



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2014/937

Riktlinjer mot mutor

Fastställt av rektor 2014-08-19

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	3
2	Mutbrott	3
2.1	Lagstiftningen	3
2.2	Chefens eller annans medgivande eller vetskap	3
2.3	Allmänna bedömningsgrunder	3
2.4	Särskilt integritetskänsliga grupper vid universitetet	4
2.5	Otillbörliga och tillbörliga förmåner	4
2.5.1	Frågor som den anställde bör ställa sig när något erbjuds av en utomstående part	4
2.5.2	Exempel på förmåner som aldrig är tillåtna	4
2.5.3	Exempel på förmåner som normalt är tillåtna	5
2.5.4	Tveksamma fall	6
3	Vad gör jag?	6

1 Bakgrund

Allmänheten förväntar sig att beslut vid Uppsala universitet fattas på sakliga grunder och utan ovidkommande hänsyn. Anställda¹ vid Uppsala universitet har ett ansvar för att upprätthålla kravet på saklighet och opartiskhet i sin anställning. Reglerna om tagande och givande av muta syftar till att förtroendet för de anställdas opartiskhet upprätthålls. Att som anställd vid universitetet ta emot gåvor och förmåner som har att göra med den egna anställningen innebär en risk för mutbrott. Dessa riktlinjer syftar till att klargöra reglerna kring mutor och att ge vägledning till den anställde för att förhindra mutor vid Uppsala universitet.

2 Mutbrott

2.1 Lagstiftningen

Givande och tagande av muta är ett brott. Reglerna finns i brottsbalkens (BrB) tionde kapitel. Mutbrott begås inte av myndigheten utan av den enskilde individen. Det är därför den enskilde individen som hålls ansvarig vid ett mutbrott.

Brottet *tagande av muta* begås när en anställd eller uppdragstagare tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Givande av muta innebär att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Det krävs att förmånen (t.ex. en gåva eller en belöning) är otillbörlig för att den ska anses som muta.

Var gränsen går för vad som är otillbörligt finns inte reglerat i lagstiftningen. Vid en domstolsprövning görs en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I lagen om offentlig anställning (LOA) finns också regler om att arbetsgivaren ska anmäla den som skäligen är misstänkt för mutbrott till åtal.

2.2 Chefens eller annans medgivande eller vetskap

Det finns ingen som 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.

2.3 Allmänna bedömningsgrunder

Förmåner kan vara av vitt skilda slag. Avgörande för om en viss 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 anställningen. Om en förmån ska anses otillbörlig eller inte beror på omständigheterna i det enskilda fallet, hur stark kopplingen är mellan förmånen och anställningen, vilket värde förmånen har och hur den är beskaffad samt hur partsförhållandena är. Särskilt

¹ Med anställd avses i denna riktlinje både anställda och uppdragstagare.

bör mottagarens ställning och påverkbarhet beaktas. Bedömningen ska göras utifrån objektiva grunder.

Att notera är att om det finns en personlig vänskap mellan givare och mottagare kan en gåva ha givits av andra skäl än att påverka mottagarens handlande i sin anställning. Gränsen mellan gåvor som erbjuds inom ramen för en anställds privatliv och den anställdes arbetsliv kan ibland vara svår att identifiera. Den anställda bör därför vara särskild vaksam på syftet med sådana gåvor, dvs om de kan vara ägnade att på ett otillbörligt sätt påverka utövningen av anställningen.

2.4 Särskilt integritetskänsliga grupper vid universitetet

Anställda som har arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning (exempelvis examination och antagning) och anställda som är verksamma inom upphandlingsområdet samt anställda som har kontakter med leverantörer till exempel konsulter är särskilt utsatta inom universitetet. Extra höga krav ställs därför på den anställda vad gäller att ta emot eller låta utlova gåvor. För dessa kategorier kan även symboliska gåvor utgöra muta.

2.5 Otillbörliga och tillbörliga förmåner

2.5.1 Frågor som den anställda bör ställa sig när något erbjuds av en utomstående part

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

- Varför erbjuds jag den här förmånen?
- Har förmånen ett högt värde?
- Ges förmånen frekvent till många?
- Finns det risk för att jag påverkas i mitt arbete?
- Finns det risk för att allmänhetens förtroende för universitetet skadas?

Det räcker med att det föreligger en *risk* för att förmånens syfte är att påverka den anställda i hans anställning eller att den anställda de facto påverkas i arbetet för att det erbjudna ska avböjas.

Erbjudanden om gåvor, rabatter, resor, konferenser, fritidsaktiviteter och tjänster är några av de typiska situationer då den anställda bör tänka sig för. Sådana erbjudande anses ofta vara otillbörliga.

En rent symbolisk gåva, såsom en penna etc. kan i många fall vara tillåten.

2.5.2 Exempel på förmåner som aldrig är tillåtna

Exempel på otillbörliga förmåner är

- gåvor före eller efter examination eller beslut,
- kontanter, presentkort eller värden i annan form såsom exempelvis värdepapper och andra andels- eller fordringsbevis,
- lån som inte beviljas på marknadsmässiga villkor eller som ges på särskilt gynnsamma villkor,
- eftergifter av köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta,
- dolda, dvs. av den anställdes arbetsgivare ej godkända, eller irreguljära inköpsrabatter, provisions- och bonusarrangemang samt kickbacks,
- sidoleveranser av varor eller tjänster från arbetsgivarens leverantör, t ex byggmaterial eller transport- och hantverkstjänster, kontorsmaterial,
- förfogande över fordon, båt, fritidsbostad eller annan bostad för privat bruk,
- helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser,
- bonusarrangemang som hotellvistelser och flygresor om bonusen tillfaller den anställda och inte arbetsgivaren,
- inbjudan till fester och middagar som inte ingår i arbetet eller i universitetets verksamhet, samt
- biljetter till teaterföreställningar, sportevenemang, kulturella evenemang och liknande.

Sportevenemang, sociala aktiviteter, fritidsaktiviteter eller liknande är inte acceptabla om de är fristående (dvs inte ingår som en del av den anställdas arbetsuppgifter) från arbetet och universitetets verksamhet. I samband med universitetets verksamhet och arbetssammanskomster kan dock enklare sociala aktiviteter, som musikunderhållning, anordnas så länge som de är sekundära till såväl verksamheten som sammankomsten.

2.5.3 Exempel på förmåner som normalt är tillåtna

Följande exempel ska inte uppfattas som att de angivna förmånerna alltid är tillåtna. Den anställda måste göra en egen bedömning i varje enskilt fall.

Förmåner som normalt är tillåtna är sådana som ingår som en naturlig del i mottagarens tjänsteutövning 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

2.5.4 Tveksamma fall

Var ytterst försiktig med gåvor eller förmåner från personer eller företag som du har att göra med i tjänsten. Risken för mutbrott är stor.

Huvudregeln är att tacka nej till förmåner i alla tveksamma fall. Gåvor som den anställde av artighets skull inte kan tacka nej till ska snarast lämnas till behörig chef för beslut om hur universitetet ska ta hand om dessa.

Har du frågor? Kontakta juridiska avdelningen vid universitetsförvaltningen.

3 Vad gör jag?

Du bör inte tveka att rapportera till din chef eller annan lämplig överordnad om du skulle upptäcka någon form av missförhållanden, oegentligheter eller brott på din arbetsplats eller i någon annan del av offentlig verksamhet. Du kan vända dig till universitetets ledning, till juridiska avdelningen, internrevisionen, polis eller åklagare.