

Hr-avdelningen

Statstjänstemannarollen och etik inom Skatteverket

1 Målgrupp och syfte

Denna riktlinje vänder sig till dig som är medarbetare¹ på Skatteverket, oavsett roll. Syftet är att tydliggöra Skatteverkets ställningstagande när det gäller grundläggande etiska frågor, med utgångspunkt i den statliga värdegrunden. Riktlinjen ska ge stöd och vägledning i hur du ska tänka och agera i din roll som statstjänsteman. Ytterligare information finns att ta del av på intranätet².

Skatteverkets etiska riktlinje utgår från vår roll som statstjänstemän. Som anställda inom statsförvaltningen förväntas vi dela den gemensamma, statliga värdegrunden med de sex principerna.

Den statliga värdegrunden: Demokrati – Legalitet
Objektivitet – Fri åsiktsbildning – Respekt – Effektivitet och service

Riktlinjen gäller från och med 2018-06-26.

2 Förtroende

Demokrati – all offentlig makt utgår från folket

En förutsättning för en fungerande demokrati är upplevelsen att dess institutioner är pålitliga och rättvisa. Medborgarnas förtroende för myndigheter är därför avgörande för förtroendet för demokratin. Principerna i den statliga värdegrunden – demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service – syftar till en kultur som motverkar korruption och bidrar till ett starkt förtroende för offentlig verksamhet.

En bra tumregel om du är osäker på hur du ska agera, är att fundera på om du, utan att undanhålla eller förvränga någon del, kan redogöra för ditt handlande och hur du resonerat för din familj, vänner och kollegor, din chef och massmedia. Om du tvekar kan det finnas skäl att tänka en gång till. Rådgör gärna med din chef och dina kollegor!

¹ Med medarbetare avses även uppdragstagare som inte är anställda men som utför arbetsuppgifter inom Skatteverket.

² Du kan läsa mer på intranätet under [Statstjänstemannarollen](#). Förslag på relaterad information anges i fotnoter i texten, som du kan ta del av om du känner dig osäker på vad som gäller eller om du behöver mer stöd i en specifik fråga.

Skatteverket har därför utifrån den statliga värdegrunden förtydligt hur vi som medarbetare ska förhålla oss till dem vi är till för, och till varandra, genom våra egna värdeord. De beskrivs i medarbetarpolicyn³, tillsammans med andra övergripande förväntningar som Skatteverket som arbetsgivare har på alla oss anställda.

Att vi som medarbetare agerar på ett korrekt sätt påverkar allmänhetens förtroende för Skatteverket och det uppdrag vi ansvarar för. Skatteverket har under lång tid arbetat målmedvetet och framgångsrikt med att stärka allmänhetens förtroende för vår verksamhet.

Som anställd på Skatteverket har du därför ett stort ansvar att utifrån eget omdöme och kompetens göra bedömningar om vad som är passande beteende i varje situation. Det gäller framför allt då det inte finns klart uttryckt i regelverk eller när vi behöver ta tydligare avstånd från det som är olämpligt än vad regelverket säger, för att inte riskera att skada förtroendet.

3 Statstjänstemannens objektivitet

Objektivitet – alla är lika inför lagen. Myndigheter och domstolar ska behandla alla lika

Av de sex principerna i den statliga värdegrunden är den om objektivitet grundläggande för alla som handlägger ärenden och arbetar med myndighetsutövning. Objektivitets- och likhetsprincipen innebär att beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet. Detta är en självklar utgångspunkt för oss som statstjänstemän och innebär en skyldighet att hantera lika fall lika och att vid handläggning av ett ärende vara fri från godtycke och inte låta oss påverkas av ovidkommande hänsyn.

Legalitet – den offentliga makten utövas under lagarna

Principen om objektivitet ligger nära den om legalitet – att all vår myndighetsutövning ska ha sin grund i gällande lag.

