

Verksamhetsplan

Givande och tagande av muta

Gäller från:	2018-05-01
Gäller för:	Anställda i kommunen, i de kommunala bolagen och förtroendevalda i kommunfullmäktige, nämnder och kommunala bolagen
Globalt mål:	Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, rättvisa för alla tillgodoses och bygga effektiva och inkluderande institutioner på alla nivåer (Globalt mål nr 16)
Fastställd av:	Kommunstyrelsen
Utarbetad av:	Kommunjurist
Revideras senast:	2025-05-01
Version:	1
Dokumentansvarig förvaltning:	Kommunledningsförvaltningen

Ett utskrivet dokument är alltid en kopia, giltig version finns alltid på intranätet.



Innehållsförteckning

Verksamhetsplan	1
Innehållsförteckning	2
Inledning.....	3
Allmänna utgångspunkter och förhållningssätt.....	3
Hur anmäls misstankar om allvarliga missförhållanden	3
Information och uppföljning	4
Mutbrott.....	4
När är en gåva otillbörlig?.....	4

Inledning

I Ljungby kommun har en policy fram i syfte att vägleda Ljungby kommuns anställda och förtroendevalda till ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner i kommunen. Policyn gäller för alla anställda i kommunen och i de kommunala bolagen samt de politiskt förtroendevalda, det vill säga ledamöter av kommunfullmäktige, nämnder och kommunala bolag. Utifrån policyn redovisas närmare i denna verksamhetsplan hur bedömning av vad som är att anse som otillbörlig förmån respektive tillbörlig förmån. Vidare redovisas hur kommunens anställda och förtroendevalda ska tänka och agera både då man ställs inför situationer då man erbjuds olika förmåner och vad man ska tänka på innan man själv som företrädare för kommunen erbjuder andra såväl internt som externt olika förmåner samt vad detta kan leda till för konsekvenser.

Allmänna utgångspunkter och förhållningssätt

De allmänna utgångspunkter och förhållningssätt som anges i policyn förtjänar att återupprepas inom ramen för denna verksamhetsplan för att det ska stå tydligt för envar vad syftet är med de avvägningar som ska göras och som följer av verksamhetsplanen nedan.

Anställda och förtroendevalda verkar på kommunmedlemmarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning.

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla som på något sätt företräder Ljungby kommun. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk

Policyn och tillhörande verksamhetsplan tar även sikte på att utgöra ett stöd för att personal och förtroendevalda inte av misstag eller aktivt ska handla på ett sätt i sin tjänsteutövning att de riskerar misstänkas och dömas för korruptionsbrott.

Hur anmäls misstankar om allvarliga missförhållanden

Om en medarbetare får kännedom eller misstänker allvarliga missförhållanden anmäls detta till Ljungby kommuns personalchef skriftligt. Anmälan ska innehålla vilken typ av oegentlighet som har observerats och vilken eller vilka som är misstänkta för oegentligheten. Anmälan ska vara så tydlig och detaljrik som möjligt.

Anmälaren kan välja att vara anonym eller uppge kontaktuppgifter. De uppgifter som lämnas, både om oegentligheten och om eventuell anmälare, är dock som huvudregel offentliga och kan lämnas ut om inte sekretess gäller enligt reglerna i offentlighets – och sekretesslagen.

Information och uppföljning

Alla förtroendevalda och anställda i Ljungby kommun ska ta del av gällande policy på området och denna verksamhetsplan. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Den ska finnas tillgänglig i ledningssystemet.

Varje förvaltning, bolag och stiftelse där Ljungby kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen ansvarar för att denna policy och verksamhetsplan efterlevs.

Mutbrott

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. Tagande och givande av muta är två sidor av samma ska 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 arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller för annan tar emot, låter sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst 6 månader och högst 6 år.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. Givande av muta är straffbart med böter eller fängelse högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst 6 månader och högst 6 år.

Bestämmelserna om muta gäller även om t ex en arbetstagare begått gärningen innan denne fick anställning eller efter att denne slutat densamma. Det behöver inte vara fråga om kontanta belöningar, utan bestämmelsen gäller också förmåner av annat slag. Även gåvor som lämnas, utlovas eller erbjuds någon närstående till arbetstagaren omfattas av straffansvaret. Gåvan behöver inte vara på förhand utlovad eller förutsatt. Något orsakssammanhang mellan gåvan och det sätt på vilket arbetstagaren utövar sin befattning behöver inte finnas. Det är inte heller nödvändigt att gåvan ges under den tid då arbetstagaren fullgör sin yrkesutövning.

När är en gåva otillbörlig?

