

§ 119

Dnr 2015/KS 0326 003

Riktlinjer mot mutor och jäv

Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

1. Riktlinjer mot mutor och jäv antas.
2. Riktlinjerna ersätter "Tyresö kommuns riktlinjer för när förtroendevalda och anställda erbjuds förmåner av utomstående" antagna av kommunstyrelsen 2011-03-29.
3. Kontrollsystem enligt tjänsteskrivelsen för att förebygga och åtgärda oegentligheter införs.
4. Kommunstyrelsens ordförande får i uppdrag att, såsom ombud för ägaren, initiera och rösta för att riktlinjerna antas av Tyresö Bostäder AB vid nästkommande bolagsstämma.

Protokollsanteckning

Marcus Obligado (V) hade yrkat återremiss till beredningen för medborgardialog och mångfald för att få in deras synpunkter om han hade haft rösträtt.



Beskrivning av ärendet

På uppdrag av kommunstyrelsen har riktlinjer och kontrollsystem för att förebygga mutor och jäv setts över. Nya riktlinjer har arbetats fram som anpassats efter gällande lagstiftning och instruktioner har förtydligats. Reglerna styr arbetstagare och förtroendevalda.

Informations- och utbildningsinsatser planeras. Kommundirektören har för närvarande uppdragit åt kvalitetschefen, kommunjuristen och upphandlingschefen att ha en rådgivande, mottagande och utredande funktion i dessa frågor. En extern mottagarfunktion, så kallad whistleblower anses inte motiverad.



Bilagor

Tjänsteskrivelse riktlinjer mot mutor och jäv.pdf

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

Tyresö kommuns riktlinjer mot mutor och jäv.pdf



Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

Tyresö kommun
Kommunledningskontoret
Catarina Stavenberg
kvalitetschef
Eva Nilsson
kommunjurist

TJÄNSTESKRIVELSE
2015-08-27
1 (3)

Dnr 2015/KS 0326 003

Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

Riktlinjer mot mutor och jäv

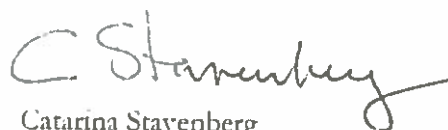
Förslag till beslut

1. Riktlinjer mot mutor och jäv antas.
2. Riktlinjerna ersätter "Tyresö kommuns riktlinjer för när förtroendevalda och anställda erbjuds förmåner av utomstående" antagna av kommunstyrelsen 2011-03-29.
3. Kontrollsystem enligt tjänsteskrivelsen för att förebygga och åtgärda oegentligheter införs.
4. Kommunstyrelsens ordförande får i uppdrag att, såsom ombud för ägaren, initiera och rösta för att riktlinjerna antas av Tyresö Bostäder AB vid nästkommande bolagsstämma.

Kommunledningskontoret



Bo Renman
Kommundirektör



Catarina Stavenberg
Kvalitetschef



Sammanfattning

På uppdrag av kommunstyrelsen har riktlinjer och kontrollsystem för att förebygga mutor och jäv setts över. Nya riktlinjer har arbetats fram som anpassats efter gällande lagstiftning och instruktioner har förtydligats. Reglerna styr arbetstagare och förtroendevalda. Informations- och utbildningsinsatser planeras. Kommundirektören har för närvarande uppdragit åt kvalitetschefen, kommunjuristen och upphandlingschefen att ha en rådgivande, mottagande och utredande funktion i dessa frågor. En extern mottagarfunktion, så kallad whistleblower anses inte motiverad.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunledningskontoret har sett över riktlinjer och kontrollsystem för att förebygga mutor och jäv. Fokus har varit på om kommunen har aktuella och ändamålsenliga dokument mot mutor och jäv samt vikten av att riktlinjer och kontrollsystem är implementerade och väl förankrade i organisationen. Översynen har genomförts enligt kommunstyrelsens uppdrag i risk- och kontrollplanen för 2015.

Kvalitetschefen, kommunjuristen och upphandlingschefen har arbetat med frågan. Tyresö Bostäders VD har av styrelsen fått samma uppdrag och har deltagit i arbetet. Aktuella riktlinjer i länet har inhämtats och diskussioner har förts med kommunens tjänstemannarevisor.

Nya riktlinjer mot mutor och jäv

Gällande riktlinjer antogs av kommunstyrelsen 2011-03-29; "Tyresö kommuns riktlinjer för när förtroendevalda och anställda erbjuds förmåner av utomstående".

De nya riktlinjerna har aktualiserats och anpassats efter gällande lagstiftning inom området, mutor regleras i brottsbalken och jävsfrågor i kommunallagen. Instruktionerna har förtydligats med exempel på situationer där mutbrott kan bli aktuellt, hur olika frågor ska tolkas utifrån beloppsgränser och konkreta situationer samt sammanfattningar av domar som visar på rättsläget.

