



Umeå universitets policy mot tagande och givande av muta

Bakgrund

Anställda vid Umeå universitet har, precis som övriga anställda inom statlig förvaltning ett särskilt ansvar att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning. Allmänheten ska kunna förlita sig på att universitetet inte fattar beslut på felaktig grund eller för saken ovidkommande intressen. Bestämmelserna om *tagande av muta* och *givande av muta* gäller både offentlig och privat sektor men man kan konstatera att domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda inom den offentliga sektorn.

Vad säger lagen?

Lagreglerna mot korruptionsbrotten *tagande av muta* och *givande av muta* finns dels i brottsbalken, dels i marknadsföringslagen. Bestämmelserna i brottsbalken är de centrala medan marknadsföringslagen har ett mer begränsat tillämpningsområde. Reglerna kring mutbrott tillämpas strängt inom den offentliga sektorn och syftar till att värna om allmänhetens förtroende för myndighetens verksamhet.

Det är straffbart att ta emot eller begära ersättning för en åtgärd i tjänsten. Universitetet är skyldig att anmäla sådant agerande till åtal.

Mutbrott

Tagande av muta är mottagarens brott och föreligger när en arbets- eller uppdragstagare tar emot, begär eller inte tackar nej till en belöning/muta, d.v.s. en otillbörlig förmån, för utövningen av anställningen eller uppdraget. Ett mutbrott kan förekomma utan givande av muta om någon begär en belöning men får avslag på sin begäran.

Alla arbets- och uppdragstagare inom den offentliga sektorn kan dömas för mutbrott. Inom den offentliga sektorn finns ingen huvudman som är formellt behörig att godkänna mottagande av en förmån/muta som är otillbörlig. Det bör observeras att anställda som arbetar med myndighetsutövning såsom antagning, upphandling och liknande är särskilt integritetskänsliga.

Det kan vara en muta när den anställde låter sig bjudas, tar emot en present eller vinst, tar emot ett fördelaktigt lån eller rabatter, eller låter en leverantör utföra tjänster till den anställde privat. Det kan även innebära mutbrott om den anställde i tid inte tackar nej till en förmån. Även förmåner som erbjuds till närstående till anställd skall bedömas på motsvarande sätt.

Givande av muta är givarens brott och föreligger när någon till en arbetstagare eller uppdragstagare erbjuder, lämnar eller utlovar en muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. Likaså föreligger *givande av muta* om någon accepterar en begäran om muta. *Givande av muta* föreligger även om mottagaren tackar nej till en erbjuden belöning/muta.

Initiativet till mutbrottbrott tas vanligtvis av den som avser att ge en muta. Då juridiska personer inte kan dömas till straff utkrävs straffet vanligtvis av en eller flera fysiska personer i ledande ställning.

Den anställde bör tänka på att det kan vara givande av muta vid visande av gästfrihet, vara generös, vara hygglig, eller att erbjuda en studie- eller PR-resa samt att det kan vara korruptiv marknadsföring vid vidtagande av säljfrämjande åtgärder.

Allmänna bedömningsgrunder

Förmåner kan vara av vitt skilda slag. Avgörande för om en förmån är otillbörlig eller inte är inte förmånens art eller beskaffenhet utan vilket värde förmånen har för mottagaren och om den kan antas påverka mottagaren och därmed dennes handlande i tjänsten.

Om en förmån ska anses otillbörlig eller inte beror på omständigheterna i det enskilda fallet, såsom hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, vilket värde förmånen har och hur den är beskaffad samt hur partsförhållandena är – särskilt bör mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet beaktas samt om det föreligger personlig vänskap.

Anställda som utövar myndighet är särskilt integritetskänsliga. Även personlig vänskap medför större mutkänslighet. Personlig vänskap kan redan i sig påverka tjänsteutövningen och jäv kan anses föreligga vilket innebär att parterna bör undvika relationer i tjänsten.

Nedan följer några frågor som den anställde bör ställa sig vid erbjudande från en utomstående och som kan hjälpa till att avgöra om erbjudandet är acceptabelt eller ej.

