



Stockholms
universitet

Regler för att förhindra mutor vid Stockholms universitet

Typ av dokument	Regler
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2021-02-11
Dnr	SU FV-1.1.2-3572-20
Giltighetstid	2021-02-11 tillsvidare
Ersätter dokument	Riktlinjer för att förhindra mutor vid Stockholms universitet, dnr SU 31-2408-12, 2012-10-18
Ansvarig förvaltningsavdelning	Rättssekretariatet
Ansvarig handläggare	Dennis Jutterström

Beskrivning:

Detta styrdokument syftar till att klargöra reglerna kring mutor och ge vägledning för att förhindra mutor vid Stockholms universitet. Reglerna riktar sig till anställda vid Stockholms universitet och syftar till att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet som gäller för anställda inom offentlig förvaltning.

Inledning

Anställda vid Stockholms universitet har, precis som övriga anställda inom offentlig förvaltning, ett särskilt ansvar att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet och därför är det viktigt att anställda som verkar vid universitetet inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Att över huvud taget ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten innebär en risk för mutbrott.

Detta styrdokument syftar till att klargöra reglerna kring mutor och ge vägledning för att förhindra mutor vid Stockholms universitet.

Objektivitetsprincipen

Företrädare för svenska myndigheter är skyldiga att agera objektivt. Objektivitetsprincipen finns uttryckt redan i 1 kap. 9 § i regeringsformen och återfinns även i 5 § 2 st, förvaltningslagen (2017:900). Syftet bakom principen är att allmänheten ska kunna förlita sig på att myndigheterna agerar sakligt och opartiskt och inte fattar beslut som grundats i ovidkommande hänsyn. Grova former av brott mot denna grundprincip har straffbelagts genom brottsbalkens (1962:700) regler om tjänstefel samt givande och tagande av muta. För att säkerställa att myndighetens företrädare agerar opartiskt och minska risken för misstanke om partiskt agerande finns bl.a. regler om jäv i förvaltningslagen (se Regler om jäv dnr SU FV-1.1.2-3571-20). Allvarliga fall av brott mot jävsreglerna kan också vara en sådan oegentlighet som vid Stockholms universitet behandlas i Regler och handläggningsordning för hantering av misstänkta oegentligheter och brott (dnr SU FV-1.1.2-1066-20).

Vad betraktas som muta?

Reglerna om mutor finns i brottsbalkens tionde kapitel. 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. Brottet *givande av muta* är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare.

Det krävs att förmånen (exempelvis en gåva eller belöning) är otillbörlig för att den ska anses som muta. Var gränsen går för att förmånen ska anses otillbörlig är inte reglerat i lagen. Vid en domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Även en gåva eller belöning utan ekonomiskt eller materiellt värde (exempelvis utmärkelser, ordnar etc.) kan vara så attraktiv för arbetstagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Även om värdet av gåvan eller belöningen är mycket lågt är

det således viktigt att det står helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Gåvor som ges av exempelvis en student före examination löper stor risk att betraktas som muta, men även avtackningsgåvor som ges efter examination vid kursens slut kan bedömas som otillbörlig belöning och falla inom ramen för mutbrott. En förmån som lämnas i efterhand, som belöning för vad arbetstagaren gjort i sitt tjänsteuppdrag, kan också leda till straffansvar.

Bedömningen av ”otillbörligheten” av en förmån är en objektiv bedömning, inte en subjektiv bedömning av huruvida den enskilde tjänstemannen själv känner sig påverkad av förmånen. En samlad bedömning ska göras med inriktning på värdet av förmånen och i vilket sammanhang den givits (typen av verksamhet). Generellt kan sägas att toleransnivån för vad som är otillbörligt är mycket lägre i offentlig sektor än inom privat, vilket är värt att hålla i minnet för den som inte tidigare varit anställd vid statlig myndighet som Stockholms universitet är. Särskilt känsligt är förmåner i sammanhang där det förekommer myndighetsutövning (typiskt sett beslut), tillståndsgivning och liknande verksamhet. Upphandling är särskilt känsligt.

Att tänka på gällande förmåner

Erbjudanden om gåvor, rabatter, resor, konferenser, fritidsaktiviteter och tjänster är några av de typiska situationer då man bör tänka sig noga för.

Exempel på otillbörliga förmåner som aldrig är tillåtna

- Gåvor före examination eller beslut
- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks
- Bonusarrangemang av olika slag om förmånen tillfaller arbetstagaren och inte arbetsgivaren
- Att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor

Som regel är förmåner som enbart är till för att skapa en god relation och inte är ägnade att påverka beslut eller liknande tillåtna, men denna bedömning bör göras i nära samråd med jurist.

Exempel på förmåner vilka som regel är tillåtna

- Blommor eller enklare present (under 100 kr) exempelvis i samband med avtackning, dock ej i samband med examination eller beslut
- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom



- Mindre varuprover och enklare prydnadsföremål samt minnesgåvor

Att chefen informeras om gåvan eller belöningen gör den inte rättsenlig. Om arbetstagaren däremot omedelbart lämnar tillbaka belöningen eller visar att han eller hon inte tänker behålla den föreligger inget mutbrott.

Frågor den anställde ska ställa sig när något erbjuds av en utomstående part

- Varför erbjuds förmånen mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Vad är det för typ av gåva (se listor med exempel ovan) och vad är den värd?
- Vilken befattning och vilket inflytande har jag på arbetsplatsen, dvs. har jag direkt eller indirekt möjlighet att gynna personen som ger gåvan?

Gåvor från studenter

Det kan vara lämpligt att läraren redan vid kursens början tar upp problematiken kring att ta emot gåvor från studenter. Ibland kan det uppfattas som oartigt att avböja en gåva från en student. Om värdet av gåvan är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den, men det måste då vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Det är inte endast gåvor från enskilda studenter som riskerar att ses som muta utan även vid avtackningsgåvor från en hel studentgrupp så måste risken för mutbrott beaktas.

Sammanfattning

Tänk på att mycket höga krav ställs på anställda inom offentlig förvaltning. Om du erbjuds en gåva eller förmån ställ dig frågorna ovan och gör en samlad objektiv bedömning av alla omständigheter som har betydelse i sammanhanget. Ju högre värde på gåvan desto högre är risken att den bedöms som muta. För att undvika svåra gränsdragningsproblem bör du alltid välja att helt avstå från att ta emot gåvor och förmåner.

För råd i enskilda fall kontakta någon av juristerna på Rättssekretariatet.