

Riktlinje vid misstanke om oegentlighet

Riktlinje

Diarie-/dokumentnummer: KS2020/1680
Beslut: Kommunstyrelsen § 333/2020
Giltighetstid: 2023-12-31
Dokumentansvarig: administrativ chef
Senast uppdaterad av: Amanda Pettersson



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Relation till andra styrdokument	3
3. Syfte.....	3
4. Mål och viljeinriktning	4
5. Agerande om du som medarbetare upptäcker oegentlighet.....	4
5.1 Rapportera till chef.....	4
5.2 Meddelarfrihet	4
5. Annan skyddande lagstiftning	5
6. Levandegöra	5
7. Uppföljning	6



1. Inledning

Det finns ett behov av att ha tydliga rutiner och instruktioner för medarbetare som får kännedom om ett missförhållande eller oegentlighet inom den kommunala verksamheten. För detta ändamål har en riktlinje tagits fram för att kunna vara en hjälp till anställda som upptäcker oegentlighet i den kommunala verksamheten.

För vissa verksamheter finns det oegentligheter som ska rapporteras enligt en särskild ordning, exempelvis lex-Sarah anmälningar. Riktlinje vid misstanke om oegentlighet är en generell rutin för situationer då det inte finns en sådan särskild rapporteringsrutin.

Riktlinjen är framtagen med anledning av det strategiska mål som kommunfullmäktige beslutade om i rambudgeten för 2020–2022. Ett av de strategiska målen, är; ”att *medborgare och näringsliv ska känna ökat förtroende för kommunen*”. I budgetdirektivet för 2020–2022 har kommunstyrelsen gett förvaltningen i uppdrag att;

”Skapa trygga och allmänt kända rutiner för våra anställda att våga påtala brister och anmäla missförhållanden utan personlig risk och rädsla.”

2. Relation till andra styrdokument

Riktlinje vid misstanke om oegentligheter är ett av flera styrdokument som rör oegentligheter och missförhållanden i den kommunala organisationen. Riktlinjen ska läsas tillsammans med de styrdokument som det finns anknytning till.

Riktlinjen har ett nära samband med ”Handlingsplan vid kränkande särbehandling och trakasserier” (KS2019/1719), där rutinerna och ansvarsfördelningen är fastställda för hur kränkande särbehandling riktad mot en eller flera arbetstagare ska hanteras. Riktlinjen har också koppling till styrdokumentet ”Regler mot mutor och jäv” (KS2019/2084).

Dessa två anknytande styrdokument bör användas i första hand vid dessa specifika situationer.

3. Syfte

Syftet med styrdokumentet ”Riktlinje vid misstanke om oegentlighet” är att tydliggöra hur du som medarbetare i kommunen kan agera om du på ett eller annat sätt får kännedom om oegentligheter med koppling till den kommunala verksamheten. Tanken är att riktlinjen blir en kodifiering av nu gällande rutiner på arbetsplatsen. Avsikten med riktlinjen är att belysa att kommunen såsom arbetsgivaren alltid i olika led ansvarar för att kunna hantera situationer då en arbetstagare vill uppmärksamma en misstanke om oegentlighet. Ett ytterligare syfte med riktlinjen

är att uppmärksamma anställda på den rättighet som de alltid har i alla sammanhang, att använda sig av de grundlagsskyddade möjligheterna till meddelarfrihet.

4. Mål och viljeinriktning

Målet med riktlinjen är enligt ovan nämnda uppdrag från kommunstyrelsen, att

”Skapa trygga och allmänt kända rutiner för våra anställda att våga påtala brister och anmäla missförhållanden utan personlig risk och rädsla.”

Det långsiktiga målet med riktlinjen är att transparensen i kommunen ökar om fler missförhållanden och oegentligheter kan upptäckas.

5. Agerande om du som medarbetare upptäcker oegentlighet

Generellt sätt kan sägas att en oegentlighet är när en person avsiktligt eller av oaktsamhet bryter mot lagar eller interna regler och instruktioner. Det kan röra sig om ett handlande som är avsiktligt utfört av en eller flera anställda för att själv uppnå vinning eller för att gynna någon närstående och som kan orsaka skada eller förlust för kommunen. Skada eller förlust kan till exempel vara ekonomisk förlust eller förtroendeskada. En oegentlighet som är av allvarlig art kan vara exempelvis muta, jäv, stöld, bedrägeri, eller en handling som kan innebära stora risker och hot för någons hälsa, säkerhet eller miljö.

