

§ 36

Program mot mutor för Jönköpings kommun

Ks/2018:406 000

Sammanfattning

Som ett led i Jönköpings kommuns införande av ett gemensamt förhållningssätt mot mutor har program mot mutor tagits fram. Syftet med programmet är att ge anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun verktyg för att iaktta ett sådant förhållningssätt att det inte förekommer risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Beslutsunderlag

Program mot mutor
Stadskontorets tjänsteskrivelse 2018-11-01
Kommunalrådsyttranden enligt nedan

Stadskontorets förslag

Stadskontorets tjänsteskrivelse 2018-11-01 med förslag till kommunstyrelsens beslut:
Förslag till kommunfullmäktige
– Program mot mutor godkänns.

Majoritetsrådets förslag

Kommunalrådet Ann-Marie Nilsson (C) tillstyrker stadskontorets förslag.

Oppositionsrådets förslag

Kommunalrådet Cecilia Hjorth Attefall (KD) instämmer.

KOMMUNSTYRELSENS BEHANDLING 2019-02-13

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktiges beslut

- Program mot mutor godkänns.

KOMMUNFULLMÄKTIGES BEHANDLING 2019-02-28

Yrkanden

Ann-Marie Nilsson (C), Andreas Sturesson (KD), Hans-Lennart Stenqvist (S), Peter Jutterström (M) och Kristian Aronsson (SD) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Kommunfullmäktiges beslut

- Kommunstyrelsens förslag bifalls.

Beslutet expedieras till:
Jönköpings Rådhus AB
Nämnder/förvaltningar
Stadsdirektören

Chefsjuristen
I Norström Meuller

kommunfullmäktige
kommunstyrelsen
övriga nämnder
förvaltning

Program mot mutor

Fastställt av Kommunfullmäktige 2019-02-28 § 36

Innehåll

Terminologi.....	2
Sammanfattning	3
Policy mot mutor för Jönköpings kommun	4
Riktlinjer mot mutor för Jönköpings kommun.....	5
1. Inledning	5
1.1. Syfte	5
1.2 Bakgrund	5
1.3 Omfattning	5
2. Mutbrott.....	5
2.1 Givande och tagande av muta	5
2.2 Förhållningssätt	6
2.4 Information och uppföljning	6
3. Vad är tillåtet respektive otillåtet?	6
3.1 Måltider	6
3.2 Kundträffar	7
3.3 Studieresor och konferenser	7
3.4 Gåvor.....	7
3.5 Tjänster.....	7
3.6 Rabatter och lån.....	7
3.7 Övriga erbjudanden.....	7
3.8 Att representera kommunen	7
3.9 Exempellista.....	7
4. Rutiner och vägledning	8
4.1 Rutin då mutbrott upptäcks eller misstänks	8
4.2 Vägledning och avsteg	8
4.3 Tillvägagångssätt för anställda och förtroendevalda som misstänker oegentligheter	8

Terminologi

Korruption

Att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning, mutsystem, mottaglighet för mutor.

Muta

En förmån som är tänkt att påverka mottagaren eller tilltron till att mottagaren handlar lojalt. En gåva som ges för att påverka t.ex. en anställd eller förtroendevald till givarens fördel.

Oegentligheter

Ohederligt agerande, överträdelser och avvikelser från reglerna, bedrägeri

Ovidkommande

Obehörig, främmande, irrelevant, oväsentlig, som inte har med saken att göra.

Otillbörlig

Opassande, olämplig, oläglig eller obefogad.

Sammanfattning

Framtagande av program mot mutor utgör ett led i Jönköpings kommuns införande av ett gemensamt förhållningssätt mot mutor.

Allmänhetens orubbade förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för kommunen och det är därför viktigt att anställda och förtroendevalda inte låter sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete. Exempel på sådan påverkan är exempelvis genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som anställda och förtroendevalda har att göra med i tjänste- respektive uppdragsutövningen.

Syftet med programmet är att ge anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun verktyg för att iaktta ett sådant förhållningssätt att det inte förekommer risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Program mot mutor för Jönköpings kommun

Anställda och förtroendevalda kan dagligen komma i kontakt med ett stort antal människor och företag och kan då, oavsett bakomliggande syfte, bli erbjudna förmåner eller bli utsatta för olika former av påverkan. Som ett led i införandet av ett gemensamt förhållningssätt mot mutor i Jönköpings kommun har program tagits fram. Det ska påpekas att med anställda i Jönköpings kommun menas även anställda i stiftelse eller bolag där Jönköpings kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen.

Programmet innebär följande.

- Anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun ska alltid iaktta saklighet och opartiskhet i sin tjänste- respektive uppdragsutövning.
- Anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, exempelvis genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänste- respektive uppdragsutövningen.
- I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.
- Den som är offentligt anställd eller förtroendevald bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen respektive uppdragsutövningen.
- Varje nämnd, dess förvaltning samt bolag och stiftelse där Jönköpings kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen ansvarar för att detta program införs.

