



Riktlinjer för motverkan av mutor och jäv

Beslutsnivå- och datum	Kommunfullmäktige 2019-10-23
Diarienummer	2019KS/0857
Reviderat	-
Lagstadgat styrdokument	-
Ersätter styrdokument	Riktlinjer avseende representation m.m. samt mutor och jäv
Uppföljning	Inför varje mandatperiod.
Ansvar	Kommunstyrelsen

Inledning

Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Anställda och förtroendevalda i Värmdö kommun arbetar på medborganas uppdrag och i deras intresse, detta förtroende bygger på att det inte får ske oegentligheter i kommunens verksamheter.

Därför är det av vikt att både tjänstemän och politiker agerar sakligt och opartiskt, samt att verksamheten bedrivs på ett korrekt och rättssäkert sätt. En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning.

Syfte och omfattning

Syftet med det här styrdokumentet är att konkretisera det förhållningssätt som gäller för mutor, jäv och andra oegentligheter inom Värmdö kommun, samt förtydliga hur gällande lagstiftning ska tillämpas. Styrdokumentet omfattar samtliga anställda och förtroendevalda i Värmdö kommun och de kommunala bolagen.

Mutor och andra oegentligheter

Definition

Förtroendevalda och anställda på kommunen har dagliga kontakter med medborgare, affärskontakter, företag, föreningar och liknande i deras arbete. Både förtroendevalda och anställda i offentlig sektor kan genom dessa kontakter utsättas för påverkan och kan utsätta andra för påverkan. Därför är det väsentligt att kontakterna sker på ett formellt och korrekt sätt, för att inte mutor och andra oegentligheter ska få förekomma.

Mutor är att ta emot eller begära en otillbörlig förmån för utövningen av sin anställning eller uppdrag, alternativt att utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån.¹ Oegentligheter definieras som en avsiktlig överträdelse av lag och/eller Värmdö kommuns interna regelverk i syfte att gynna sig själv eller annan.

¹ 10 kap. 5a § Brottsbalk (1962:700).



Beslutsdatum: 2019-10-23	Diarienummer: 2019KS/0857
Dokumentnamn: Riktlinjer för motverkan av mutor och jäv	

Lagbestämmelser

Brottsbalken är den lagstiftning som reglerar mutbrott och de regler som finns kring åtal. Vilket innefattar både anställda och förtroendevalda och handlar om flera olika typer av brottsrubriceringar som är bra att känna till:

- **Tagande av muta**

Begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära eller låta sig bli utlovad en muta är också ett brott.²

- **Givande av muta**

Begås genom att antingen lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare, eller att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån.³

- **Handel med inflytande**

Begås genom att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Detsamma gäller genom att lämna, utlova eller erbjuda någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.⁴

- **Övriga brott**

Brottsbalkens tionde kapitel innehåller även andra ageranden med straffpåföljd som är bra att känna till, exempelvis bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman.

Värmdö kommuns förhållningssätt

Utöver de lagar som reglerar mutor och andra oegentligheter har Värmdö kommun valt att förtydliga sitt förhållningssätt ytterligare:

Resor	Anställda/förtroendevalda ska alltid tacka nej till resor och konferenser som affärskontakter vill bjuda på. Är resan nödvändig för arbetet ska kommunen stå för kostnaden.
Måltider	Anställda/förtroendevalda i kommunen ska inte låta sig bjudas på måltider av entreprenörer eller leverantörer, om inte måltiden har ett direkt samband med arbetet. Enklare luncher är tillåtna om de inte förekommer allt för frekvent.
Fritidserbjudanden	Erbjudanden från affärskontakter som gäller anställdas/förtroendevaldas fritid ska alltid avböjas. Exempel på sådana aktiviteter är gratis/subventionerad hyra av fritidshus, båt eller deltagande i resor och tävlingar.

² 10 kap. 5a § Brottsbalk (1962:700).

³ 10 kap. 5b § Brottsbalk (1962:700).

⁴ 10 kap. 5d § Brottsbalk (1962:700).



Beslutsdatum: 2019-10-23	Diarienummer: 2019KS/0857
Dokumentnamn: Riktlinjer för motverkan av mutor och jäv	

Mingel m.m.	Om det i direkt anslutning till exempelvis en entreprenörs visning av ett projekt ingår lättare förtäring och viss underhållning, är detta inte att betrakta som en muta. Det viktiga är att huvudsyftet med tillställningen är information och inte mingel, annars ska det avböjas. Närmaste chef ska alltid informeras av den anställde.
Gåvor och inbjudningar	Erbjudande om gåvor eller en inbjudan till event, middag, underhållningskväll, m.m. från en leverantör, som inte faller inom ramen för extern representation ⁵ , ska alltid avböjas.

