

Datum
2016-05-16
Upprättad av
Meliha Sevinc Husberg
Godkänd av
Jenny Forkman



Tillväxtverkets riktlinje och policy mot mutor

Bakgrund

Vårt arbete vilar på de grundläggande värdena för hela statsförvaltningen: demokrati, effektivitet och rättssäkerhet. Det är mycket viktigt att medborgarna litar på att vi på Tillväxtverket är sakliga och opartiska när vi utför våra arbetsuppgifter. Detta innebär att du som tjänsteman måste tänka på att inte bete dig på ett sådant sätt att du kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i ditt arbete, t.ex. genom att ta emot otillåtna gåvor. Vad som är en otillåten gåva eller förmån framgår bl.a. av reglerna om givande och tagande av muta i brottsbalken 10 kap. 5a – e §§, 9 § och 10 § samt 20 kap. 5 §. Läs mer längre ner.

Det är en självklarhet för alla medarbetare på Tillväxtverket att följa gällande regelverk och handla med omdöme och ansvar om man erbjuds en förmån för att undvika intressekonflikter.

Omfattning

Policyen omfattar medarbetare på Tillväxtverket.

Enheten Juridik ansvarar för policyn.

Lagbestämmelser

Det som kännetecknar ett mutbrott är att det finns otillåten påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker med en koppling till hans eller hennes arbetsuppgifter. Var mutbrott sker har ingen betydelse. Det viktiga är om det finns en koppling till arbetet eller inte. Även om du t.ex. umgås privat med en stödmottagare (vilket i sig kan vara problematiskt ur jävssynpunkt) kan en gåva som du tar emot från denne anses vara en muta i vissa fall. Bedömningen påverkas inte om förmånen faktiskt påverkat dig i utförande av tjänsten, det räcker att den rent objektivt skulle kunnat ha påverkat dig.

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap. 5a – e §§, 9 §, 10 § och 20 kap. 5 § brottsbalken.

Policyen innebär att

- Alla medarbetare på Tillväxtverket ska, för att värna om allmänhetens förtroende, vara sakliga och opartiska när de utför sina arbetsuppgifter.
- Alla medarbetare ska därför bete sig på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.
- Alla medarbetare ska bete sig på ett sådant sätt att det inte finns någon risk för vare sig givande eller tagande av muta.

Tagande av muta innebär att en arbetsgivare, för sig själv eller för någon annan, tar emot,

får ett löfte om eller begär muta eller annan otillåten belöning för sin tjänsteutövning.

Givande av muta, innebär att till en arbetstagare eller någon annan som avses i bestämmelsen om mutbrott, ge löfte om eller erbjuda, för denne själv eller för någon annan, muta eller annan otillåten belöning för tjänsteutövning. Både givande och tagande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Otillåten förmån

En förutsättning för straffansvar är att förmånen eller gåvan är otillåten. Det måste inte vara så att du är formell beslutsfattare i ett ärende för att en förmån ska kunna anses vara otillåten. Det är tillräckligt att du inom ramen för din tjänst kan utöva inflytande över en process, t.ex. om du är föredragande åt en beslutsfattare eller är den som bereder ett beslutsunderlag.

Den som är anställd på Tillväxtverket bör betrakta varje förmån som otillåten om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen

Risken för att du, medvetet eller omedvetet, ska låta dig påverkas av en förmån ökar med förmånens ekonomiska eller personliga värde, eller om du ofta tar emot en förmån från en och samma person. Var därför särskilt försiktig när det gäller förmåner av inte obetydligt värde, förmåner som förekommer frekvent och förmåner med personligt värde. Förmånen värderas utifrån värdet för mottagaren. Om det skulle bli aktuellt att ta emot en förmån kan följande tas som vägledning:

Exempel på otillåtna förmåner – som aldrig får tas emot eller ges

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande. Hit räknas även presentkort, biocheckar, lotter etc.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling.
- Att förfoga över en båt, fritidshus, fordon eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.
- Bonusarrangemang, om förmånen inte tillfaller Tillväxtverket utan den anställde. Förmåner på t.ex. flygresor, vinster och hotellnätter får alltså inte nyttjas för privat bruk.