Det får inte förekomma någon anledning att ens misstänka att vi låter personliga intressen eller andra irrelevanta omständigheter påverka vårt agerande. Reglerna kring jäv, mutor och bisysslor syftar till att undvika situationer och ageranden som kan väcka sådana misstankar om korruption. Om du som tjänsteman blir utsatt för otillåten påverkan, exempelvis genom våld eller hot, är det viktigt att rapportera händelsen.⁴

3.1 Jäv

Reglerna kring jäv syftar till att förhindra att det uppstår intressekonflikter för anställda vid myndigheter som gör att deras objektivitet kan ifrågasättas⁵. Jäv uppstår när en handläggare på något sätt kan anses eller misstänkas ha ett eget intresse i saken eller när andra omständigheter kan riskera att påverka förtroendet för handläggarens opartiskhet.

³ Se [Skatteverkets medarbetarpolicy](#).

⁴ Se [Incidentrapportering](#) på intranätet.

⁵ Se mer om jäv och t.ex. olika jävsformer på intranätet under [Statstjänstemannarollen](#).

Jävsbestämmelserna gäller för alla typer av ärenden hos myndigheten och inte bara sådana som avser myndighetsutövning mot enskild. Till exempel kan jävssituationer uppstå mellan en chef och medarbetare, om dessa är närstående.

Att undvika jävssituationer

Skatteverket ska organisera sin verksamhet så att uppenbara risker för jävssituationer minimeras, till exempel den som skulle kunna uppstå vid granskning av nära kollegors eller anhörigas deklARATIONER, men det är du som ska handlägga eller besluta i ett ärende som måste ta ställning till om det kan finnas en jävssituation.

Detta gäller även om du har sådan inblandning i ett ärende att det kan tänkas påverka utgången, alltså inte endast när du deltar i den slutliga handläggningen utan även vid beredning av ett ärende. Är du jävig får du som huvudregel varken vidta någon förberedande åtgärd eller delta i ärendets avgörande.

Vid en uppkommen jävssituation, eller om du är osäker, ska du informera din chef. I vissa fall kan det bli nödvändigt med ett formellt beslut av myndigheten i jävsfrågan, till exempel om opartiskheten ifrågasätts av en part i ärendet.

3.2 Muta

Muta är en gåva eller förmån som är olämplig på grund av att den kan antas kunna påverka tjänsteutövningen⁶. Både den som ger eller erbjuder en muta och den som tar emot eller begär en sådan, gör sig skyldig till en brottslig handling. Det är fråga om muta också om gåvan eller förmånen i stället för att överlämnas direkt ges till någon familjemedlem eller att i efterhand få en förmån för att tidigare ha beslutat eller agerat på ett visst sätt.

Rabatter och bonusar som du får via tjänsten tillhör Skatteverket och ska enbart användas vid tjänsteresor eller arbetsrelaterade inköp.

Det är svårt att på förhand helt klarlägga vad som rättsligt sett är ett mutbrott. För att kunna avgöra det måste det alltid göras en helhetsbedömning av relationen mellan mottagaren och den som erbjuder

gåvan, tjänstemannens ställning, gåvans värde för mottagaren och övriga omständigheter. Att förmånens värde för den som erbjuder mutan kan vara väsentligt lägre, saknar betydelse.

Att hantera en misstänkt muta

Det ställs höga krav på dig som statsanställd och särskilt om du har myndighetsutövande arbetsuppgifter. Normalt anses till exempel arbetsmåltider av vardaglig karaktär inte innebära muta, men om den som bjuder är part i ett pågående ärende som du handlägger, ska du tacka nej. Det är du som har ansvar för att inte hamna i en mutsituation. Du kan alltid rådfråga till exempel din chef, men det fråntar dig inte ditt personliga ansvar.

