



**KUNGÄLVS
KOMMUN**

Riktlinjer vid misstanke om oegentligheter

Riktlinje

Diarie-/dokumentnummer: KS2023/1918
Beslut: Kommunstyrelsen
Beredande politiskt organ: 2023-10-18 (§ 274/2023)
Ersätter tidigare beslut: 2020-11-18, Kommunstyrelsen § 333/2020 (KS2020/1680)
Giltighetstid: Till och med 2027-12-31
Dokumentansvarig: Administrativ chef
Senast uppdaterad av: Kommunjurist



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Relation till andra styrdokument.....	3
3. Syfte	3
4. Mål och viljeinriktning	3
5. Agerande om du som medarbetare upptäcker oegentligheter.....	3
6. Annan skyddande lagstiftning	5
7. Levandegöra	5
8. Uppföljning.....	5



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.

2. Relation till andra styrdokument

Riktlinjen 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 *Riktlinje vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier* (KS2023/2303). Riktlinjen har också koppling till styrdokumentet *Riktlinjer mot mutor och jäv* (KS2023/1919) samt riktlinjen om *Visselblåsarlagen* (KS2023/1920).

Dessa anknyttande 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 att transparensen i kommunen ökar om fler missförhållanden och oegentligheter kan upptäckas.

5. Agerande om du som medarbetare upptäcker oegentligheter

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 ska 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. Det finns också en möjlighet att använda kommunens interna visseblåsarkanal.

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.

Vid misstanke om brott ska chef göra en polisanmälan.

För hjälp och råd kan du kontakta HR-avdelningen eller säkerhetsenheten.

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 beskrivas 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.



6. 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 (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, innehåller bestämmelser om ett förstärkt skydd för personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang rapporterar om missförhållanden. Lagen inskränker inte det skydd som kan gälla på annan grund.

7. Levandegöra

Riktlinjen publiceras på kommunens hemsida. Det åvilar samtliga chefer att ha kännedom om dokumentet och informera sina medarbetare om gällande anvisningar.

8. Uppföljning

Dokumentansvarig ser löpande till att styrdokumentet är uppdaterat.