Vad som medför risk för en *otillbörlig påverkan* av mottagaren i dennes tjänsteutövning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Sådant som vägs in är kopplingen mellan förmånen och mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet förmånens värde och dess beskaffenhet samt partsrelationer. Klart otillbörligt är att ge och ta emot en förmån som förknippas med att någon i sin tjänsteutövning ska handla på ett visst sätt, t.ex. att viss prestation ska utgå från den anställdes eller den förtroendevaldes sida. Det spelar då ingen roll om kommunen lider någon skada eller inte.



Avgörande för hur en förmån ska betraktas är som regel förmånens värde sett från mottagarsynpunkt. Några beloppsgränser för vad som kan anses vara en otillåten muta eller godkänd förmån finns alltså inte. Otillbörlighet i det konkreta fallet föreligger då förmånen är så attraktiv att den kan antas påverka mottagaren och därmed dennes handlande i tjänsten. För att vara acceptabel ska förmånen utgöra ett naturligt led i mottagarens tjänsteutövning eller vara uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.

En mycket vanlig jämförelse är de belopp som finns i skattelagstiftningen när det gäller julklappar, högtidsgåvor, representation och liknande. Att det finns belopp i skattelagstiftningen saknar dock helt betydelse när det gäller att avgöra om det är en muta eller otillbörlig förmån/belöning. Att vissa förmåner upp till ett visst belopp är skattefria är ett helt annat regelverk och ska inte jämföras med de regler som gäller på det straffbara området.

Institutet Mot Mutor har dock vissa rekommendationer som man kan hämta inspiration ifrån. Bland annat anser de att det kan vara rimligt att ge en sedvanlig julklapp till person i offentlig sektor på cirka en procent av prisbasbeloppet (450 kr).

Observera! Förmånsbegreppet är brett och omfattar både materiella och immateriella förmåner eller andra värden. Även förtäckta förmåner kan betraktas som otillbörligt som t.ex. högavlönat styrelseuppdrag.

I praktiken inriktas prövningen på följande faktorer:

1. Hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen
2. Om förmånen lämnas i samband med myndighetsutövning eller offentlig upphandling
3. Förmånens beskaffenhet och värde
4. Relation mellan förmånens värde och förväntad motprestation
5. Frekvens av förmåner
6. Partsrelationerna, särskilt mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet
7. Vem som tar initiativ till förmånen (kan betraktas som mer allvarligt om någon begär en förmån)

Särskilda förhållanden som beaktas är vidare:

1. Eventuell personlig vänskap
2. Huvudmannens medgivande eller vetskap – när det gäller åtgärder inom den privata sektorn
3. Innehåll i eventuell policy inom myndigheten, kommunen eller företaget.

Frågan om en förmån är otillåten måste avgöras mot bakgrund av alla betydelsefulla omständigheter i det enskilda fallet. De omständigheter som ska beaktas särskilt vid denna bedömning är följande:

Förmånens värde

Risken för beteendepåverkan ökar med förmånens ekonomiska eller personliga värde och frekvens av förmåner till en anställd eller uppdragstagare. I allmänhet ska därför försiktighet iakttas när det gäller förmåner av inte obetydligt värde, förmåner som förekommer frekvent och förmåner med personligt värde.

Mottagarens position

Det är betydelsefullt vilken anställning eller vilket uppdrag mottagaren av förmånen har. Om

den anställde eller uppdragstagaren arbetar åt myndighetsutövande organ eller organ som har hand om offentlig upphandling intar denne en särställning även om hon/han själv inte beslutar i sådana ärenden (utan tillhör t ex personer som arbetar med administration och service). Särskild restriktivitet ska därför iakttas om förmåner lämnas till sådana personer. Detsamma gäller förmåner till den som är anställd i eller uppdragstagare hos ett företag som ägs eller är finansierat av staten, landsting eller kommun.

Förmånens art

Risken för att en förmån är att bedöma som otillåten ökar ju svagare anknytningen är till mottagarens arbetsuppgifter. Det är därför av betydelse om förmånen har ett tydligt samband med och ingår som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete. Med det avses t ex att diskutera arbetsrelaterade frågor över en måltid, eller en studieresa där arbetsrelaterade programpunkter utgör ett väsentlig inslag.

Mottagarkretsen och formerna för erbjudandet av förmånen

En förmån av evenemangskaraktär bör i princip riktas till en obestämd krets av personer snarare än till särskilt utvalda personer. Det är vidare av betydelse att förmånen lämnas öppet. Kravet på öppenhet innebär att en förmån normalt ska riktas direkt till mottagarens arbets- eller uppdragsgivare, vara godkänd av denne eller vara förenlig med dennes etablerade policy i fråga om förmåner.