- **Varför erbjuds förmånen mig?**
- **Har förmånen ett högt värde eller ges den frekvent?**
- **Har detta någon verksamhetsnytta? - om svaret är ja bör det erbjudna betalas av myndigheten, om svaret är nej bör det erbjudna avböjas**
- **Finns det risk för att jag påverkas i mitt arbete? – om svaret är ja skall det erbjudna avböjas**
- **Finns det risk för att allmänheten förtroende för universitetet skadas? – här ska en allmän riskbedömning göras, det räcker med att det föreligger en risk för att sådan skada skall uppstå för det erbjudna skall avböjas.**

Huvudregeln är att tacka nej till förmåner i alla tveksamma fall. Gåvor som man av artighetsskäl ej kan avböja skall snarast lämnas till behörig chef för beslut om hur myndigheten ska ta hand om den.

Särskilt integritetskänsliga yrkesgrupper vid universitetet

Anställda som arbetar med myndighetsutövning (exempelvis examination och antagning), upphandling, IT och med kontakter med leverantörer och konsulter tillhör de särskilt riskutsatta miljöerna inom myndigheten. Här måste särskilt höga krav ställas på de anställda och riskanalysen görs snävare.

Chefens medgivande eller vetskap

Inom universitetet finns det ingen som med befriande verkan kan tillåta en anställd att acceptera en förmån som objektivt sett utgör en muta. Straffansvaret ligger alltid och enbart hos den som tagit emot mutan.

Otillbörliga och tillbörliga förmåner - exempel

Följande exemplifiering får ej uppfattas som att de angivna förmånerna alltid är godkända utan **den anställde måste göra en egen bedömning i varje enskilt fall.**

Godkända (tillbörliga) förmåner: Sådant som ingår som en naturlig del i mottagarens tjänsteutövning är *normalt* sett tillbörliga, exempelvis

- Arbetsmåltider av vardaglig karaktär i samband med möten
- Uppvaktningar på jämna födelsedagar och andra personliga bemarkelsedagar eller vid sjukdom, förutsatt att de är måttfulla med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet
- Mindre varuprov och reklamartiklar, överlämnade i samband med företagsbesök eller vid jämförliga arrangemang
- Prydnadsföremål som saknar nämnvärt marknadsvärde och jämförliga måttfulla minnesgåvor till gäster, t ex vid företagsjubiléer, samarbeten och liknande

Ej godkända (otillbörliga) förmåner: Exempel på otillbörliga förmåner är

- Penninggåvor i kontanter, presentkort eller annan form, t ex värdepapper och andra andels- eller fordringsbevis
- Irreguljära penninglån, dvs lån som inte beviljas i yrkesmässig lånerörelse på marknadsmässiga villkor eller som ges på eljest särskilt gynnsamma villkor
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Eftergifter av köpeskillning eller fordran, amortering eller ränta
- Dolda, dvs av den anställdes huvudman ej godkända, eller irreguljära inköpsrabatter eller provisions- och bonusarrangemang samt kickbacks
- Sidoleveranser av varor eller tjänster från huvudmannens leverantör, t ex byggmaterial eller transport- och hantverkstjänster, kontorsmaterial
- Förfogande över fordon, båt eller fritidsbostad för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semestervistelser
- Bonusarrangemang såsom hotellvistelser och flygresor om förmånen tillfaller den anställda och inte arbetsgivaren
- Inbjudan till fester och exklusiva middagar fristående från arbetet och universitetets verksamhet
- Biljetter till teaterföreställningar, sportevenemang och liknande

Inbjudningar till fester och fristående middagar, biljetter till kulturella evenemang, sportevenemang och liknande samt sociala aktiviteter eller fritidsaktiviteter är inte acceptabla om de är fristående från arbetet och universitetets verksamhet. I samband med utövande av universitetets verksamhet och arbetssammankomster och kan dock enklare sociala aktiviteter, såsom musikunderhållning, anordnas så länge som den är sekundär till såväl verksamheten som sammankomsten.