

OM MUTOR OCH JÄV

– en vägledning för offentligt anställda

Till Dig som är verksam inom stat, kommun eller landsting

Inom den offentliga förvaltningen arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet.

Medborgarnas förtroende för den offentliga förvaltningen fordrar att vi som verkar i denna inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning. Vi har alla ett ansvar mot våra uppdragsgivare – medborgarna – att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma. På så sätt försvarar vi och stärker rättssamhället.

Men vad är "korrupt beteende"? Var går gränsen för muta eller jäv? Lagen ger oss inte alltid så tydliga anvisningar. Ett personligt ansvarstagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid. Denna vägledning vill vara ett stöd för det. Vi hoppas också att den ska stimulera till givande diskussioner på din arbetsplats.

Vägledningen är resultatet av ett samarbete mellan Finansdepartementets avdelning för offentlig förvaltning och Sveriges Kommuner och Landsting.

Bakgrund och syfte

Offentlig förvaltning arbetar på medborgarnas uppdrag. Vi som är verksamma i den har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. På så sätt rubbas inte medborgarnas förtroende och rättssamhället försvaras och stärks. Detta lägger ett stort ansvar på var och en av oss.

Inom det offentliga handlägger vi ärenden och sköter andra uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för myndigheters, styrelser, nämnders eller förvaltningars saklighet eller opartiskhet kan rubbas. *En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.*

Ett syfte med denna vägledning är att visa på riskerna med att över huvud taget ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten.

Ett annat syfte är att visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor eller jäv.

Ett tredje syfte är att fungera som underlag för arbetsplatsdiskussioner där du och dina kollegor gör klart för er hur lagarna och myndighetens regler ska tillämpas i olika mut- och jävssituationer som skulle kunna uppkomma på er arbetsplats.

korruption, missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor.

Nationalencyklopedin, www.ne.se

Vägledningen vänder sig till alla som är offentligt anställda, dvs. till dig som arbetar i statlig myndighet, kommun eller landsting och till dig som är förtroendevald inom offentlig verksamhet.

Den offentliga förvaltningen spänner över skiftande områden och de anställda är verksamma under varierande förhållanden. Därför blir vägledningen med nödvändighet allmänt hållen.

Mutor och bestickning

Vad säger lagen?

Lagregler om mutor och bestickning finns i brottsbalken. De omfattar alla arbetstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också mutbrott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (20 kap. 2 § brottsbalken).

Bestickning är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också bestickning (17 kap. 7 § brottsbalken).

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en "tillbörlig" och en "otillbörlig" belöning eller förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Man kan konstatera att *domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn*. Några exempel på rättsfall finns i bilaga.

En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen.

Att fundera över

Frågor som du bör ställa dig om du erbjuds något av en utomstående part är:

- 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?

Några typiska situationer där du bör tänka dig noga för är inför erbjudanden om gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även mer dolda förmåner som exempelvis inköp till "självkostnadspris". *Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.*

Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den. Men om den över huvud taget ska kunna tas emot måste det vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Ibland kan även en gåva eller belöning utan ekonomiskt värde framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Rena penninggåvor kan aldrig tas emot även om det skulle röra sig om små belopp.

Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör du ta upp frågan med din chef för bedömning. En otillbörlig gåva kan naturligtvis inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den.

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppdraget att de lagar, policies och etiska regler som gäller på hemmaplan även ska följas utomlands. Om den lokala lagstiftningen är strängare gäller naturligtvis den.

Det kan någon gång hända att du erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att acceptera men där sedvanligt umgänge förutsätter att den tas emot. Du bör då snarast lämna gåvan till behörig chef för beslut om hur myndigheten ska ta hand om den.

Uppmärksamma mutförsök och andra oegentligheter

Om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörliga bör du genast meddela det till din chef eller annan lämplig överordnad.

Vi förväntas som offentligt anställda leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete. Vi har anledning att förvänta oss att även andra på vår arbetsplats lever upp till samma höga krav. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgarna – innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet. Därför bör du agera om du skulle få reda på att någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning. Du kan exempelvis informera lämplig överordnad. Vidare finns alltid möjligheten att vända sig till myndighetens ledning, internrevisionen eller till polis och åklagare.

Sammanfattning

Om någon som berörs av ditt arbete försöker ge dig en gåva eller förmån – gör en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i sammanhanget. Tänk på att mycket höga krav ställs på anställda inom offentlig förvaltning.

Sådana förmåner som inte är avsedda att påverka ditt handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka det är som regel tillåtna, till exempel:

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

Exempel på otillbörliga förmåner är:

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

Vid tvekan var försiktig. En gåva som du avstått från behöver du aldrig ångra!

Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för offentliganställda finns bland annat i 11 § förvaltningslagen och i 6 kap. 24-27 §§ 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. I första hand gäller reglerna beslutande och föredragande, men även den som medverkat genom att upprätta ett förslag till beslut men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen.

När är man jävig?

Klara 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,
- när ett ärende överklagats eller av annat skäl ska avgöras i en högre instans och du tidigare deltagit i den slutliga handläggningen i den lägre instansen.

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet 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 gråzon 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 kan en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull".*

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 huvud taget.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självant meddela detta, normalt till din chef. 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 på grund av jävet.

Ansvaret för att lagarna följs

Det ingår i myndighetens, kommunens eller landstingets ansvar för sin verksamhet att informera sina anställda och förtroendevalda om de lagar som gäller och hur de ska tillämpas inom den egna myndigheten. I frågor som rör mutor och jäv har många organisationer kompletterat lagstiftningen med särskilda riktlinjer för sin egen verksamhet. Det är angeläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Det är ditt ansvar att sätta dig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att i diskussion med dina chefer och kolleger aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

Några rättsfall

En kvinna som arbetade inom hemtjänsten fick reda på att ett äldre par som hon arbetade hos skulle sälja sin bil. Kvinnans dotter fick köpa bilen för 3 000 kronor, trots att den värderats betydligt högre. Hovrätten fällde vårdbiträdet för mutbrott och dottern för medhjälp.

Hovrätten för Nedre Norrland, mål nr B 918-03, dom 2004-06-10

Genom att felaktigt folkbokföra vissa personer på adresser i Stockholm medverkade en anställd vid Skatteverket till att dessa kunde byta till sig attraktiva lägenheter. Han dömdes till åtta månaders fängelse för grovt tjänstefel och mutbrott. De två män som förmedlade lägenheterna dömdes också till fängelse.

Stockholms tingsrätt, mål nr B 730-04, dom 2004-03-30

En kvinna som bott i Sverige en tid skulle yttra sig med anledning av att hennes mamma ansökt om uppehållstillstånd i Sverige. När hennes brev kom in till dåvarande Invandrarverket fanns en sedel på tusen kronor i kuvertet. Hovrätten fann det visat att kvinnan otillbörligt försökt påverka en tjänsteman och hon dömdes för bestickning.

Göta hovrätt, mål nr B 1060-03, dom 2003-10-31

En vårdare vid en kriminalvårdsanstalt lånade 5 000 kr av en intagen för att köpa vinterdäck till sin bil. Den intagne bad inte om någon gentjänst. Tingsrätten ansåg att lånet varit otillbörligt och hade skett i vårdarens tjänsteutövning och dömde för mutbrott till villkorlig dom och 80 dagsböter.

Kalmar tingsrätt, mål nr B 1197-01, dom 2002-06-24

Ett kontorsvaruföretag sände erbjudanden till ett stort antal offentliga och privata arbetsplatser och utlovade en freestyle till dem som beställde produkter för mer än ett visst belopp. Domstolen ansåg att erbjudandet var avsett att påverka mottagarnas handlande i tjänsten och var en utfästelse om en otillbörlig belöning. De ansvariga dömdes för bestickning.

Högsta domstolen, mål nr B2833-91, dom 1993-10-20

Föreståndaren för ett servicehus medverkade till att en i huset boende person upprättade testamente till hennes förmån och mottog den testamenterade egendomen, sedan testator avlidit. Domstolen dömde föreståndaren för mutbrott.

Högsta domstolen, mål nr B580-84, dom 1985-06-27

Institutet Mot Mutor har en rättsfallsbank där domar från år 2000 och senare refereras, www.institutetmotmutor.se

Anteckningar

Produktion: Finansdepartementet och SKL
Formgivning: Liedgren Design
Tryck: AB Danagårds Grafiska, Ödeshög 2009
Artikelnummer: 2006.09

Om mutor och jäv är en vägledning för dig som arbetar i statlig myndighet, kommun eller landsting. Den behandlar riskerna med att ta emot gåvor eller förmåner från personer eller organisationer som man har att göra med i tjänsten. Den visar hur du kan resonera och agera om du utsätts för ett tveksamt erbjudande eller om du riskerar att hamna i en jävssituation. Vägledningen fungerar också som underlag för arbetsplatsdiskussioner i dessa frågor.

Skriften har utarbetats av Finansdepartementets avdelning för offentlig förvaltning och Sveriges Kommuner och Landsting.

Statliga myndigheter och enskilda personer kan kostnadsfritt beställa broschyren på www.regeringen.se eller på telefon 08-405 43 99.

Kommuner och landsting kan kostnadsfritt beställa enstaka exemplar av broschyren på www.skl.se eller på telefon 020-31 32 30 (uppgå beställningsnummer 5082).