Kontrollsystem och förebyggande insatser

De regler inom detta område som ska styra arbetstagare och förtroendevalda måste vara väl förankrade. Kommunen måste skapa förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas. Det ska också vara tydligt hur och vem som hanterar tips från anställda, förtroendevalda och allmänheten gällande eventuella avvikelser och misstanke om oegentligheter.

Informations- och utbildningsinsatser inom området

Risken för mutor och jäv ska belysas i ett informations- och utbildningsmaterial som ska gås igenom regelbundet vid arbetsplatsträffar och vid introduktion för nyanställda och förtroendevalda. Särskilda utbildningsinsatser ska övervägas.

Information och tips om misstänkta oegentligheter

Samtliga chefer i Tyresö kommun har i uppdrag att i enlighet med riktlinjerna hantera uppgifter om misstänkta oegentligheter. Om misstankar finns mot ledande funktioner eller uppgifter som av andra skäl inte är möjligt att rapportera till chefsleden är det mycket viktigt att en mottagarfunktion inom kommunledningskontoret tydliggörs. Kommundirektören har för närvarande utsett kvalitetschefen, kommunjuristen och upphandlingschefen att ta emor uppgifter, göra bedömning och företa vidare utredning, i vissa fall med stöd av extern konsult. Uppdraget innefattar även att ge råd och stöd till chefer och andra i dessa frågor.

Kommundirektören kan utse annan befattningshavare i denna roll exempelvis vid tjänste- eller organisationsförändringar eller annat skäl.

Bedömning

Kommunledningskontorets bedömning är att riktlinjer och kontrollsystemet förebygger risker och säkerställer så långt det är möjligt, att eventuella oegentligheter blir offentliga och åtgärdade. En extern mottagarfunktion, så kallad whistleblower-funktion anses inte vara motiverad.

Kommunledningskontoret har i uppdrag att följa upp att planerade insatser genomförs och säkerställa att riktlinjerna ses över och aktualiseras vid behov.

Tyresö kommuns riktlinjer mot mutor och jäv

Antagna av kommunfullmäktige 2015-XX-XX

2015-08-20

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	3
2	Gällande rätt	3
3	Vem kan straffas för givande respektive tagande av muta?	4
4	Otillbörlig eller tillbörlig förmån?	5
5	Personlig vänskap	5
6	Situationer där mutbrott kan bli aktuellt.....	6
6.1	Måltider.....	6
6.2	Kundträffar	7
6.3	Studieresor, kurser, seminarier	8
6.4	Gåvor	9
6.5	Tjänster	10
6.6	Förmån och gåva i testamente och andra slags belöningar	11
6.7	Rabatter och lån.....	12
6.8	Övriga erbjudanden, bonuspoäng med mera.....	12
7	Jäv och andra intressekonflikter	13
7.1	Vad säger lagen?	13
7.2	När är man jävig?	13
7.3	Verkan av jäv	14

1 Bakgrund

Tjänstemän, politiker eller uppdragsgivare i en kommun utsatts för påverkan utifrån i sitt beslutsfattande och påverkar andra utanför kommunen. Detta är självklara inslag i en myndighet som ska fungera i ett demokratiskt sammanhang. Dock finns gränser för hur denna påverkan får se ut, och bestämmelser som ska förhindra en otillbörlig påverkan.

För anställda och förtroendevalda i Tyresö kommun ska det vara självklart att följa gällande regler och undvika att handla felaktigt om man erbjuds eller erbjuder en förmån som kan vara otillbörlig. Anställda och förtroendevalda måste alltid vara opartiska och sakliga i sitt beslutsfattande. Föreligger jäv ska varken den anställde eller den förtroendevalda fatta beslut eller heller i övrigt handlägga ärendet. En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning.

De straffrättsliga bestämmelser som finns om att ge och ta emot otillbörliga förmåner, mutbrott, är i praktiken oftare tillämpbara gentemot offentliga arbetsplatser, jämfört med privata sådana. Det beror på att uppdraget i den offentliga verksamheten, samt det särskilda krav på opartiskhet och saklighet som ställs på alla offentliganställda och förtroendevalda enligt grundlagen.

Institutet mot mutor (IMM) har gett ut en kod, "näringslivskoden", som ska vägleda företag hur dessa ska agera för att undvika det straffbelagda området. Avsikten med koden är att ha viss marginal till det straffbelagda området, det vill säga om koden följs ska man inte riskera att hamna i det straffbara området. Till koden är knuten en etiknämnd som kan pröva om en viss företeelse överensstämmer med koden. Alla etiknämndens beslut samt koden kan hämtas från IMM:s hemsida, www.institutetmotmutor.se.