5.1 Rapportera till chef

Då du som medarbetare misstänker att en oegentlighet eller ett missförhållande pågår/har skett på arbetsplatsen bör du alltid kontakta din närmsta chef och informera denne om vad som har hänt. I det fall det är din närmste chef som misstankarna avser kan alltid chefen i nästa led högre upp i organisationen kontaktas. I sista hand kan man alltid vända sig till kommundirektören.

I det fall som misstankarna avser kommundirektören ska du istället vända dig till kommunstyrelsens ordförande.

Den chef som mottar din underrättelse ansvarar sedan för att hantera tipset och vidta lämpliga åtgärder.

För hjälp och råd på vägen kan du kontakta HR-avdelningen.

5.2 Meddelarfrihet



Ibland är det inte lämpligt eller möjligt att vända sig internt inom den kommunala organisationen med sin misstanke/upptäckt av en oegentlighet. Det kan finnas olika anledningar till att du som anställd inte vill underrätta någon inom kommunen om den aktuella situationen. Det är viktigt att du som medarbetare är medveten om de rättigheter som du alltid har att vända dig externt, och det skydd som du har i den situationen.

I regeringsformen finns det grundläggande regler om yttrandefrihet. I tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen kommer ett mer detaljerat skyddssystem för yttrandefriheten och tryckfriheten till uttryck, i dessa regleras också arbetstagares meddelarskydd. Meddelarskyddet kan beskrivs ofta som att det består av meddelarfriheten, anskaffarfriheten, rätten till anonymitet, efterforskningsförbudet och repressalieförbudet.

Meddelarfriheten hittas i 1 kap. 7 § tryckfrihetsförordningen (motsvarigheten i yttrandefrihetsgrundlagen finns i 1 kap. 10 §), och innebär alltså en rätt för var och en att fritt lämna uppgifter i vilket ämne som helst för publicering i ett medium som omfattas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen. Detta innebär även att sekretessbelagda uppgifter i vissa fall kan röjas, om de inte omfattas av kvalificerad tystnadsplikt, det vill säga sådan tystnadsplikt som enligt offentlighets- och sekretesslagen har företräde framför meddelarfriheten. I offentlighets- och sekretesslagen anges vilken sekretess som är kvalificerad i anslutning till berörda sekretessbestämmelser.

En viktig bestämmelse när det kommer till meddelarskydd är att en kommun eller annat allmänt organ inte får lov att ingripa mot en anställd för att denne har utnyttjat sin tryck- eller yttrandefrihet. Detta regleras i grundlagarna genom ett repressalieförbud.

Det kan nämnas att det i undantagssituationer kan vara straffbart att lämna uppgifter. Det kan vara fall då det rör sig om ett utlämnande av uppgifter som omfattar vissa grövre brott mot rikets säkerhet, oriktigt utlämnande av hemlig handling eller ett uppsåtligt åsidosättande av kvalificerad tystnadsplikt.

5 Annan skyddande lagstiftning

Lagstiftning som kan nämnas i detta sammanhang är Lagen (1982:80) om anställningsskydd ("LAS") innehåller regler som är till för att skydda arbetstagare. Den mest centrala bestämmelsen i lagen är bestämmelsen om att en anställd inte får bli uppsagd utan att sakliga skäl finns för uppsägningen. Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden innehåller bestämmelser som reglerar att arbetstagare som utsätts för repressalier i strid med lagen under vissa förutsättningar har rätt till skadestånd. Lagen inskränker inte det skydd som kan gälla på annan grund.

6 Levandegöra

Riktlinjen publiceras på kommunens hemsida.

Riktlinjen kommer att medfölja vid introduktion av nyanställda verksamhetschefer, en del av chefs-basen, dessutom kommer innehållet i riktlinjen att tas upp i utbildningen i handlingsoffentlighet som ges i samband med nyanställning.

En utbildningsåtgärdsplan kommer att göras i anslutning till att riktlinjen antas. En extern föreläsning i meddelarskydd kommer att ges till anställda i kommunen.

7 Uppföljning

Dokumentansvarig ser löpande till att styrdokumentet är uppdaterat.