Detta program hindrar inte nämnd, förvaltning, stiftelse eller bolag från att anta ytterligare föreskrifter mot mutor.

I detta program ingår även riktlinjer som ska ge anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun ytterligare vägledning kring hur de ska förhålla sig till mutor. Riktlinjerna presenteras i följande avsnitt.

Riktlinjer mot mutor för Jönköpings kommun

1. Inledning

1.1. Syfte

Riktlinjerna utgör en del av programmet mot mutor och syftar till att konkretisera programmet samt ge anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun verktyg för att iakttä ett sådant förhållningssätt att det inte förekommer risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

1.2 Bakgrund

Den offentliga förvaltningen ska iakttä saklighet och opartiskhet i enlighet med de krav som uppställs i regeringsformen. Detta innebär att anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete respektive i utövandet av sitt uppdrag. Vad som är en otillbörlig gåva eller förmån framgår av det regelverk som avser att förhindra olaglig påverkan, såsom reglerna om givande och tagande av muta.

1.3 Omfattning

Programmet omfattar anställda och förtroendevalda i Jönköpings kommun, stiftelse eller bolag där Jönköpings kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen. Programmet tar i första hand sikte på vad som ska gälla när anställda och förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån men ska även tillämpas när det gäller givande av förmån. Mer konkret innebär nyssnämnda att det som anställda och förtroendevalda inte får ta emot inte heller får ges eller utlovas. Programmet gäller inte för personalsociala åtgärder inom en verksamhet, exempelvis gratifikation, men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan de olika juridiska personerna inom kommunens organisation.

Detta är ett övergripande dokument. Programmet hindrar inte nämnd, förvaltning, stiftelse eller bolag från att anta ytterligare föreskrifter mot mutor.

För anställda i bolag där Jönköpings kommun utser majoriteten av styrelsen gäller även Institutet mot mutors *Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet*.

2. Mutbrott

2.1 Givande och tagande av muta

Mutbrott begås när en anställd eller förtroendevald för sin egen räkning eller för någon annans räkning, exempelvis en närstående, tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänste- respektive uppdragsutövning. Att begära en muta eller låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssamband behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket den anställda eller förtroendevalda utfört sitt arbete för att ett brott ska anses begånget. Detta innebär således att en förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att få mottagaren att handla på ett visst sätt.

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap 5 a-d §§, 10 § samt 20 kap 5 § brottsbalken. Alla anställda och förtroendevalda omfattas av dessa regler och det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker i samband med hans tjänste-/uppdragsutövning.

Av lagreglerna framgår i korthet att den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövning av sin anställning eller sitt uppdrag kan dömas för *Tagande av muta*. I motsvarande mån kan den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån dömas för *Givande av muta*.

Vidare ska nämnas brottet *Handel med inflytande* vilket innebär att ta emot, godta ett löfte om eller begäran om en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså att lämna, utlova eller erbjuda någon en otillbörlig förmån för att hen ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling

En förutsättning för straffansvar är att förmånen anses vara otillbörlig. Det finns emellertid inga beloppsgränser som anger vad som är tillbörligt respektive otillbörligt. En bedömning måste alltså göras av omständigheterna i det enskilda fallet. Ett sätt att undvika svårigheterna med gränsdragning är att helt avstå från att ta emot förmåner och gåvor.

Vid bedömningen av vad som anses vara mutbrott ställs särskilt höga krav på offentligt anställda/förtroendevalda.

2.2 Förhållningssätt

Allmänhetens orubbede förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för kommunen. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till mutbrott.

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 tjänste- respektive uppdragsutövning?
- Hur är förmånen utformad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag som anställd på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?
- Vilket inflytande har jag som förtroendevald på kommunens relation med den som erbjuder förmånen?
- Hur skulle situationen uppfattas om den offentliggjordes?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten. Vid sådan tveksamhet om en förmån är tillåten eller inte bör kontakt tas med närmaste chef som i samråd med juristfunktionen vid stadskontoret kan hjälpa till med bedömningen. Det ska påpekas att en otillbörlig förmån inte blir tillbörlig genom att en chef godkänner den, utan varje anställd eller förtroendevald har eget ansvar för sitt agerande.

För kommunens anställda och förtroendevalda ska det alltså vara en självklarhet att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar när man erbjuder en förmån.

Det är viktigt att observera att personer som arbetar med myndighetsutövning arbetar i verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer förutsätts handla därefter.

2.4 Information och uppföljning

Alla anställda och förtroendevalda inom Jönköpings kommun ska ta del av programmet mot mutor. Detta ska lämpligen ske vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Programmet ska finnas tillgängligt på kommunens intranät. Varje nämnd, dess förvaltning samt stiftelse och bolag där Jönköpings kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen ansvarar för att programmet implementeras.

3. Vad är tillåtet respektive otillåtet?

3.1 Måltider

Om en måltid har ett naturligt samband med tjänsten eller uppdraget är det tillåtet att låta sig bjudas på en måltid av utomstående företag eller privatpersoner. Måltider som har ett sådant

naturligt samband ska vara måttfulla och av det enklare slaget. Någon systematik av sådana måltider får inte förekomma.