Koden ger en bra vägledning för hur anställda och förtroendevalda i Tyresö kommun ska agera i situationer när den anställde erbjuds förmåner från utomstående. Koden har tagits fram i samarbete mellan IMM, näringslivet och justitiedepartementet i samband med att brottsbalkens regler för korruptionsregler omarbetades 2010.

2 Gällande rätt

Korruptionsbrotten givande av muta (förr kallad bestickning) och tagande av muta regleras i brottsbalken 10 kap. 5 a-e §§. Givande av muta föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till ett arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning. Tagande av muta är det motsatta, det vill säga när en anställd eller uppdragstagare tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Mutbrott klassas som ett allvarligt brott och i straffskalan finns fängelse i upp till sex år. Allvarlighetsgraden varierar självfallet i det individuella ärendet.

Givande av muta eller tagande av muta som riktas mot anställd, uppdragstagare eller förtroendevald inom den offentliga sektorn faller alltid under allmänt åtal. Det innebär att en åklagare tillsammans med polis utreder eventuell brottsmisstanke, samt väcker åtal om det finns anledning att tro att brott har begåtts. Tillämpningen av mutbestämmelserna är generellt striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet jämfört med anställda i privat verksamhet.

En muta kan bestå av vad som helst som är attraktivt för mottagaren t. ex kontanter, presentkort, rabatter, varor, erbjudande om kredit, restaurang- eller teaterbesök, semester eller jaktresor, betalda medlemsavgifter med mera. Ofta har förmånen ett ekonomiskt värde, men inte alltid. En gåva behöver inte kosta något för givaren för att ha ett ekonomiskt värde för mottagaren.

3 Vem kan straffas för givande respektive tagande av muta?

Den som är anställd eller uppdragstagare i kommunen eller dess bolag kan dömas för mutbrott. Samma sak gäller för kommunens förtroendevalda. Även styrelseledamöter i kommunala bolag omfattas.

I den praktiska tillämpningen av mutbestämmelserna har det betydelse i vilket sammanhang som mutan har givits eller tagits emot. Extra strängt är det om det är fråga om myndighetsutövning eller i upphandlingssituationer. Då gäller som huvudregel nolltolerans, bortsett från en kopp kaffe och liknande. Även inom vård och omsorg bedöms ofta mutbrott striktare på grund av vårdtagarens beroendeställning. Även där gäller alltså den striktare hållningen, som vid myndighetsutövning och upphandling.

Med myndighetsutövning avses beslut eller andra åtgärder som ytterst är uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till medborgarna.

Myndighetsutövning brukar också definieras som utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinär bestraffning eller annat jämförbart förhållande.

Enligt Tyresö kommuns riktlinjer ska anställda eller förtroendevalda inte ta emot några slags gåvor eller andra förmåner i samband med myndighetsutövning, vid upphandling eller vid andra känsliga situationer exempelvis vid avtalsuppföljning. Så kallad nolltolerans gäller även för kommunal personal inom vård- och omsorg till exempel inom äldreomsorg.

Om detta ändå skulle ske och det inte är lämpligt/möjligt att återlämna gåvan - det kan t.ex. vara fråga om bakverk eller liknande - ska gåvan komma alla anställda inom enheten till del, alternativt lottas ut bland personalen.

4 Otillbörlig eller tillbörlig förmån?

För att en förmån ska utgöra en muta eller annan otillbörlig belöning krävs att förmånen i det aktuella fallet är så attraktiv att den kan ha en påverkans effekt i tjänsteutövningen. Prövningen inriktas i praktiken på hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, förmånens beskaffenhet, värde samt partsrelation. Det kan vara ett mutbrott även om personen ifråga i ett konkret fall faktisk inte har påverkat eller påverkats av ett erbjudande. Penninggåvor är i regel alltid otillbörliga oavsett storlek.

Om en förmån är en muta får bedömas från fall till fall. Svaret är inte alltid självklart, men det finns ett antal frågor som kan ställas som kan vara till hjälp vid bedömningen.

- Är det 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?
- Kan jag stå för det här om det skrivs om det ifrågasätts?

Den som är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör ta upp frågan med sin chef eller annan lämplig person för bedömning och rådgivning. Observera dock att en otillbörlig gåva fortfarande är otillbörlig även om en chef godkänner den.

5 Personlig vänskap

Dessa riktlinjer blir särskilt viktiga att komma ihåg när en relation till affärsbekanta, vårdtagare eller andra i tjänsten utvecklats till en mer personlig vänskap. Kraven är alltid desamma, nämligen att uppträda sakligt och opartiskt oavsett vänskapsförbindelse. Gällande jävsregler måste iaktas vid handläggning och beslutsfattande.

6 Situationer där mutbrott kan bli aktuellt

I det följande ges några exempel på situationer där mutbrott kan bli aktuellt och där man bör vara särskilt uppmärksam som tjänsteman eller förtroendevald.