Huvudregeln är att alltid avböja en gåva som skulle kunna innebära en muta, men det kan förekomma att du erbjuds förmåner eller gåvor som du av artighetsskäl inte tycker dig kunna tacka nej till. Då kan du ta emot gåvan för Skatteverkets räkning, men inte för ditt personliga

⁶ Läs mer om mutor på intranätet under [Statstjänstemannarollen](#).

bruk. Om det som erbjuds bedöms representera ett värde överstigande ett par hundra kronor ska du alltid informera din chef om erbjudandet eller gåvan.

Tänk på att sponsrade studieresor och konferenser också kan innebära mutbrott. Om din medverkan är värdefull för Skatteverkets verksamhet ska den bekostas av Skatteverket.

3.3 Bisyssla

Varje annat arbete eller uppdrag vid sidan av anställningen i Skatteverket är att betrakta som en bisyssla. Omfattningen på uppdraget och om ersättning erhålls eller inte saknar betydelse för om det ska betraktas som en bisyssla.

Som anställd har du rätt att bedriva privat verksamhet eller utföra arbete åt någon annan än din arbetsgivare. Din rätt att disponera din fritid som du vill måste dock alltid vägas mot risken att skada allmänhetens förtroende för myndighetens förmåga att fullgöra sina arbetsuppgifter. Därför finns bestämmelser som reglerar bisysslor för den som är anställd vid en myndighet⁷.

Som anställd på Skatteverket får du inte mot ersättning hjälpa någon med upprättande av deklaration eller handling inom skatte-, avgifts- eller folkbokföringsområdet eller lämna biträde i frågor som rör dessa områden.

Du ska heller aldrig ge sådan hjälp som skulle kunna betraktas som skatteplanering.

Vissa typer av bisysslor är normalt tillåtna, exempelvis fackliga uppdrag, politiska eller andra ideella förtroendeuppdrag samt statliga eller kommunala uppdrag. Detsamma gäller helt privatekonomisk verksamhet. Men man kan inte generellt säga att en bisyssla alltid är tillåten. Arbetsgivaren har ett ansvar att informera om vilken typ av bisysslor som enligt myndighetens uppfattning inte är förenliga med verksamheten och frågan om bisysslor ska tas upp i den

regelbundna dialogen mellan chef och medarbetare. Men det är ytterst du som enskild medarbetare som är ansvarig för att inte ha en otillåten bisyssla.

Otillåtna bisysslor

Det finns tre olika typer av otillåtna bisysslor; förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande. Du får inte åta dig en bisyssla som medför risk för att förtroendet för din opartiskhet kan rubbas eller som riskerar att skada Skatteverkets anseende. En arbetshindrande bisyssla innebär att bisysslan tar så mycket av fritiden i anspråk att arbetstagaren inte kan fullgöra sitt arbete. Konkurrensbisysslor innebär att ha anställning, uppdrag eller egen verksamhet inom samma område som myndigheten där man är anställd.

Det behöver inte ha uppkommit någon skada utan det är själva risken som gör en förtroendeskadlig bisyssla otillåten.

När din chef begär information om dina bisysslor, är du skyldig att lämna dessa uppgifter. Om du själv är chef ska du alltid informera om vilka bisysslor du har eller avser att ha.

⁷ Läs mer om bisysslor på intranätet under [Statstjänstemannarollen](#).

4 Öppenhet

Fri åsiktsbildning – den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning

En förutsättning för att upprätthålla demokrati är medborgarnas möjlighet till insyn och kontroll av offentlig verksamhet. Offentlighetsprincipen innebär att handlingar som upprättas eller inkommer till Skatteverket är allmänna. Huvudregeln är att en allmän handling är offentlig och ska lämnas ut vid begäran. En allmän handling som är hemlig enligt bestämmelse om sekretess i offentlighets- och sekretesslagen, ska dock inte lämnas ut.

Att Skatteverket hanterar allmänna handlingar på rätt sätt är avgörande för att vi ska kunna fullfölja vårt uppdrag och behålla allmänhetens förtroende. Därför ska du, oavsett din roll, känna till vad som gäller kring dokumenthantering⁸.