3.2 Kundträffar

Det är tillåtet att delta i kundträffar som ett utomstående företag anordnar om huvudsyftet med träffarna är att utbyta information som kan vara till nytta för kommunen. Vidare är det tillåtet att det förekommer viss underhållning och att det bjuds på enklare förtäring vid träffarna.

3.3 Studieresor och konferenser

Vill ett utomstående företag bjuda på en studieresa eller konferens ska anställda och förtroendevalda inom kommunen tacka nej. Är det en studieresa eller konferens som är viktig för kommunen att delta i ska kommunen stå för kostnaden för resa, hotell och uppehälle. Om ett företag bjuder på enklare förtäring i samband med en sådan studieresa eller konferens är detta tillåtet att ta emot.

3.4 Gåvor

Huvudregeln är att anställda och förtroendevalda i kommunen, oavsett verksamhet, inte tar emot gåvor från utomstående företag eller privatpersoner. Enklare uppvaktning i samband med högtidsdagar, helger, sjukdom eller liknande är dock tillåtet att ta emot. Detsamma gäller enklare reklamartiklar.

3.5 Tjänster

Det är inte tillåtet att som privatperson ta emot tjänst utan betalning eller till underpris utförd av en leverantör till kommunen.

3.6 Rabatter och lån

Det är inte tillåtet att ta emot erbjudande om lån som kan kopplas till den anställdes tjänsteutövning eller den förtroendevaldes uppdrag. Vidare är det inte tillåtet att ta emot rabatter och följderbjudanden om dessa inte erbjuds alla anställda i kommunen.

3.7 Övriga erbjudanden

Bonuserbjudanden i samband med exempelvis flygresor och övernattningar på hotell som skett i tjänsten respektive i samband med uppdraget, ska tillfalla kommunen (arbetsgivaren).

Erbjudanden från exempelvis utomstående företag och privatpersoner om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang såsom idrotts- eller kulturevenemang ska anställda och förtroendevalda inom kommunen tacka nej till. Observeras ska att det är fritt att delta under förutsättning att anställa och förtroendevalda bekostar evenemanget själva till marknadspris.

Det är vidare inte tillåtet att ta emot erbjudanden om en resa, lån av boende eller transportmedel eller liknande från utomstående företag eller privatpersoner. Att ett visst erbjudande gäller under den anställdes eller förtroendevaldas semester eller fritid saknar betydelse under förutsättning att samband med tjänste- respektive uppdragsutövningen finns.

3.8 Att representera kommunen

Vid vissa tillfällen kan en anställd, liksom förtroendevald, representera kommunen gentemot offentlig verksamhet, näringslivet eller i samband med internationella kontakter. Vid sådana situationer kan det vara nödvändigt att inta en mindre restriktiv hållning till förmåner och erbjudanden än vad som anges ovan. Avstämning ska vid sådana tillfällen alltid göras med verksamhetschef med stöd av juristfunktionen vid stadskontoret.

3.9 Exempellista

Exempel på otillbörliga förmåner

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor

- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling osv.
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon etcetera för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna

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

Observera att listan ovan endast utgör en exemplifiering av otillbörliga respektive tillbörliga förmåner. En bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet krävs för att fastställa om förmånen är otillbörlig eller tillbörlig.

4. Rutiner och vägledning

4.1 Rutin då mutbrott upptäcks eller misstänks

Den som är rädd att ett erbjudande eller en gåva står i strid med programmet ska avvisa eller skicka tillbaka erbjudandet eller gåvan. Om detta inte är möjligt ska närmaste chef informeras, som i sin tur ska avgöra hur erbjudandet eller gåvan ska hanteras. Vid osäkerhet ska samråd ske med stadskontorets juristavdelning. Likaså ska en överordnad informeras vid misstanke om att någon inom kommunen utsatts för eller mottagit muta.

Om anställd eller förtroendevald mottagit belöning, gåva eller förmån och denna bedöms otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och/eller polisanmälan göras. Arbetsrättsliga åtgärder utreds av respektive bolags, förvaltning- eller stadskontorets HR-avdelning. Polisanmälan avseende anställd i kommunen görs av närmast överordnad chef i bolag/förvaltning eller chefsjurist (ansvarig för whistleblowerfunktionen).

4.2 Vägledning och avsteg

Nämnd, förvaltning, stiftelse eller bolag som anser att det finns skäl att göra avsteg från programmet, t.ex. i samband med internationella kontakter, ska inhämta vägledning eller godkännande från kommunstyrelsens ledningsutskott. Sådana framställningar ska ges in till stadskontorets juristavdelning som bereder ärendet.

4.3 Tillvägagångssätt för anställda och förtroendevalda som misstänker oegentligheter

Vid misstanke hos anställd eller förtroendevald att det förekommit oegentligheter inom någon av kommunens verksamheter gäller kommunens policy för Whistleblowers.