Det kan aldrig bli mutbrott om gåvan kommer från arbetsgivaren. Det måste alltid vara fråga om en ”utomstående”, dvs. personer som inte är anställd eller har förtroendeuppdrag i kommunen.

De exempel som nämns i avsnittet nedan är rättsfall eller hämtade från Institutet mot mutors (IMM:s) etikprövningsnämnd.

6.1 Måltider

Anställda eller förtroendevalda bör tacka nej till att bjudas på måltider av utomstående om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget och är en normal arbetslunch eller motsvarande. Ett sådant samband kan finnas om den anställde har till uppgift att skapa eller behålla affärskontakter. Om exempelvis en entreprenör eller byggherre vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och i samband med detta bjuder på en enklare måltid är detta normalt tillåtet.

Julbord och andra slags arrangemang av annat än modest slag, i synnerhet sådana där lunchen fortsätter med nöjesinslag eller när äkta hälft eller barn får delta bör ofta betraktas som otillbörliga.

Är det i situationer av myndighetsutövning eller vid en aktuell upphandling där bjudande leverantör är med och lämnar anbud ska den anställda inte acceptera några som helst förmåner.

Exempel 1: Etiknämnsens beslut 2014:4

En branschorganisation ska arrangerar en mäsas för 500 kommunsanställda. De kommuner som skickar anställda betalar en avgift för de anställdas deltagande som ska inkludera kostnad för mat. Kommunen väljer ut vilka anställda som ska skickas till mässan. Arrangören vill däröver vid ett tillfälle innan middagen bjuda på överraskning i form av drink och tilltugg. Etiknämnden har fått frågan om detta kan anses förenligt med koden.

Etiknämnden gör bedömningen att den erbjudna förmånen inte har ett värde som gör förmånen otillbörlig i sig. I den beskrivna situationen kan heller inte gåvan anses beteendepåverkande, inte heller för personer som normalt sysslar med myndighetsutövning eller offentlig upphandling. I detta fall är alltså gåvan inte att anse som otillbörlig.

Exempel 2: Etiknämnsens beslut 2013:1

En branschorganisation ska ha en mäsas och bjuda in yrkeslärare och studienägledare. Under två dagar får deltagarna utan kostnad medverka i diskussioner samt föreläsningar, gratis mat samt de 100 först anmälda bjuds på hotell.

Etiknämnden konstaterar att målgruppen inte agnar sig åt myndighetsutövning eller upphandling, vilket leder till en striktare bedömning. Dock har den erbjudna förmånen ett värde som inte är godtagbart, särskilt gällande hotellövernattningen. Mottagarna är i en sådan position att det finns viss risk för att förmånen är beteendepåverkande. Förmånen har inte heller tillräckligt samband med mottagarens arbete. Inbjudan har riktats till personer i det offentliga organet, inte till arbetsgivaren. Sammantaget gör detta att den erbjudna förmånen inte kan anses tillbörlig.

6.2 Kundträffar

Om ett utomstående företag som kommunen handlar med bjuder på kundträffar är det normalt tillåtet att delta, om syftet med träffen är att utbyta information. Det är också normalt godtagbart om det vid kundträffen bjuds på enklare förtäring eller förekommer viss underhållning.

Det är viktigt att det dominerande inslaget i kundträffen är att ge information, och att nöjesinslaget inte blir för stort. En riktlinje för fördelning nöje/information är Skatteverkets krav på kursinnehåll för att undgå förmånsbeskattning.

Angående värdet på förtäring, se avsnittet om måltider. Är värdet större ska måltiden betalas av arbetsgivaren.

Exempel 1: Jalu tingsrätt, dom 2014-02-04, mål nr B 1718-12

Två anställda i ett företag i byggsektorn har bjudit fyra kommunalt anställda på middagar, biljett till melodifestival, samt biljett till hockeymatch. Mellan företaget och kommunen fanns ett avtal om utförandeentreprenad gällande underhåll och drift av vägar. Tingsrätten ansåg att det framkommit i målet att förmånerna lämnats för att främja ett gott samarbete mellan företaget och de kommunanställda. En av de utvalda var dessutom förvaltningschef, och tingsrätten fann det därför uppenbart att han inte borde ha tagit emot förmånerna då han hade hög ställning inom kommunen och ett stort inflytande i upphandlingsfrågor. Även övriga tre tjänstemän ansågs ansvariga. De kommunanställda dömdes för mutbrott och företaget för bestickning (givande av muta).

Exempel 2: Etiknämnden beslut 2015:4

Etiknämnen har prövat frågan om idrottsevenemang. Ett statligt bolag har ställt frågan om det är förenligt med koden att bolaget bjuder sina kunder och leverantörer på fotbollsmatch i bolagets loge samt bjuder på middag och vin.