4.1 Yttrandefrihet och tystnadsplikt

Alla medborgare har yttrandefrihet. Emellertid finns viss lagstiftning som inskränker yttrandefriheten, exempelvis bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt. Alla medarbetare på Skatteverket har också undertecknat en förbindelse⁹ om bland annat tystnadsplikt, användning av verksamhetsuppgifter, internet, e-post och arbetsredskap.

Hur du agerar och uttrycker dig privat kan påverka omgivningens förtroende för dig.

Du har för övrigt rätt att fritt uttrycka dina tankar, åsikter och känslor, men det är viktigt att du är tydlig med att skilja på när du uttalar dig som företrädare för Skatteverket och när du uttrycker dina privata åsikter.

Meddelarfrihet

Offentlig verksamhet ska kunna följas och granskas utifrån. Som statstjänsteman har du därför meddelarfrihet, det vill säga rätt (men inte skyldighet) att slå larm om brister och muntligen lämna uppgifter till media¹⁰. Rätten gäller med vissa undantag även sekretessbelagda uppgifter. Flertalet uppgifter inom skatteområdet faller dock under absolut sekretess och får därmed inte lämnas ut. Meddelarfrihet innebär heller inte att det är tillåtet att lämna ut hemliga handlingar.

När du utövar din meddelarfrihet har du rätt att vara anonym och varken myndighet eller journalist får efterforska vem som har lämnat uppgiften.

4.2 Att hantera verksamhetsuppgifter

Genom de olika register som Skatteverket förfogar över kan du som medarbetare få kännedom om juridiska och fysiska personers ekonomiska och personliga förhållanden. Uppgifterna är ofta känsliga utan att de skyddas av sekretess. Felaktig användning av verksamhetsuppgifter skadar tilltron till myndigheten. Det är därför viktigt att uppgifterna

⁸ Ta del av den interaktiva utbildning [Dokumenthantering](#) och läs mer om sekretess i [Rättslig vägledning](#).

⁹ Se [Förbindelse tystnadsplikt, sekretess, regler för IT-användning m.m.](#)

¹⁰ Meddelarfriheten gäller endast i förhållande till grundlagsskyddad media, läs mer om meddelarfrihetens inskränkningar i [Rättslig vägledning](#).

används korrekt och ändamålsenligt och att information som du fått kännedom om genom din tjänsteutövning enbart används för att utföra arbetsuppgifterna och inte för personliga eller andra ändamål. Att dra personlig nytta av finansiell information, eller tipsa andra, kan vara ett så kallat insiderbrott. Att ta del av information i våra verksamhetssystem, som du inte behöver för din tjänsteutövning, kan innebära dataintrång.

Dataintrång

Dataintrång är ett brott och innefattar förbud att olovligen skaffa sig tillgång till uppgifter i datasystem. Alla uppgifter såsom fakta, information eller begrepp som behandlas, lagras eller överförs elektroniskt, omfattas av bestämmelsen.

De databaserade verksamhetssystem som finns inom Skatteverket får endast användas i och för den verksamhet som myndigheten har att utföra. Du som har tilldelats ett kort med viss behörighet har endast rätt att använda kortet för att utföra dina arbetsuppgifter. Slagningar på eget eller andras personnummer av andra skäl är inte tillåtet, inte heller i utbildningsyfte. För detta finns särskilda demomiljöer.

Dataintrång omfattar också att olovligen ändra, utplåna eller föra in nya uppgifter i datasystemen. Även försök och förberedelse till dataintrång är en olaglig handling.

All användning av verksamhetssystemen registreras på ett sådant sätt att det i efterhand är möjligt att identifiera användaren, tidpunkt och vidtagna åtgärder.

