

## **Uppsala kommuns policy och riktlinjer mot mutor**

*Antagen av kommunfullmäktige den 28 april 2014 § 63*

### **Uppsala kommuns policy mot mutor**

Policyn innebär att

1. arbetstagare och förtroendevalda i kommunen verkar på kommunmedlemmarnas uppdrag och har ett särskilt ansvar för att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet,
2. arbetstagare och förtroendevalda ska därför handla på ett sådant sätt att de aldrig kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete, t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten,
3. i alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta,
4. kommunens arbetstagare bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen,
5. varje förvaltning och bolag där kommunen utser majoriteten av styrelsen ansvarar för att denna policy efterlevs.

# Uppsala kommuns riktlinjer mot mutor

## 1 Inledning

Dessa riktlinjer syftar till att konkretisera policyn.

## 2 Givande och tagande av muta

### 2.1 Bakgrund

Uppsala kommun, liksom all annan offentlig förvaltning, arbetar på medborgarnas uppdrag och ska iakttä saklighet och opartiskhet i enlighet med de krav som uppställs i regeringsformen. Detta innebär att kommunens arbetstagare och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, t ex genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten. Vad som är en otillbörlig gåva eller förmån framgår av det regelverk som avser att förhindra olaglig påverkan, bl.a. av reglerna om givande och tagande av muta.<sup>1</sup>

### 2.2 Omfattning

Policyn omfattar arbetstagare och förtroendevalda i kommunens förvaltningar och bolag där kommunen utser majoriteten av styrelsen. Riktlinjen vänder sig till arbetstagare och förtroendevalda i kommunens förvaltningar. Denna riktlinje tar i första hand sikte på det som ska gälla när arbetstagare eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån. Policyn och riktlinjerna gäller *inte* för personalsociala åtgärder inom en verksamhet (t.ex. julgåvor) och inte heller för intern och extern representation för vilket det finns särskilda riktlinjer.<sup>2</sup>

### 2.3 Lagbestämmelser

Det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker på hans eller hennes tjänsteutövning.

---

<sup>1</sup> Se även ”Om mutor och jäv– en vägledning för offentligt anställda”  
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/49/77/db26116c.pdf>

<sup>2</sup> Se Uppsala kommuns policy och riktlinjer för representation m.m.

Tagande och givande av muta är två sidor av samma sak med två aktörer. Reglerna är desamma för offentlig och privat verksamhet men åklagare har större möjlighet att väcka talan om sådant brott i offentlig verksamhet kommer till dennes kännedom.

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

*Tagande av muta* innebär att en arbetstagar, förtroendevald eller annan, 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 (se 10 kap. 5 a § BrB).

Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse i högst två år.

*Givande av muta* begås om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagar för utövningen av hans eller hennes anställning eller uppdrag, (se 10 kap. 5 b § BrB).

Straffbarhet gäller också om gärningen begåtts innan arbets- eller uppdragstagar fått sin ställning och även efter det att den upphört.

I lagen anges dessutom vissa omständigheter som kan medföra att gärningen ska betraktas som *grovt* tagande av muta respektive *grovt* givande av muta, se 10 kap. 5 c § BrB.

Genom de lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 2012 har också två nya kriminaliseringar införts, nämligen *handel med inflytande* och *vårdslös finansiering av mutbrott*.

*Handel med inflytande* är det fråga om när någon, i annat fall än som avses vid tagande och givande av muta,

1. tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller
  2. 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 § BrB).

*Vårdslös finansiering av mutbrott* är det om en näringsidkare tillhandahåller pengar eller andra tillgångar åt någon som företräder näringsidkaren i en viss angelägenhet och därigenom av grov oaktsamhet främjar givande av muta, grovt givande av muta eller handel med inflytande enligt 10 kap. 5 d § 2 BrB i den angelägenheten (10 kap. 5 e § BrB).