Etiknämnden menar att följande ska vägas in i bedömningen om förmånen är otillåten

- Mottagarens position; en inbjudan som innefattar beslutsfattare i relation till bolaget påkallar restriktivitet.*
- Förmånens art; risken för att förmånen anses otillåten ökar ju svagare anknytningen är till mottagarens arbetsuppgifter. Finns det något som visar att mottagaren har nytta av deltagande vid matchen?*

- *Mottagarkrets och förmåner för inbjudan; inbjudan bör riktas till en obestånd krets snarare än utvalda personer. Det har betydelse om förmånen ges öppet.*
- *Det ekonomiska värdet; värdet ställs i relation till vad biljetterna skulle ha kostat om de köpts privat. I detta fall – biljetter inklusive mat och vin värda cirka 1000 kr anses inte måttfull.*

Etiknämns sammanfattande bedömning i detta fall är att arrangemanget inte anses förenlig med koden, särskilt i kombination med middag och vin. Förmånens värde är för högt och kopplingen till tjänsteutövningen svag. (Observera att bedömningen i fallet utgick från att det inte är beslutsfattare i myndighetsutövning eller upphandling – då är erbjudandet inte godtagbart under några förutsättningar).

6.3 Studieresor, kurser, seminarier

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen har generellt ansetts vara godtagbara. Dock bör det mer sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig ska resan vara seriöst upplagd och det ska i princip inte förekomma ovidkommande nöjesarrangemang. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och det är arbetsgivaren som ska välja ut de personer som deltar.

Om en studieresa/kurs/seminarium bedöms vara intressant att delta i, men det kan vara tveksamt om denna kan anses som tillbörligt eller inte, bör arbetsgivaren bekosta studieresan/kursen/seminariet.

Exempel 1: Hovrätten för Övre Norrland, dom 2003-04-07, mål nr B 39-02

Ett kommunägt utbildningsbolag bjöd in till och arrangerade älgjakt för arbetstugare inom företag, landstings- och kommunal verksamhet, länsarbetsnämnd, skatteförvaltning m.m. Kostnaden för älgjakten, vilka inkluderade kostnader för jaktupplåtelse, fjällavgift för älgar samt enklare kost och logi, betalades av utbildningsbolaget. Sammanlagt 11 personer i det kommunala utbildningsbolaget dömdes för givande av muta. (Åtalet gällde bara bestickning, givande av muta)

Exempel 2: Göta hovrätt, dom 2008-11-19 i mål RH 2009:16 (mål nr B 2573-07) och Jönköpings tingsrätt, dom 2007-09-18 i mål nr B 3260-06. 42 sjukhusanställda deltog på en resa till Prag i augusti 2003. Varje deltagare betalade 250 kr per person. För att täcka resterande kostnad för resan (131 250 kr) utnyttjades behållningen på ett klinikkonto samt lämnades ekonomiskt bidrag för resan med sammanlagt 64 000 kr av sju läkemedels- och implantatföretag. Tre läkare/chefer åtalades för mutbrott och representanter för 4 läkemedelsbolag åtalades för bestickning. Åtalen ogillades i TR men HovR dömde klinikchefen samt en av läkarna för mutbrott.

Exempel 3: Östersunds tingsrätt, rotel 1, avd. 1, mål nr B 1784-98/2001 Två kommuner i Jämtland diskuterade och utredde under år 1997 frågan om att upphandla vård och omsorg i konkurrens. En politiker från vardera kommunen blev bjuden av ett anbudsgivande företag på en

konferensresa med inträdesbiljetter till ishockey-VM i Helsingfors. Chefen för det anbudsgivande företaget dömdes för bestickning och politikkerna dömdes för mutbrott.

Exempel 4: Örebro tingsrätt, mål nr B 3301-07/2008

Trä kommunanställda bjöds på en kryssning till Åland av en företagare som kommunen gjorde inköp från. De båda kommunanställda dömdes för mutbrott och företagaren för bestickning.

6.4 Gåvor

I princip ska gåvor aldrig tas emot från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som utövar myndighetsutövning, arbetar med upphandling eller inköp och för den som är anställd inom vård och omsorg.

Gåvor i samband med högtidsdagar eller jul kan accepteras, och som riktmärke gäller då att julklappar samt gåvor vid högtidsdagar som tumregel inte ska vara värda mer än 1 % av basbeloppet. Basbelopp för år 2015 är 44 500 kr, det vill säga gåvan kan vara värd cirka 445 kr för år 2015.

Gåvor till anställda inom skola och omsorg från enskilda elever bör endast tas emot om gåvan är av obetydligt värde. Gemensamma gåvor från elever eller föräldrar i samband med terminsavslutningar accepteras normalt om värdet inte överstiger 1 % av basbeloppet.

Anställda på kommunen eller förtroendevalda ska heller inte ge gåvor till utomstående som betingar ett värde av mer än 1 % av basbeloppet.

