

MUTOR, JÄV OCH ANDRA INTRESSEKONFLIKTER

All offentlig förvaltning utförs på medborgarnas uppdrag och innefattar därmed ett särskilt ansvar att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Anställda vid GIH kan utsättas för yttre påverkan i samband med beredning eller att beslut ska fattas i olika ärenden, till exempel genom att erbjudas någon typ av förmån, vilket kan betecknas som muta. Vid andra tillfällen kan en anställd anses ha ett särskilt intresse i ett ärende vilket då gör att personen är jävig.

En anställd ska inte kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Detta lägger ett stort ansvar på var och en av högskolans anställda.

Jäv

Lagreglerna om jäv för offentliganställda finns bland annat i 11 § förvaltningslagen (1986:223).

Reglerna talar om när den som är anställd eller ledamot av en arbetsgrupp eller referensgrupp ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.

Jävsregeln gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Reglerna gäller för den som beslutar eller föredrar men omfattar även den som upprättat ett förslag till beslut men sedan inte är med i den slutliga handläggningen.

GIH:s tillämpning av lagen

Du ska avstå från att delta i handläggningen av ett ärende:

- om saken angår dig själv eller den du lever ihop med, dina föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig själv eller någon närstående,
- om du eller någon närstående är ställföreträdare för den som frågan gäller eller för någon som kan få stor nytta eller lida stor skada av vilket beslut GIH fattar,
- om ärendet har väckts hos GIH genom att någon vill ha ändring i en annan myndighets beslut och du tidigare deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken hos den myndigheten,
- om du har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller

- om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till din opartiskhet i ärendet

Om du uppfattar att det finns, även mycket svaga, bindningar eller intressekonflikt mellan dig och någon part i ärendet eller att myndighetens trovärdighet skulle kunna ifrågasättas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening ska du avstå från att delta i handläggningen av ärendet.

Om någon utsatt dig för bestickning bör du normalt utgå från att du är jävig när du deltar i handläggningen av ett ärende som rör den som försökt muta dig.

Mutor och bestickning

Reglerna för mutor och bestickning finns i brottsbalken och marknadsföringslagen och de syftar bland annat till att värna om allmänhetens förtroende för myndigheternas verksamhet, främja sund konkurrens i samhället och opartisk tjänsteutövning.

Mutbrott begås när en arbets- eller uppdragstagare tar emot mutor eller begär likväl som inte tackar nej till en otillbörlig förmån i syfte att låta sig påverkas till att på ett eller annat sätt gynna den som lämnar den otillbörliga förmånen.

Bestickning är att lämna, utlova, eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Även att acceptera en begäran från en arbets- eller uppdragstagare om att få en otillbörlig förmån betraktas som bestickning.

För att belöningen, förmånen eller gåvan ska anses som muta eller bestickning ska den vara otillbörlig. Någon definition om vad som är otillbörligt finns inte i lagtexten. Vad som är otillbörligt bestäms därför efter en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Generellt sett är det allvarigare att försöka påverka dem som är verksamma i den offentliga sektorn. Det hjälper inte att mottagaren kan påvisa att han inte låtit sig påverkas av förmånen.

Det händer att mottagaren och givaren åberopar att de är personliga vänner, men det godtas sällan av domstolen. Tvärtom kan ett vänskapsförhållande anses vara s.k. delikatessjäv som innebär att parterna bör undvika relationer i arbetet.

GIH:s tillämpning av lagen

Frågor som du bör ställa dig när du erbjuds en förmån är:

- Hur stark är kopplingen mellan förmånen och mina arbetsuppgifter?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Hur är partsförhållandena, särskilt vilken uppgift har du som tar emot förmånen?

Det är extra känsligt om det finns ett samband till ett upphandlingsförfarande, när bidrag ska beviljas eller tillstånd ges liksom när myndigheten ska fatta andra beslut.

Om man godtar en inbjudan till en mässresa, en utställning, en föreställning eller liknande eller erbjuds (fri)biljetter, värdebevis eller motsvarande som gäller för tillträde

till ett arrangemang bör man ställa sig frågan om detta är till nytta för hur man utför sitt arbete och om det stödjer GIH:s verksamhet.

Kan man svara ja på frågan om att man bör delta för att på ett korrekt sätt kunna utföra sitt arbete är förmånen inte otillbörlig. Om man däremot erbjuder sig att delta på sin fritid kan aktiviteten knappast betraktas som viktig för arbetet och det blir då en otillbörlig förmån.

Bedömningskriterier

En enkel regel kan vara att det är tillåtet att ge eller ta emot en förmån om värdet är mindre än 100 kr, men inte om det är över 1 000 kr.

För förmåner där värdet är mellan 100 kr och 1 000 kr måste alltid en skälighetsbedömning göras, dock kan man säga att risken ökar med värdet.

I alla tveksamma fall ska du avstå från att ta emot förmånen. Du bör alltid anmäla till GIH, din närmaste chef, att du fått ett erbjudande och om du accepterat eller tackat nej till det.

Om du exempelvis får ett gåvoerbjudande, ofta vid internationella uppdrag, som du inte av artighetsskäl kan tacka nej till ska du snarast överlämna gåvan till GIH. Myndigheten får sedan avgöra vad som ska ske med den.

Förmåner som är tillåtna

Förmåner som inte är avsedda att påverka beslut och liknande utan enbart är till för att skapa en god relation är som regel tillåtna. Det kan röra sig om:

- Arbetsmåltider av vardaglig karaktär.
- Uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom.
- Mindre varuprover som överlämnas i samband med företagsbesök.
- Prydnadsföremål och minnesgåvor vid exempelvis jubileer och liknande.

I samtliga fall ska dock värdegränserna under bedömningskriterierna beaktas. Varuprover och minnesgåvor ska regelmässigt betraktas som tillhörande högskolan och inte den enskilde mottagaren.

Förmåner som aldrig är tillåtna

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Efterskönt köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta.
- Bonusarrangemang ("kickbacks"), om förmånen inte tillfaller GIH utan den anställde.
- Förfogande över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.
- Betalda nöjes- eller semesterresor.

Frågor om förmåner

Regeringskansliet har gett ut en skrift som heter Om mutor och jäv. Den hittar du på denna länk: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/06/49/77/db26116c.pdf>

Inom GIH besvaras frågor om mutor och jäv normalt av rektor, förvaltningschef och/eller chefen för Intendentur och Service.

Den som vill ha ytterligare stöd i frågor om mutor och bestickning kan vända sig till Institutet mot mutor, antingen via e-post imm@chamber.se eller per telefon 08-555 100 45.

Återrapportering

Du ska alltid informera din närmaste chef om det finns någon indikation eller misstanke om otillbörlig påverkan eller om att det finns risk för jäv varse sig det gäller dig själv eller någon annan medarbetare.