiftning och tillämpning	4
3.1 Gällande lagar	4
3.2 Situationer där påverkan kan bedömas otillbörlig	5
3.2.1 Personlig vänskap	5
3.2.2 Kontanter	5
3.2.3 Måltider	5
3.2.4 Studieresor, kurs och konferenser	6
3.2.5 Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar	6
3.2.6 Gåvor och testamenten i samband med vård	7
3.2.7 Tjänster	7
3.2.8 Rabatter och lån	8
3.2.9 Övriga erbjudanden, bonuspoäng mm.	8
4. Att tänka på	8
4.1 Kan ett erbjudande någonsin accepteras - att tänka på	8
4.2 Rutiner när mutbrott upptäcks eller misstänks	9

1. Inledning

1.1 Syftet med denna policy

Syftet med denna policy är att tydliggöra kommunens syn på mutor samt vilka riktlinjer som gäller inom kommunens verksamhet.

Syftet är också att klargöra vad en muta är och vad man som medarbetare, uppdragstagare eller förtroendevald i Nynäshamns kommun behöver tänka på för att undvika att misstanke om muta uppstår.

1.2 Kommunens syn på mutor

Nynäshamns kommun är en stor arbetsgivare med verksamhet inom många olika områden. Medarbetare och förtroendevalda i Nynäshamns kommun verkar på kommunmedborgarnas uppdrag och att leva upp till deras förtroende för kommunen är en viktig utgångspunkt i den kommunala verksamheten.

Som medarbetare eller förtroendevald kan man hamna i situationer där man blir utsatt för påverkan av olika slag. Det är därför viktigt att alla som företräder kommunen i olika situationer handlar på ett sätt så att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete. Det gäller t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har kontakt med i tjänsten.

I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldig till givande eller tagande av muta.

Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

2. Om policyn

2.1 Bakgrund

Både de kommunala nämnderna och de kommunala bolagen arbetar på uppdrag av kommunmedborgarna.

Det är därför viktigt att alla som arbetar eller är förtroendevalda inom kommunen uppfattas som opartiska av medborgarna.

Det innebär att man som medarbetare, förtroendevald eller uppdragstagare alltid behöver agera på ett sätt så att man inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.

Denna policy syftar till att säkerställa att Nynäshamns kommun kan bedriva en verksamhet som inte hamnar i konflikt med mutlagstiftningen.

Regler om givande och tagande av muta finns i brottsbalkens (SFS1962:700) 10 kapitel, "Om förskingring, annan trolöshet och mutbrott".

För kommunen är det en självklarhet att gällande lagar efterlevs. Det är därför viktigt att alla som företräder kommunen i sitt arbete eller i sitt förtroendeuppdrag förstår hur man handlar för att inte bryta mot dessa lagar. Anställda och förtroendevalda i den offentliga sektorn är särskilt integritetskänsliga, och det finns därför särskild anledning att uppmärksamma dessa frågor för en offentlig arbetsplats.

I denna policy beskrivs närmare hur kommunen ser på mutbrott och i riktlinjerna finns beskrivande exempel på vad som är tillåtet och vad som inte är tillåtet för att ge ett stöd för hur man bör tänka och handla i olika situationer som kan hamna i.

2.2 Omfattning

Policyn och riktlinjerna omfattar medarbetare, uppdragstagare och förtroendevalda i kommunen samt stiftelser där Nynäshamns kommun utser en majoritet av styrelsen.

Policyn avser också att omfatta alla kommunala bolag, som genom att fatta beslut om att tillämpa denna policy samt den "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" som har tagits fram av Institutet mot mutor (IMM) skapar en tydlighet i vilka regler som gäller i de kommunala bolagen.

Denna policy och dess riktlinjer tar i första hand sikte på det som ska gälla när medarbetare, uppdragstagare eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån, t.ex. en gåva.

Policyn och riktlinjerna ska även tillämpas inom kommunen när det gäller givande av förmån, vilket innebär att det som inte ska tas emot inte heller får ges eller utlovas. Policyn och riktlinjerna gäller inte för personalsociala åtgärder inom en verksamhet (t ex gratifikation), men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan de olika nämnderna och bolagen inom kommunens organisation.

3. Lagstiftning och tillämpning

3.1 Gällande lagar

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap 5 § a-e , 9 §, 10 § samt 20 kap 5 § brottsbalken.

Lagen gör i princip ingen skillnad mellan om den som erhåller, eller erbjuds, en förmån är anställd i ett privat företag eller arbetar i offentlig verksamhet. De rättsfall som finns visar att det ställs särskilt höga krav på offentligt anställda, och då särskilt på dem som utövar *myndighet* i någon form.

3.2 Situationer där påverkan ofta bedöms som otillbörlig

För medarbetare, förtroendevalda och uppdragstagare inom Nynäshamns kommun gäller följande moraliska/etisk syn:

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Nynäshamns kommun. I alla sammanhang är det viktigt att iaktta ett sådant förhållningssätt att det inte kan uppstå risk att företrädare för kommunen gör sig skyldig till mutbrott.

Beträffande personer som berörs av myndighetsutövning är alla förmåner att anse som otillbörliga såvida det inte är fråga om rena bagateller.