Observera att det är fråga om tumregler och inte exakta belopp.

Exempel 1: Svea hovrätt, dom 2007-06-18 i mål nr B 7641-06 och Falu tingsrätt, dom 2006-09-06 i mål nr B 1054-06 En bilhandlare överlämnade, inför jularna 2004 och 2005, öl och sprit till var och en av sju anställda vid Svensk Bilprovning. De inblandade hävdade att det rörde sig om julgåvor, men de dömdes för bestickning och mutbrott av TR och HovR.

Exempel 2: Södertörns tingsrätt, dom 2013-03-19 i mål nr B 12914-11

En förvaltningschef mottog presentkort för resor av en platschef för ett asfaltsbolag som stod i flerårigt ramavtal med kommunen. Förvaltningschefen och platschefen dömdes av tingsrätten för mutbrott respektive bestickning till villkorlig dom.

Exempel 3: Beslut av Riksenheten mot korruption den 3 november 2010, AM-175968-10. En partiledare gick på ett tennisevenemang efter att ha tagit emot gratisbiljetter för fem dagar. Biljetterna var värda 750 kr per styck och dag. Det ansågs råda viss osäkerhet inom riksdagen avseende vad som är tillåtet för en riksdagsman att ta emot som gåva, vilket, även om det inte är

ansvarsbefrånande, i vissa mån skulle kunna beaktas till den enskildes fördel vid en straffrättslig bedömning. I förevarande fall ansågs dock möjligheten till otillbörlig påverkan, trots att förmännen inte var av ringa värde, vara mycket låg.

Exempel 4: Hovrätten för Västra Sverige, dom 2013-09-19 i mål B 1611-13 och Göteborgs tingsrätt, dom 2013-01-17 i mål nr B 17904-10. Sedan en hovrätt vid ett kommunalt bostadsbolag för eget bruk mottagit ett justerbudkar av en butikschef för en butik med vilken kommunen hade upphandlingsavtal uppstod fråga om ansvar för mutbrott och bestickning. Samtliga frikändes på grund av svag berisning.

Exempel 5: Sollentuna tingsrätt, mål nr B 92-04/2006. En kommunpolitiker körde sin bil mot rött ljus och blev stoppad av polis. Kommunpolitikern erbjöd polistjänstemannen en slaska vin för att slippa rapportering. Kommunpolitikern dömdes för mutbrott.

6.5 Tjänster

En muta kan även bestå av sidoleveranser av varor eller tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av en bil eller ett hus.

Exempel 1: Göteborgs tingsrätt, dom 2013-10-18 i mål nr B 13092-10. En tjänsteman vid en kommunal idrotts- och föreningsförvaltning hade i tjänsten visst inflytande över vilka entreprenörer som anlätades för olika arbeten inom vissa av förvaltningens område. Tjänstemannen fick olika typer av gratisjänster från leverantören. Det handlade bl. a om gratis synundersökning för tjänstemannen och hans fru, gratis musicaltillställningar etc. Tjänstemannen ha gjort sig skyldig till mutbrott vid sju tillfällen under knappt två år. Enligt tingsrätten innebar det att förfarandena satts i system varför gärningarna bedömdes som grovt mutbrott. Påföljden bestämdes till villkorlig dom och 160 timmar samhällstjänst.

Exempel 2: Stockholms tingsrätt, dom 2013-06-14 i mål nr 1911-09 (laga kraft). Sedan en kommunalt anlita projektledare bl.a. uppfört ett fritidsbus och delar av kostnaderna stannat på ett byggbolag som stod i avtalsrelation med kommunen uppstod fråga om mutbrott och bestickning. Kommunen hade i slutet av 2005 ingått ett avtal med byggbolaget avseende en större om- och nybyggnation av ett kvarter. Kommunen hade dessförinnan anlita en projektledare som också var kvalitetsansvarig för ändamålet. Det påstådda mutbrottet respektive bestickningen ansågs vid en samlad bedömning inte vara grovt. Bestickning och mutbrott av normalgraden preskriberas efter fem år. Eftersom det i gärningsbeskrivningen angivits att installationerna ägt rum varen 2007 och samtliga tilltalade delgetts stämning efter utgången av våren 2012 ansågs tingsrätten att de påstådda brotten preskriberats. Atalet mot projektledaren och de två byggbolagsanställda lämnades därför utan bifall.

6.6 Förmån och gåva i testamente och andra slags belöningar

Anställda inom vårdområdet kan bli särskilt utsatta för att vårdtagaren vill ge belöning för ett gott utfört arbete. På detta område gäller i princip nolltolerans, med undantag av en kopp kaffe eller liknande förmåner av ringa värde.