Institutet Mot Mutor har sedan sin tillkomst verkat för självreglering som medel att bekämpa korruption i samhället. Näringslivet har på så vis varit pådrivande i kampen mot mutor och övertygat staten om vikten av kraftfull lagstiftning på området.

Koden skapades inom ramen för arbetet med den nya mutbrottslagstiftningen och ska ses som ett komplement till lagstiftningen. Koden omfattar alla bokföringsskyldiga företag, inklusive offentligt ägda bolag, och omfattar alla typer av förmåner.

Koden är i princip strängare än brottsbalkens regler varför den som följt koden ska kunna räkna med att förfarandet är straffritt. Information som är relevant har därför inhämtats från *Institutet Mot Mutor* och införlivats i denna policy. Den så kallade "Näringslivskoden" kan hämtas och laddas ned från deras hemsida.

Den som är offentliganställd 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.

Varje enhet och varje bolag inom kommunen bör vara tydliga mot sin omgivning att man undanber sig julgåvor från utomstående. Om någon ändå insisterar på att ge en julgåva till någon enhet, förtroendevald eller anställd måste följande särskilt beaktas.

Varningsflaggor

Försiktighet ska iakttas om något av följande föreligger:

- förmånen har ett inte obetydligt värde eller ges frekvent,
- förmånen har inte ett tydligt samband med mottagarens arbete eller uppdrag,

- förmånen ingår inte som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete eller uppdrag,
- förmånen erbjuds eller överlämnas till mottagaren (eller dennes närstående) i nära anslutning till beslut som berör givaren,
- den anställde eller uppdragstagaren bjuds in till evenemang tillsammans med medföljande, t ex anhörig eller vän,
- förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer,
- förmånen lämnas inte öppet,
- förmånen avviker från allmänt accepterade umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ, eller
- förmånen initieras av mottagaren.

Då det ändå kan bli aktuellt kan följande tjäna som vägledning:

Exempel på otillbörliga förmåner

- Lunch eller julbord i samband med myndighetsutövning eller upphandling. Även andra förvaltningar och bolag i kommunen bör vara uppmärksamma på att inte agera på ett sätt som kan påverka kommunens anseende vad gäller att förhålla sig opartisk och saklig i samband med upphandling.
- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskillning osv.
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon osv. för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor

Exempel på godtagbara förmåner

- Sedvanliga gåvor i form av presentartiklar av lägre värde
- Enstaka inte alltför påkostade representationsmåltider, t.ex. normal arbetslunch eller normal jullunch. Men de får inte ske i samband med myndighetsutövning eller upphandling
- En present kan man ge eller ta emot så länge den håller sig under det rekommenderade beloppet 450 kr. Däremot bör man inte ge bort alkohol.

Särskild försiktighet bör iakttas vid *personlig vänskap*. Redan vänskapen i sig kan påverka tjänsteutövningen. Däremot är sådana förmåner som parterna personligen bekostar och ger varandra normalt att betrakta som vänskapsgåva och är i normalfallet ingen muta.

Vanligt förekommande situationer där risk för otillbörlig påverkan finns

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 skall 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 skall vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp. 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 anställd eller förtroendevald på annan förvaltning, bolag eller stiftelse 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 får inte tas emot. Om en arbetstagare inom äldrevården 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. Äldreomsorgens personal ska inte heller delta vid upprättande 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.

Anställda och förtroendevalda i Ljungby kommun ska i denna roll inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda 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 anställda 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 golftävlingar. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla och de ska alltid godkännas av överordnad chef. Bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor skall endast användas i tjänsten. Jävsliknande förhållanden Grundläggande för stadens 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.

Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd eller förtroendevald erbjuder 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 ej bör kontakt tas med närmaste chef eller jurist vid kommunledningsförvaltningen.

Att representera kommunen

Vid vissa tillfällen kan en anställd eller förtroendevald förväntas representera kommunen, dess förvaltningar, bolag eller stiftelser i formella sammanhang, t ex gentemot kultur eller näringslivet eller nationellt eller internationellt. Det kan då vara nödvändigt att inta en mer generös inställning till förmåner och erbjudanden än vad som framgår ovan.

Avstämning ska vid sådana tillfällen göras med närmaste chef eller motsvarande.

Vägledning och avsteg

Förvaltning eller bolag som anser att det finns skäl att göra avsteg från denna handlingsplan, t.ex. i samband med internationella kontakter, kan inhämta vägledning eller godkännande från kommunstyrelsens arbetsutskott. Sådana framställningar ska ges in till kommunledningens kansli som bereder ärendet.