Ansvar och konsekvenser

Det är alltid den anställdes/förtroendevaldas ansvar att sätta sig in i och följa de lagar, riktlinjer och rutiner som gäller för Värmdö kommun. Ansvaret för att inte göra sig skyldig till mutbrott går inte att friskriva sig ifrån genom att åberopa att arbetsgivaren har lämnat sitt samtycke.

En anställd/förtroendevald som har fått ett erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska genast meddela sin närmaste chef. Detsamma gäller även vid misstanke om att en anställd/förtroendevald fått eller blivit erbjuden en muta, alternativt att en anställd/förtroendevald erbjuder eller erbjudit en muta. Finns misstankar om andra oegentligheter ska även detta meddelas till den närmaste chefen.

För det fall en anställd/förtroendevald ger eller tar emot mutor kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas. Mutbrott faller under allmänt åtal och ska därför också polisanmälas.

Jäv

Definition

Den som är anställd/förtroendevald inom en kommun ska alltid iaktta saklighet och opartiskhet. Jäv är en omständighet som skulle kunna rubba förtroendet till opartiskheten hos den som ska handlägga eller ta beslut i ärendet. Det handlar då inte om en anställds eller förtroendevalds vilja och förmåga att hålla sig objektiv, utan om de yttre faktorerna som skulle kunna göra att den objektiviteten ifrågasätts.

Lagbestämmelser

Lagreglerna om jäv för anställda/förtroendevalda i kommuner finns i kommunallagen (2017:725)⁶ och förvaltningslagen (2017:900)⁷. Reglerna talar om när en anställd/förtroendevald ska anses vara jävig och ha ett sådant särskilt intresse i ett ärende att dennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig

⁵ Se: Riktlinjer för representation.

⁶ 5 kap. 47 § och 6 kap. 28-32 §§ Kommunallagen (2017:725).

⁷ 16-18 §§ Förvaltningslagen (2017:900).



Beslutsdatum: 2019-10-23	Diarienummer: 2019KS/0857
Dokumentnamn: Riktlinjer för motverkan av mutor och jäv	

till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan även den som bereder ett ärende.

Värmdö kommuns förhållningssätt

Nedan följer exempel på tillfällen där det finns särskilda omständigheter som skulle kunna rubba förtroendet för en anställd/förtroendevalds opartiskhet och de anses vara jäviga:

- Om anställd/förtroendevald eller en närstående är sökande i ärendet.
- Om ärendets utgång kan väntas medföra nytta eller skada för anställd/förtroendevald eller dennes närstående.
- Om anställd/förtroendevald är vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet.
- Om anställd/förtroendevald är ekonomiskt beroende av en part eller intressent.
- Om anställd/förtroendevald är engagerad i sakfrågan på ett sådant sätt som kan leda till misstanke om brister i förutsättningen för en opartisk bedömning.

Inom kommuners verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur ett jävsperspektiv. Det kan i gråzonen av olika förhållanden, bindningar och intressekonflikter resultera i omständigheter som är av den karaktären att kommunens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är en uppenbar fråga om jäv i lagens mening. Vid sådana tillfällen bör en försiktighetsprincip tillämpas och personen inte delta i ärendets handläggning eller beslut.

Jävssituationer för ledamöter som ska ta beslut i kommunfullmäktige har dock specifika lagregler. Dessa säger endast att en ledamot inte får delta i handläggningen av ett ärende som personligen rör ledamoten själv, ledamotens make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående.⁸

Ansvar och konsekvenser

Det är varje anställd/förtroendevalds ansvar att följa de lagar och riktlinjer som gäller. Den jäviga ska självständigt meddela om det finns omständigheter som talar för jäv till nämnden eller till närmsta chef. Vid tveksamhet om jäv föreligger bör frågan alltid tas upp för diskussion. Det är alltid nämnden/fullmäktige eller ansvarig chef som har det slutgiltiga beslutet i frågan.

Uppföljning

Uppföljning sker genom att hålla tillämpningsrutinerna aktuella och uppdaterade. Dessa tydliggör ytterligare hur en anställd på kommunen ska förhålla sig till de här frågorna i den dagliga verksamheten.

Vid nämndsmöten eller fullmäktigemöten är det den enskilda ledamoten som självständigt ska anmäla sig jävig och då inte delta i handläggning av ärendet. Detta protokollförs i

⁸ 5 kap. 47 § Kommunallagen (2017:725).



Beslutsdatum: 2019-10-23	Diarienummer: 2019KS/0857
Dokumentnamn: Riktlinjer för motverkan av mutor och jäv	

sammanträdets protokoll för att ge transparens över att besluten tagits utan omständigheter som kan tala för jäv.