

Vägledande riktlinje för ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner inom Norrköpings kommun

Diarienummer KS 987/2012 003

Riktlinjen är antagen av kommunstyrelsen den 4 mars 2013.

Riktlinjen ersätter Vägledande riktlinje för ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner inom Norrköpings kommun, fastställdn den 8 maj 2006.

Om riktlinjen

Riktlinjen har tagits fram i syfte att vägleda Norrköpings kommuns anställda och förtroendevalda till ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner inom kommunen.

Vägledande riktlinje för ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner inom Norrköpings kommun

Inledning

Dessa riktlinjer har framtagits i syfte att vägleda Norrköpings kommuns anställda och förtroendevalda till ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner inom kommunen.

Riktlinjerna redovisar de huvudsakliga reglerna, begreppen och bedömningsgrunderna på området. Avsikten är att du som anställd eller förtroendevald inom Norrköpings kommun, ska få en ökad kunskap och medvetenhet, bättre förutsättningar att känna igen de situationer som bör undvikas, och därmed vägledning till ett lämpligt förhållningssätt när gåvor eller andra förmåner erbjuds dig. Det är inte möjligt att göra en generell uppställning över vad som är tillåtet och otillåtet, eftersom varje situation bedöms för sig utifrån flera faktorer. Dessa riktlinjer innehåller därför inte någon sådan uppställning. Det är alltid upp till dig själv som anställd eller förtroendevald att bedöma den situation du ställs inför.

Bakgrund

Alla vi som arbetar inom Norrköpings kommun, är en del av den offentliga förvaltningen. Vi arbetar på medborgarnas uppdrag och för deras bästa. Vi har därför ett särskilt ansvar att bekämpa mutor och andra former av korrupktion inom vår verksamhet. En tjänsteman eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Det är mot denna bakgrund reglerna om givande och tagande av muta bestickning ska ses. *Ytterst* handlar reglerna om att tillförsäkra allmänheten en offentlig förvaltning som bedrivs rationellt, effektivt och opartiskt. Du som anställd har en lojalitetsplikt gentemot din arbetsgivare att utföra ditt arbete på detta rationella, effektiva och opartiska sätt.

Givande och tagande av muta

Vad är en muta? En muta är enkelt uttryckt en gåva eller förmån som kan påverka en arbetstagare eller uppdragstagare att i tjänsten på något sätt gynna givaren.

Givande av muta innebär att givaren till en anställd, ledamot av en kommunal nämnd eller annan uppdragstagare *lämnar, utlovar* eller *erbjuder* en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget, det vill säga med den uttryckliga eller underförstådda avsikten att bli gynnad av mottagaren i dennes utövande av anställningen eller uppdraget, eller för att tacka mottagaren för redan utförda tjänster.

Tagande av muta innebär på motsvarande sätt att en anställd, ledamot av en kommunal nämnd eller annan uppdragstagare, *tar emot, godtar ett löfte om*, eller

begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget, det vill säga med den uttryckliga eller underförstådda avsikten att låta sig påverkas att på ett eller annat sätt gynna givaren vid utövandet av anställningen eller uppdraget.

Detsamma gäller för den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv.

Det är alltså tillräckligt med ett löfte eller ett erbjudande – gåvan behöver inte ha fullbordats.

Handel med inflytande

Sedan i juli 2012 gäller även en särskild regel för så kallad handel med inflytande.

Handel med inflytande innebär att en anställd, ledamot av en kommunal nämnd eller annan uppdragstagare *tar emot, godtar ett löfte om, eller begär* en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Detsamma gäller den som *lämnar, utlovar eller erbjuder* en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Vem riktar sig reglerna till?

Alla anställda och uppdragstagare i kommunen och de kommunala bolagen, liksom ledamöter av kommunfullmäktige och nämnder, kan göra sig skyldiga till mutbrott.

Ingen personalkategori är undantagen. Reglerna gäller alltså för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdpersonal och socialsekreterare, som styrelseledamöter i kommunala bolag och ledamöter av kommunfullmäktige med flera. Påverkbarhet kan finnas i många ”led” inför exempelvis ett inköpsbeslut. Om man är anställd eller uppdragstagare på hel- eller deltid saknar betydelse.

Särskilt känsliga befattningar har de som sysslar med myndighetsutövning (enkelt uttryckt beslutar om förmån eller förpliktelse gentemot enskilda, såsom vid tillståndsgivning och inspektion eller kontroll), liksom de som sysslar med upphandling och inköp. Även personal inom sjukvård och hemtjänst anses särskilt utsatta för mutförsök. Möjligheten till mutbrott inom utbildningssektorn bör likaså uppmärksammas.

Vem kan då finnas på andra sidan och vara givare? Det kan vara ”vem som helst”. Det enda som fordras är att givaren haft, har eller kan komma att få nytta av mottagaren i dennes tjänst eller uppdrag.

Initiativet till den straffbara transaktionen kan komma från såväl givaren som mottagaren.

När kan en muta ges?