Det är inte godtagbart att en vårdtagare testamenterar egendom till anställda eller att anställda får köpa egendom till ett vänskapspris. Om en vårdare får veta att en vårdtagare/brukare har för avsikt att testamentera egendom till den anställde så ska den anställde omedelbart klargöra för testatorn (vårdtagaren/brukaren) att han/hon inte får ta emot förordnandet. Den anställde ska också avhålla sig från varje handlande som testatorn kan uppfatta som ett samtycke. Anställda inom vårdområdet/äldreomsorg ska inte heller medverka vid upprättande av en vårdstagandes testamente. Det är också olämpligt att den kommunanställda ställer upp som testamentsvittne. Den anställde bör istället hänvisa till sakkunniga på området. Det finns formkrav för ett testamente och det är viktigt att det är korrekt upprättat för att det överhuvudtaget ska vara giltigt. En anställd kan självklart hjälpa till med enklare göromål som har med testamentet att göra, exempelvis ta reda på kontaktuppgifter till advokat eller annan sakkunnig.

Exempel 1: Stockholms tingsrätt, dom 2005-12-14 i mål nr B 27489-05

En person som var bosatt på ett äldreboende testamenterade sin kvarlåtenskap till bland annat en anställd på äldreboendet. Den anställde godkände och erhöll därmed 344 943 kr efter avdrag för skatt. Genom att ta emot kvarlåtenskapen ansågs den anställde gjort sig skyldig till mutbrott och dömdes till 40 dagsböter. Pengarna – 344 943 kr – förverkades.

Exempel 2: Svea hovrätt, dom 2014-05-14 i mål nr B 128-13 och Stockholms tingsrätt, dom 2012-12-05 i mål nr B 1101-09 En hemvårdare hade av en vårdtagaren angivits som mottagare i ett gåvobrev och i ett testamentariskt förordnande. Hemvårdaren mottog gåvan som av åklagare värderats till ca 1600 kr. Hovrätten ändrade tingsrättens dom och dömde hemvårdaren för mutbrott med dagsböter som påföljd.

Exempel 3: Hovrätten för Nedre Norrland, dom 2004-06-10 i mål nr B 918-03 och Hudiksvalls tingsrätt, dom 2003-09-12 i mål nr B 552-03 En hemvårdare som arbetade inom hemtjänsten tipsade sin dotter och svärson om att en äldre man som hon jobbade hemma hos ville sälja sin bil. Dottern och svärsonen fick köpa bilen för 3000 kr även om bilens värde var ca 12.000 kr. HovR dömde hemsamariten för mutbrott och dottern för medhjälp till mutbrott.

Exempel 4: Svea hovrätt, avd. 01, rotel 0111, mål nr B 6279-03/2005 och Solna tingsrätt, mål nr B 1034-03/2003 En bundläggare vid ett allmännyttigt bostadsföretag tog betalt av folk som sökte lägenhet för att låta dem gå före i bostadskön och erhålla hyreskontrakt snabbare.

Åtalet omfattade 20 lägenhetsvärdar som hon ansågs ha tjänat 940 000 kronor på att förmedla. Handläggaren dömdes för grovt mutbrott och ytterligare två personer dömdes för medhjälp till mutbrott.

6.7 Rabatter och lån

Anställda eller förtroendevalda i Tyresö kommun får inte ta emot rabatter, foljderbjudanden eller lån från kommunens intressenter som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris.

Rabatter inom ramen för en personalförening är inte otillbörliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

Exempel 1: Hovrätten för Nedre Norrland, dom 2007-04-19 i mål nr B 3-06 och Hudiksvalls tingsrätt, dom 2005-12-16 mål nr B 586-03. En socialsekreterare lånade 130 000 kr av en klient som just ärt 200 000 kr. Återbetalningen kom att skötas delvis genom att med kommunens pengar bevilja klienten ekonomiskt bistånd. TR dömde socialsekreteraren för bland annat grovt mutbrott. HovR fann att det var ett mutbrott dock av normalgraden, vilket hade blivit preskriberat.

Exempel 2: Uppsala tingsrätt, dom 2006-07-04 i mål nr B 3076-02 och B 2191-05/2006 En landstingsanställd låstekniker tillika arbetsledare lånade pengar för privat bruk av en leverantör. Den landstingsanställda dömdes för mutbrott och leverantören för bestickning.

Exempel 3: Örebro tingsrätt, rotel 5, mål nr B 3429-05/2006

A var företrädare för en fast entreprenör till Fortum och B var projektledare med ansvar för mindre upphandlingar inom Fortum. I september 2002 lät A entreprenörsföretaget räntefritt låna ut 200 000 kr till B genom ett skuldebrev. Lånet återbetalades av B den 3 januari 2003. Bakgrunden till skuldebrevet uppgavs vara att B och hans barn hade för avsikt att förvärva ett bageri. A erbjöd sig att hjälpa till med finansieringen. Åtal för mut- och bestickningsbrott bifölls.