5 Ett inkluderande Skatteverk

Respekt – den offentliga makten ska utövas med respekt för människors frihet och lika värde

Vi ser människors olikheter som en tillgång och anser att medarbetare med olika bakgrunder och erfarenheter bidrar till en bättre verksamhet. Genom att bejaka mångfald kan Skatteverket också bättre möta medborgare och företag på deras villkor.

På Skatteverket accepteras därmed inga former av kränkande särbehandling eller trakasserier, vare sig mot medborgare och företagare eller mellan kollegor¹¹. Sådant beteende innebär negativa konsekvenser för allmänhetens förtroende och undergräver tryggheten och gemenskapen på arbetsplatsen.

Vi har alla ett ansvar för att inkludera människor och visa respekt för varandras olikheter.

Trakasserier avser ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna¹². En särskild form av trakasserier är sexuella trakasserier, ett uppträdande av sexuell natur som har samband med diskrimineringsgrunden

¹¹ Se rutinen [Rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier](#)

¹² Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder.

kön och som kränker någons värdighet. Det kan vara ovälkommen beröring, sexuella anspelningar eller kommentarer.

Kränkande särbehandling täcker in situationer då ett missgynnande av en person inte kan sägas ha ett klart samband med diskrimineringsgrunderna, men där resultatet blir att en enskild arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan handla om förtal, undanhållande av information, förolämpningar eller att omotiverat bli fräntagen sina arbetsuppgifter.

Om någon utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier är ansvariga chefer skyldiga att utreda vad som hänt och direkt vidta åtgärder.

5.1 Alkohol och droger

Skatteverket är en alkohol- och drogfri arbetsplats. Medborgare och företag såväl som kollegor ska kunna lita på att alla som arbetar här är pålitliga och agerar med omdöme. Det handlar också om att visa respekt och omtanke om de som av olika skäl vill avstå från alkohol.

Därför tillåts inget bruk eller påverkan av alkohol eller droger under arbetstid¹³. Om du har svårt att hantera alkohol, eller misstänker att en kollega har en missbruksproblematik, vänd dig till din chef för hjälp och råd¹⁴. Du som är chef har ansvar för att arbetsmiljön ska vara nykter och har skyldighet att agera om du märker att en medarbetare har problem.

6 Att hushålla med statens resurser

Effektivitet och service – verksamheten ska bedrivas så kostnadseffektivt och med så hög kvalitet som möjligt med givna resurser

Den grundläggande demokratiska principen att folket är vår uppdragsgivare ställer krav på vår effektivitet och att vi hushållar med statliga medel. Det innebär att iaktta finansiell återhållsamhet, men också att visa aktsamhet om våra övriga gemensamma resurser. Även när inte du som enskild medarbetare beslutar i frågan, som när du deltar vid ett internt representationstillfälle, bör du vara medveten om vad som gäller inom Skatteverket.

6.1 Representation

Skatteverkets externa och interna representation ska vara motiverad, måttfull och anpassad till syfte och representationstillfälle. Den ska heller inte kunna uppfattas på annat sätt, varför omgivningen syn på vad som kan anses vara måttfullt måste beaktas. Det är också av särskild vikt att vi som arbetar på Skatteverket följer det regelverk som finns kring förmånsbeskattning, samt våra interna beloppsgränser och ställningstaganden.¹⁵

¹³ Se vad som gäller vid NOR och övrig representation i [Riktlinjer om representation och gåvor inom Skatteverket](#).

¹⁴ Se [Rutin gällande alkohol och droger](#).

¹⁵ Se [Riktlinje för representation och gåvor inom Skatteverket](#).

6.2 Miljöarbete

Genom ett aktivt miljöarbete värnar vi om våra gemensamma resurser och agerar med gott föredöme i samhället. Det innebär att vi uppfyller de miljökrav som lagar och förordningar ställer på oss och att vi ständigt strävar efter att förbättra vårt miljöarbete. Som statlig myndighet är det viktigt att vi så långt som möjligt bidrar till att minska miljöpåverkan och aktivt strävar efter en hållbar utveckling. Skatteverkets strategiska och övergripande miljöarbete finns beskrivet i miljöpolicy¹⁶.