En muta kan ges såväl före och under som efter anställningen eller uppdraget. Tidsperspektivet kan alltså vara långt. Någon som ger dig en gåva innan du tillträder en tjänst, kan ha syftet att gåvan ska påverka dig att sedan gynna honom i tjänsten. På samma sätt kan den som vet med sig att en belöning är att förvänta efter pension, lockas att gynna någon under tjänsteutövningen.

Vad gör ett givande/mottagande otillåtet?

Varje tänkbart givande respektive mottagande är inte otillåtet. Det krävs att det är ”otillbörligt”. När blir då en gåva eller förmån otillbörlig? Naturligtvis om den ges med det uttryckliga *villkoret* att mottagaren i sin tjänst eller sitt uppdrag ska handla på ett visst sätt. Men sådana uttryckliga villkor saknas för det mesta. *Generellt* blir en gåva eller förmån otillbörlig om den *objektivt sett* är avsedd att påverka mottagarens utövande av sin tjänst eller sitt uppdrag. Den ska alltså kunna antas framkalla tacksamhet hos mottagaren, eller en känsla av ”skyldighet” att återgälda den. Någon faktisk påverkan behöver inte ha skett i det enskilda fallet! Det räcker med *misstanken* om påverkan.

Vid misstanke om tagande eller givande av muta, görs en samlad bedömning av alla omständigheter i det enskilda fallet. *Därför är det möjligt att det i en viss situation kan vara brottsligt när en person mottar en gåva, medan det för en annan person, i en annan situation, inte är brottsligt att motta samma föremål.*

Du har alltid ett eget ansvar att bedöma situationen och vad du kan ta emot eller inte. Omständigheterna i det enskilda fallet känner du bäst till själv.

Bra kontrollfrågor kan vara:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den just 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?

Ytterligare råd är följande:

- Ta för vana att tala med din chef när du erbjuds en förmån i tjänsten. Prata gärna även med dina kollegor. Det innebär att du är öppen med vad som erbjudits dig och, särskilt vid tveksamhet om vad som är godtagbart och inte, att du tänker igenom erbjudandet grundligare. Du kan överlåta på

chefen att avgöra vem/vilka anställda som t ex ska få åka på en kurs, om ett sådant erbjudande riktas till dig. Är kursen viktig för tjänsteutövningen, kanske chefen väljer att betala den för en eller flera av sina anställda. Att chefen ger sitt ”godkännande” till en viss förmån riktad till dig, innebär dock inte att mutbrott är uteslutet. Kom ihåg att ställningstagandet alltid är ditt eget!

- Avvisa/skicka tillbaka erbjudandet/gåvan omgående! Då kan du inte göra dig skyldig till mutbrott. När detta inte så lätt låter sig göras - låt chefen avgöra hur gåvan ska hanteras.

Vad är det för skillnad mellan vänskapsgåva och muta? Gränsdragningen kan ibland vara svår. Men när invändningen att förmånen bottnar i vänskap framförs i korruptionsärenden, godtas den mycket sällan. Redan vänskapsförhållandet i sig kan påverka objektiviteten i tjänsteutövningen, och du bör därför vara särskilt försiktig med att motta förmåner i sådana fall.

Vilket är straffet för tagande och givande av muta?

Den som gör sig skyldig till *givande eller tagande av muta* kan dömas till böter eller fängelse högst två år, vid grovt brott maximalt sex år. Den som gör sig skyldig till *handel med inflytande* kan dömas till böter eller fängelse högst två år.

Till detta kommer eventuella arbetsrättsliga konsekvenser; i sista hand uppsägning eller avsked. Givaren och mottagaren kan också bli skadeståndsskyldig gentemot mottagarens arbetsgivare.

Exempel

Exempel på förmåner som är tillbörliga i de flesta fall:

- Enklare reklamartiklar och dylikt; pennor, almanackor, nyckelringar med begränsat värde.
- Enklare arbetsluncher/fika vid enstaka tillfällen, under förutsättning att de sker som ett naturligt led i tjänsteutövningen eller är ett uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.
- Måttfulla uppvaktningar vid högtidsdagar och sjukdom samt måttfulla julgåvor.
- Studieresor, studiebesök, kurser, seminarier, kundträffar och andra utbildningsarrangemang förutsatt att utbildnings/informationsmomentet dominerar och att det är seriöst. Eventuella kringarrangemang måste vara måttfulla. Resa och övernattning bör i normalfallet bekostas av deltagarens arbetsgivare.

Exempel på förmåner som är otillbörliga i de flesta fall:

- Exklusiva måltider, fester och andra evenemang, teaterbesök, golf- och jaktarrangemang mm, särskilt om make, maka eller sambo får medfölja.
 - Resor inklusive kost/logi, även om de sker under fritiden.
 - Fritidsförmåner, såsom lån av sommarstuga, båt mm på förmånliga villkor.
 - Rabatter som ges av dem som arbetsgivaren har affärer med och som inte erbjuds alla anställda.
 - Kontanter, värdepapper och lån liksom efterskänkande av lån och/eller räntor, presentkort, lotter, sidoleveranser av varor, provisioner, premier, gratisprenumerationer samt kreditkort, borgensåtaganden och skuldtäckning.
 - Gåvor till och testamenten till förmån för hemtjänst- och vårdpersonal.
 - Tjänster (bilreparation, husreparation och dylikt)
-