



ÖVERTORNEÅ
KOMMUN



Policy mot korrupcion

Dokumenttyp	Ärendenummer	Fastställd	Giltighetstid
Policy	2023/162	230626, § 74	Tillsvidare
Dokumentansvarig	Tidigare reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
KLF	220425, § 40	KF	Samtliga

Denna policy utgår främst från SKR:s vägledning "Om mutor och jäv" och lagstiftningen om mutor och jäv.

Inledning

Övertorneå kommun har nolltolerans mot jäv, mutor och korruption. Medarbetare och förtroendevalda i offentlig skattefinansierad verksamhet har att förhålla sig till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi som verkar i organisationen inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete.

Kommunen tolererar ingen form av korruption dvs. att personer i offentlig förtroendeställning utnyttjar sin ställning för att uppnå fördelar för egen eller annans vinning.

Denna policy gäller medarbetare och förtroendevalda i Övertorneå kommun och syftar till att främja ett professionellt förhållningssätt i alla verksamheter.

Mutor

Vad säger lagen?

Sedan 1 juli 2012 finns lagreglerna om tagande och givande av muta i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

Tagande av muta är 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 en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott.

Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (10 kap. 5 a § BrB).

Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också givande av muta (10 kap. 5 b § BrB).

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså om man 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).

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en "tillbörlig" och en "otillbörlig" 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. När det

gäller myndighetsutövning och offentlig upphandling är det av särskild vikt att vara uppmärksam eftersom lagstiftaren har infört bestämmelsen handel med inflytande.

En förmån 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 dock naturligtvis inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den. Det är alltid du själv som ansvarar för beslutet.

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. Viktigt är dock att känna till att det alltid är den enskilde personen som ansvarar för sitt beslut.

Som offentligt anställda och förtroendevalda förväntas vi 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. Det finns också alltid möjlighet att vända sig direkt till polis och åklagare.

Det finns även möjlighet att göra anmälningar till kommunens visseblåsarfunktion. Man kan rapportera om ett missförhållande som man har fått information om i ett arbetsrelaterat sammanhang och som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Lagen gäller även vid rapportering av missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang som

strider mot en direkt tillämplig unionsakt inom tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, strider mot lag eller andra föreskrifter som avses i 8 kap. regeringsformen och som genomför eller kompletterar ovan nämnda unionsakter, eller motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en unionsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv

Straffansvar- mutbrotten

- Böter eller fängelse i högst två år
- Bedöms brottet som grovt är straffet fängelse i lägst sex månader och högst sex år

När man bedömer om brottet är grovt beaktas särskilt om gärningen innefattat missbruk av eller angrepp på särskilt ansvarsfull ställning, om det avsett ett betydande värde eller om det ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning eller om det annars varit av särskilt allvarlig art.

Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet

Arbetstagare inom det offentliga kan utnyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten och delta i den offentliga debatten. Till yttrandefriheten är knuten meddelarfriheten som främst innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier. Arbetstagare i kommunal verksamhet har i vissa fall även en skyldighet att anmäla missförhållanden. Bland annat i socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen och skollagen finns exempel på sådan anmälningsskyldighet.

Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner regleras i 6 kap. 28–32 §§ kommunallagen. Jävsregeln för fullmäktige återfinns i 5 kap. 47 §.

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.

När är man jävig?

Jävsregeln i fullmäktige

- En ledamot får inte delta i handläggningen av ett ärende som personligen rör ledamoten själv, ledamotens make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående.

I nämnd och som anställd kan du 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. Den som är jävig får inte heller närvara när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Fullmäktigeledamoten får sitta kvar i sammanträdesrummet men får inte delta i handläggningen. Med handläggning hos fullmäktige avser man överläggning och beslutsfattande.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska du självmant meddela detta, senast vid sammanträdet om du är ledamot och är du anställd

meddelar du det till din chef. Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion.

Ansvaret för att lagarna följs

Det ingår i kommunens ansvar för sin verksamhet att informera sina anställda och förtroendevalda om de lagar som gäller och hur de 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 kollegor aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats och i den verksamhet där du verkar uppfyller högt ställda etiska krav.

Visselblåsarfunktion

Man kan även rapportera om ett missförhållande som man har fått information om i ett arbetsrelaterat sammanhang och som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Lagen gäller även vid rapportering av missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang som

- strider mot en direkt tillämplig unionsakt inom tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten,
- strider mot lag eller andra föreskrifter som avses i 8 kap. regeringsformen och som genomför eller kompletterar ovan nämnda unionsakter, eller
- motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en unionsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv

Förtroendeskadliga bisysslor

Medarbetare i Övertorneå kommun är skyldiga att, på eget initiativ, anmäla eventuella bisysslor till sin närmaste chef för att denna ska kunna ta ställning till om bisysslan är tillåten, förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

En bisyssla i princip är allt som en anställd tillfälligt eller permanent ägnar sig åt vid sidan av sin anställning och som inte kan hänföras till privatlivet. Det är utan betydelse om bisyssla ger ekonomisk ersättning eller inte.

*Utöver det som anges i detta dokument kring bisyssla hänvisas till Övertorneå kommuns **Riktlinjer för prövning av bisyssla**.*

*Som medarbetare och förtroendevald i Övertorneå kommun ska du även ta del av **Riktlinjer mot korruption** som anger ramarna i en viss fråga samt har en högre detaljeringsgrad än denna policy. Riktlinjen underlättar för medarbetare och förtroendevalda att i sina verksamheter göra likartade bedömningar och syftar till att handläggningen ska vara rättssäker inom kommunen.*