Som medarbetare bör du reflektera över de val du gör i vardagen och sträva efter att bidra till att minska Skatteverkets totala miljöpåverkan. Det kan till exempel handla om att fundera på om det är nödvändigt att skriva ut ett dokument på papper eller hur du reser i tjänsten.

Mötesverksamhet och tjänsteresor

Att mötas och resa i tjänsten är en nödvändig del av Skatteverkets verksamhet. Vi har ansvar för att möten och resor, inklusive val av hotell, sker med hänsyn till både miljö och kostnad, samt medarbetarnas arbetsmiljö¹⁷.

Huvudregeln är att fysiska möten hålls i Skatteverkets egna lokaler. Om deltagarna finns på olika orter använder vi i första hand olika virtuella mötesformer, som telefon och video.

När resor är nödvändiga ska vi använda transportmedel som bidrar till att begränsa utsläppen av koldioxid och främjar miljön. Aspekter som förlorad arbetstid och resekostnad bör också vägas in vid val av färdmedel. Vi ska överväga möjligheten till samåkning.

7 En kultur som motverkar korruption

Ibland är det lätt att veta vad som är rätt eller fel ur ett etiskt perspektiv, men många gånger är gränserna otydliga. I denna riktlinje har vi försökt visa på några av de mest kritiska områden där det finns risk att gå snett och hur du kan tänka och agera för att leva upp till de krav och förväntningar som följer med dig som statsanställd.

Men det viktigaste är att hålla dialogen om etik inom Skatteverket levande. Genom att diskutera värdegrundsfrågor med varandra och hjälpas åt att definiera gränserna mot vad som inte kan betraktas som ett etiskt agerande stärks vi i vår statstjänstemannaroll och stimulerar en kultur som motverkar korruption.

Sverige är ett av de länder som jämförelsevis med andra länder bedöms ha lägst korruption i världen. Men även enstaka korruptionsfall kan få stor negativ effekt för förtroendet för myndigheterna. Det är därför viktigt att arbeta målmedvetet och långsiktigt för en hög etisk medvetenhet. Missförhållanden måste också utredas och nödvändiga åtgärder vidtas.

¹⁶ Se [Skatteverkets miljöpolicy](#).

¹⁷ Se [Rutin för möten och tjänsteresor](#). Du som har eller ska ha uppdrag utomlands, se även Etiska riktlinjer för Skatteverkets utsända vid utlandstjänstgöring.

7.1 Om det blir fel

Om du upptäcker eller misstänker missförhållanden och beteenden som strider mot statens värdegrund eller våra interna riktlinjer uppmuntras du att rapportera till närmast ansvarig chef eller direkt till internutredningsfunktionen (IUF)¹⁸. En anmälan till internutredningsfunktionen kan göras utan att du behöver uppge namn. Om du är chef är du skyldig att rapportera om du misstänker oegentligheter.

8 Bilagor

- Relaterad lagstiftning
- Beslut

¹⁸Internutredningsfunktionen utreder misstänkta överträdelser mot lagar, förordningar och föreskrifter samt interna policy, riktlinjer och övriga styrdokument. Läs mer på intranätet under [Internutredningar](#).

Statstjänstemannarollen och etik inom Skatteverket

Bilaga. Relaterad lagstiftning

Den statliga värdegrunden bygger på grundlag och lag som har fastställts av riksdagen. Brott mot detta kan leda till allmänt åtal. Enligt 22 § lagen (1004:260) om offentlig anställning ska den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott anmälas till åtal om det gäller tjänstefel, mutbrott, brott mot tystnadsplikten och annat brott som kan antas föranleda annan påföljd än böter.