Nedan följer några situationer där påverkan ofta anses otillbörlig och det gäller att vara särskilt försiktig. Observera att detta endast är en exemplifiering på situationer där mutbrott kan bli aktuella och inte någon uttömmande lista.

3.2.1 Personlig vänskap

Särskild försiktighet bör iakttas vid personlig vänskap. Redan vänskapen i sig kan påverka tjänsteutövningen. Sådana förmåner som parterna i transaktioner personligen brukar bekosta och ge varandra, betraktas som en vänskapsgåva och är ingen muta. De grundläggande kraven på saklighet och opartiskhet är alltid viktiga att beakta. I beslutssituationer måste även jävsfrågan uppmärksammas i en sådan relation.

3.2.2 Kontanter

Förmåner i form av kontanter, värdecheckar och liknande får inte tas emot.

3.2.3 Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtet. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, till exempel i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna.

Vid extern representation bör betäckas att antalet deltagare från kommunen är rimligt i förhållande till övriga närvarande.

Under pågående upphandling ska man alltid vara restriktiv med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t ex genom att bli bjuden på måltider mm.

Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen kommer att anses otillbörlig.

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.

3.2.4 Studieresa, kurs och konferens

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Det kan normalt sett inte 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 riktas 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.

3.2.5 Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp (2012 motsvarande 480:-) vad gäller julgåvor och maximalt 3 % av aktuellt prisbasbelopp (1 320 kr år 2012) för gåvor vid högtidsdagar. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan vara att anse som otillbörlig även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med viss prestation.

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 60-årsdag med ett presentkort på 1000 kr av ett i kommunen verksamt privat byggföretag. Kommunalrådet dömdes för mutbrott och direktören för byggföretaget dömdes för bestickning.

3.2.6 Gåvor och testamentsförordnanden i samband med vård

Beträffande erbjudanden om gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare hänvisas till en av Socialstyrelsen framtagen broschyr "Om gåvor och testamenten".

Generellt gäller följande beträffande gåvor i samband med vård. Det är alltid otillbörligt att ta emot något som kan framkalla tacksamhetsskuld. Särskilt inom äldrevården och hälso- och sjukvården är det viktigt att de äldre/patienterna inte får intryck av att det krävs gåvor till personalen för att få den vård man är berättigad till.

Det får inte bli så att äldre människor drar sig för att söka hjälp av rädsla för att bli utnyttjade.

Personalen bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor även om det rör sig om små belopp. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde t ex smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är ringa.

Drickspengar får inte förekomma, t.ex. är det inte acceptabelt att ta emot mindre belopp om man har handlat åt äldre inom hemtjänsten eller i andra liknande ersättningar.

Om en arbetstagare inom äldrevården eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon pensionär eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, åligger det vederbörande att klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget.

Exempel: Ett vårdbiträde i hemtjänsten 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 var närvarande när testamentet skrevs på, dömdes hemsamariten för mutbrott och hennes del i testamentet förverkades.

3.2.7 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.

3.2.8 Rabatter och lån

Som medarbetare eller förtroendevald i Nynäshamns kommun ska man inte ta emot rabatter, följerbudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga 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.

3.2.9 Övriga erbjudanden, bonuspoäng mm

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 bil/sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla.

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

4 Att tänka på

4.1 Kan ett erbjudande någon gång accepteras - att tänka på

Om en medarbetare eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor vara till ledning för att ta ställning till om det är otillåtet att acceptera erbjudandet. Vid minsta tveksamhet är det alltid bättre att tacka nej till erbjudandet. En gåva som du avstått behöver du aldrig ångra!

- 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?

Mer att tänka på:

- Ta för vana att tala med Din chef när Du erbjuds en förmån i tjänsten, särskilt vid tveksamhet om vad som är godtagbart och inte. Det innebär att Du är öppen med vad som erbjuds Dig.

- Vid minsta tvekan, avvisa/skicka tillbaka erbjudandet/gåvan omgående. Då kan Du inte göra Dig skyldig till mutbrott. Om detta inte är genomförbart - låt Din chef avgöra hur frågan hanteras.
- Kom ihåg att ställningstagandet alltid är Ditt eget. Att chefen ger sitt ”godkännande” till en viss förmån riktad till Dig garanterar inte att mutbrott är uteslutet.
- Vid öppet eller förtäckt hot från extern eller intern part ska förutom närmaste chef även säkerhetsansvarig kontaktas.

4.2 Rutiner då mutbrott misstänks eller upptäcks

- Den som får kännedom om mutbrott inom kommunen är skyldig att anmäla detta till närmaste chef eller till Kommunjuristen.
- Den som har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande bör ta upp detta med sin närmaste chef.
- Bedöms den utbudna förmånen som otillbörlig kontaktar chefen polismyndighet.
- Har anställd som ägnar sig åt myndighetsutövning i sin tjänst fått en gåva eller förmån av utomstående rapporteras detta alltid till närmaste chef.
- Vid misstanke om mutbrott kontaktas alltid kommunjuristen för rådfrågning och polisanmälan görs om misstanke kvarstår.