6.8 Övriga erbjudanden, bonuspoäng med mera

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudande i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om en resa, låna en sportstuga eller segelbåt eller deltagande i olika aktiviteter som t ex golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden, alternativt betala det marknadsmässiga priset.

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

Exempel 1: Västmanlands tingsrätt, dom 2010-11-02 i mål nr B 5537-09 En VD för ett jämansbolag bjöd en kommuntjänsteman på en rekreationsresa till fjällen. Bolaget betalade ca 7 000 kr för tjänstemannens resa. VD:n dömdes för bestickning.

7 Jäv och andra intressekonflikter

7.1 Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner, landsting och regioner finns i kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald 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 dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

7.2 När är man jävig?

Klart fall av jäv är

- om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroender för din opartiskhet, till exempel om du är

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

I myndigheters verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte "känns bra" och som därför kan ifrågasättas. I denna gräzon av olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan dig som tjänsteman eller förtroendevald och någon part i ärendet kan omständigheterna vara av den karaktären att myndighetens 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 bör avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull".

En förtroendevald behöver dock inte förklara sig jävig varje gång det rör myndighetsutövning mot en person de känner till. Det är naturligt att en förtroendevald i kommunen känner många personer i kommunen. Jävsfrågan får avgöras från fall till fall beroende på relation med personen, samt eventuell intressekonflikt. I bedömningen bör den förtroendevalda försöka sätta sig in i hur en utomstående kan se på saken och fråga sig om det kan finnas en

intressekonflikt som riskerar att påverka beslutsfattandet. Förtroendet för myndigheten ska inte påverkas.

7.3 Verkan av jäv

Om du är jävig får du inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Det innebär att du normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet över huvudtaget. Den som är jävig får inte heller närvara vid det nämndsammanträde när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta, normalt till din chef. Är du förtroendevald har du ett särskilt ansvar att självmant avstå från beslutsfattande samt att delta i handläggningen. På ett nämndsammanträde om exempelvis ordförande menar att annan förtroendevald i nämnden är jävig i viss fråga, och den förtroendevalda inte håller med, får man ta upp ett särskilt ärende om jävsfrågan och rösta om det.

Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion.

Om du skulle delta i ett ärendes handläggning fast du är jävig kan du orsaka försening av det eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas och upphävas på grund av jävet. Kommunen kan också i vissa fall vid myndighetsutövning bli skadeståndsskyldig, om förseningen medför ekonomiska förluster för den andra parten.

Datum 2015-09-03
 Tid 09:00–11:15
 Plats Sammanträdesrummet Bollmora

Beslutande Se närvarolista

Övriga deltagare Se närvarolista

Justeringens plats och tid Kommunledningskontoret 2015-09-04

Paragrafer 115 - 129

Sekreterare 
 Hillevi Elvhage

Ordförande 
 Fredrik Sawestahl

Justerande 
 Kristjan Vaigur

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.
 Observera att anslagstiden inte är samma sak som överklagandetiden.

Organ Kommunledningsutskottet
 Sammanträdesdatum 2015-09-03
 Datum då anslaget sätts upp 2015-09-07
 Datum då anslaget tas ned 2015-09-29
 Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliets arkiv plan 6

Underskrift 
 Hillevi Elvhage

	Utdragsbestyrkande
---	--------------------

Närvarolista

Beslutande

Fredrik Saweståhl (M), ordförande

Mats Lindblom (FP)

Anita Mattsson (S)

Ulrica Riis-Pedersen (C)

Leif Kennerberg (KD)

Kristjan Vaigur (S)

Marie Åkesdotter (MP)

Ersättare

Andreas Jonsson (M), §§ 115-124 och 129

Anna Steele (FP)

Helen Dwyer (C)

Anders Linder (S)

Marcus Obligado (V)

Övriga

Bo Renman, kommundirektör, kommunledningskontoret

Sigbrith Martinsson, ekonomichef, kommunledningskontoret

Jonas Jansfors, tf HR-chef, HR-enheten, § 115

Catarina Stavenberg, kvalitetschef, kommunledningskontoret, till och med § 120

Åsa Danielsson, förvaltningschef, socialförvaltningen, §§ 115-118

Monika Larsson, förvaltningschef, barn- och utbildningsförvaltningen, §§ 115-118

Ann-Catrine Hagner, chef konsult- och servicekontoret, konsult- och servicekontoret, till och med § 124

Maj Ingels Fagerlund, säkerhetschef, kommunledningskontoret, till och med § 120

Ulrika Josephson Westberg, chef kommunkansliet, kommunledningskontoret

Hillevi Elvhage, kommunsekreterare, kommunledningskontoret


Anki Svensson, ordförande barn- och utbildningsnämnden, barn- och utbildningsnämnden, §§ 115-118

Frånvarande

Anna Lund (KD)

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	---	--	--------------------

Karin Ljung (S)

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------