Allmänt om påföljder

Skatteverket ser mycket allvarligt på brott mot regelverk och riktlinjer. Den yttersta åtgärden om en medarbetare inte följer regelverk och riktlinjer är skiljande från anställningen. Ett sådant beslut fattas av personalansvarsnämnden (PAN). PAN kan även besluta om att tilldela medarbetaren en disciplinär påföljd i form av varning eller löneavdrag.

1 Jäv

En medarbetare som har handlagt eller beslutat i ett ärende trots jäv, har gjort sig skyldig till tjänsteförseelse. Om ärendet avser myndighetsutövning kan det även blir fråga om straffansvar för tjänstefel. Vid skälig misstanke om sådant brott har Skatteverket genom personalansvarsnämnden dessutom en absolut skyldighet att anmäla medarbetaren till åtal.

2 Tagande och givande av muta

Straffansvaret för mutbrott har kommit till för att motverka all form av korruption. Skatteverket är alltid skyldigt att göra en åtalsanmälan om det föreligger skälig misstanke om att en anställd har begått mutbrott. Det straffrättsliga ansvaret ligger på den som tar emot en förmån som av åklagare senare bedöms som en muta.

3 Förtroendeskadlig bisyssla

En chef som får kännedom om att en medarbetare har eller avser att åta sig en bisyssla som Skatteverket inte anser är förenlig med anställningen i myndigheten, ska delge medarbetaren detta. Om medarbetaren då avser att upphöra med bisysslan kan hen, om det behövs, under begränsad tid få fortsätta med bisysslan så länge det sker i syfte att avveckla uppdraget.

Om medarbetaren inte rättar sig efter detta ska chefen fatta ett formellt beslut om att medarbetaren ska upphöra med, alternativt inte åta sig, den aktuella bisysslan. Om medarbetaren ändå inte följer beslutet ska en anmälan göras till Skatteverkets personalansvarsnämnd. Nämnden kan då besluta om en disciplinpåföljd för tjänsteförseelse och vid allvarligare fall av förtroendeskada kan medarbetaren skiljas från sin anställning vid Skatteverket.

4 Sekretess och tystnadsplikt

Den som uppsåtligen röjer sekretessbelagda uppgifter eller som olovligen utnyttjar sådan hemlighet kan dömas till böter eller fängelser i högst ett år för brott mot tystnadsplikt. För oaktsamt brott är straffet böter och för ringa fall döms inte till ansvar.

5 Dataintrång

Den som begår dataintrång enligt 4 kap 9 c § brottsbalken kan dömas till böter eller fängelse i högst två år. Vid misstanke om att en anställd gjort sig skyldig till dataintrång är Skatteverket skyldigt att anmäla det till åtal, om brottet kan antas föranleda någon annan påföljd än böter. Ett sådant beslut fattas i så fall av personalansvarsnämnden efter anmälan från ansvarig chef.

Om dataintrånget är ett led i annan straffbelagd handling, såsom skadegörelse, stöbbedrägeri eller trolöshet mot huvudman döms gärningsmannen normalt för det sistnämnda brott som då innefattar även dataintrång.

6 Kränkande särbehandling

Den medarbetare som kränker eller trakasserar en annan medarbetare bryter mot sitt anställningsavtal och gör sig därmed skyldig till misskötsamhet. Disciplinära åtgärder kan komma ifråga enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning och om beteendet inte upphör kan skiljande från anställning bli aktuellt enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetsgivare som underlåter att ta kränkande särbehandling på allvar och vidta för situationen relevanta åtgärder kan komma att åtalas för arbetsmiljöbrott.

Om trakasserierna är att jämställa med våld eller hot om våld, övergrepp, hets mot folkgrupp eller andra brottsliga handlingar aktualiseras straffrättsliga regler. I dessa fall ska chef medverka i utredningen och fullfölja den interna, arbetsrättsliga hanteringen av situationen.