## 2.4 Förhållningssätt

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Uppsala kommun. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till mutbrott. För kommunens arbetstagare och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar då man erbjuds en förmån. Det är viktigt att observera att personer som arbetar med myndighetsutövning, upphandling etc. verkar inom verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer förutsätts handla därefter.

## 2.5 Rutin då brott upptäcks eller misstänks

Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kommer *arbetsrättsliga åtgärder* att vidtas och polisanmälan görs. Detta görs av närmast överordnad chef.

De arbetsrättsliga åtgärder som kan bli aktuella är *varning, löneavdrag eller avsked*.

## 2.6 Information och uppföljning

Alla arbetstagare och förtroendevalda inom kommunen ska ta del av denna policy och riktlinjer. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Varje förvaltning ansvarar för att denna policy och riktlinje efterlevs.

## 2.7 Otillbörlig belöning – exempel

I lagtexten anges som en förutsättning för straffansvar att belöningen, förmånen eller gåvan ska vara otillbörlig. Någon definition av begreppet otillbörlig ges emellertid inte, eftersom det ansetts vara omöjligt att finna någon sådan som kan täcka alla de skiftande omständigheter under vilka frågan om muta kan aktualiseras. En bedömning måste därför ske i varje enskilt fall. Särskilt höga krav ställs på anställda i den offentliga sektorn. En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att få mottagaren att handla på ett visst sätt.

Den som är arbetstagare i kommunen bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. I fall då detta ändå blir aktuellt kan följande tjäna som vägledning:

Exempel på otillbörliga förmåner.

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Köpeskillning eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag t.ex. vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller arbetstagaren och inte arbetsgivaren.
- Att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.

## **2.8 Förmåner som kan vara godtagbara**

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna.

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna.

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär,
- mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor,
- enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom.

## **2.9 Vanligt förekommande situationer där det finns risk för otillbörlig påverkan**

Observera att detta *endast är en exemplifiering* på situationer där korruptionsbrott kan bli aktuella och inte någon uttömmande lista.

### ***Kontanter***

Förmåner i form av *kontanter* får inte tas emot.

### ***Måltider***

Enstaka, inte alltför påkostade, måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtna. 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. Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t ex genom att bli bjuden på måltider m.m. iakttas. 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 ska anses otillbörlig.

### ***Studieresor, kurser och konferenser***

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagstiftningen 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 inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

### ***Julgåvor och gåvor***

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar samt avtackningar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp (år 2014 ett värde under 444 kr) vad gäller julgåvor och maximalt tre procent av aktuellt prisbasbelopp (år 2014 ett värde under 1332 kr) 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.

### ***Gåvor till arbetstagare eller förtroendevald***

Gåvor till arbetstagare eller förtroendevald på annan förvaltning eller bolag inom kommunens organisation bör helt undvikas eller i vart fall vara av obetydligt värde, t ex en enkel blomma.

### ***Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare***

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor. 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***

Drickspengar får inte tas emot. Om en arbetstagare inom äldreomsorgen eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon pensionär eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, ska vederbörande klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget. Arbetstagare inom äldreomsorgen ska inte heller delta vid upp rättande eller bevittnande av testamenten, fullmakter eller liknande handlingar. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde, t.ex. blommor eller choklad, kan detta accepteras.

### ***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.

### ***Rabatter osv.***

Arbetstagare och förtroendevalda i kommunen ska i denna roll inte ta emot rabatter, följd-erbjudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga arbetstagare eller förtroendevalda i den berörda verksamheten. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i den berörda verksamheten har möjlighet att delta i föreningen.

### ***Bonuserbjudanden***

Det kan förekomma att arbetstagare 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 e x golf-tävlingar. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla och de ska alltid godkännas av överordnad chef. Bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor ska endast användas i tjänsten.

### ***Jävsliknande förhållanden***

Grundläggande för kommunens tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. För vissa verksamheter gäller särskilda regler om jäv.

## 2.10 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en arbetstagare 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.

- 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?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten. Vid tveksamhet om en förmån är tillåten eller inte kontakt tas med närmaste chef eller kommunledningskontorets juristenhet.

---