Förmåner som kan vara ok att ta emot eller ge

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär.
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor i samband med företags/projektbesök, som t.ex. pennor, almanackor, nyckelringar med begränsat värde.
- Enklare uppvaktning vid födelsedagar och sjukdomar.
- Jul- och påskgodis av enklare karaktär som delas av all personal, t.ex. lägga ut i lunchrum eller liknande.
- Det kan anses vara ok med presentartiklar som inte är av exklusiv karaktär.
- Personalvårdsförmån av mindre värde, som syftar till att skapa trivsel i arbetet. För att förmånen ska räknas som personalvårdsförmån måste förmånen rikta sig till hela personalen.
- Kundrabatter kan vara ok under vissa förhållanden, som t.ex. om ett företag ger rabatter till alla som arbetar i ett visst kvarter eller till alla statliga myndigheter. Det viktiga är att det inte ska vara specialerbjudanden endast till Tillväxtverket.

Vanliga situationer där risk för otillåten påverkan finns, se exempel

Observera att nedanstående endast är exempel på situationer där mutbrott kan bli aktuella. Det är inte någon uttömmande lista.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis luncher i anslutning till sammanträde eller deltagande i frukostseminarium) är ofta tillåtna att delta i. Var försiktig när det gäller dyrare måltider och alkohol. När det gäller kontrollverksamheten och upphandlingssituationer kan även enklare luncher vara olämpliga. Man bör vara försiktig vid återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Riskerna för förmånen ska anses vara otillåten förmån ökar om make/maka/ sambo är med.

Företags/projektbesök

Om du åker på kundträff/projektträff och om det vid träffen bjuds på enklare förtäring behöver det inte innebära att kundträffen/projektträffen blir en muta. Det är dock viktigt att informationssyftet dominerar, inte eventuella inslag av nöje, och träffen får inte vara lyxbetonad. Om du måste resa eller bo på hotell för att delta i företags/projektbesök bekostar arbetsgivaren detta.

Studieresor, kurser, konferenser

Avgifter för studieresor, kurser och konferenser bör som utgångspunkt betalas av arbetsgivaren. Detta hindrar förstas att Tillväxtverkets medarbetare deltar i kostnadsfria tillställningar på samma villkor som alla andra deltagare. En förutsättning för deltagande är att det finns ett tydligt informationsintresse att delta och att eventuella nöjesinslag inte överväger.

Gåvor

Enklare gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar kan ofta tas emot. Vad försiktigt med upprepade gåvor från samma person. Viktigt att tänka på är att beloppsgränser inte är fastställda och att en gåva kan vara olämplig även om värdet är lågt. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med att medarbetaren förväntas utföra en viss prestation, till exempel fatta ett visst beslut eller underlåta en viss åtgärd. Att ta emot en gåva efter att till exempel ha hållit föredrag kan vara ok, som t.ex. almanackor, nyckelringar, blommor och chokladaskar av begränsat värde. Gåvan ska sakna inslag av personlig karaktär.

Exempel från rättspraxis: En företagare gav sin gode vän på banken en julgåva. 5 flaskor vin för sammanlagt 1 000 kr gav åtal och fällande dom för båda parter.

Bonuserbjudanden

Det kan förekomma att anställda får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan gälla resa, att låna bil/sportstuga/segelbåt eller aktiviteter som till exempel golftävlingar. Detta ska vi alltid tacka nej till. Att erbjudandet gäller under semester eller fritid hindrar inte att det kan betraktas som muta. Bonuserbjudanden såsom flygbonus för tjänsteresor ska endast användas i tjänsten.

Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor hjälpa till 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?

I tveksamma fall är det säkrast att utgå från att förmånen inte är tillåten. Ta gärna kontakt med närmaste chef eller en verksjurist.

Rutin när brott upptäcks eller misstänks

Om det finns misstankar om att någon medarbetare på Tillväxtverket har tagit emot en muta ska närmaste chef anmäla detta dels till HR-chefen, dels till chefsjuristen. Utgångspunkten är att misstankar om mutbrott ska polisanmälas, vilket görs av chefsjuristen, och att en fällande dom normalt leder till arbetsrättsliga åtgärder, vilket prövas av personalansvarsnämnden.