



Kort om korrupsjon

Hva er korrupsjon?

Straffeloven § 387 regulerer straffansvaret for korrupsjon. Etter denne bestemmelsen straffes den som enten passivt (bokstav a) eller aktivt (bokstav b) bestikker noen slik at man enten krever eller tilbyr en utilbørlig fordel. Ordlyden «utilbørlig» innebærer at det må foreligge et klart klanderverdig forhold for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Dette reiser en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Kjernen i korrupsjonsbestemmelsen er at man med penger eller på annen måte betaler for å oppnå en fordel. De vanligste tilfellene innebærer altså gjensidighet. Høyesterett har imidlertid fastslått at det kan være tale om korrupsjon selv om motytelser ikke lar seg identifisere eller det ikke er en spesifikk forventning om motytelse.

Også små gaver og oppmerksomheter kan være korrupsjon. Det omtales vanligvis som "smøring" når giveren bruker slike små gaver og fordeler for på lang sikt å bedre sin posisjon.

Tilknytningskravet

I tillegg til at fordelene må anses å være utilbørlig må den være krevd eller tilbudt «i anledning av» utøvelsen av en stilling, verv eller utføringen av oppdrag. Dette omfatter alle former for ansettelsesforhold. Det må med andre ord være en årsakssammenheng mellom den utilbørlige fordelene og bestikkerens stilling, verv eller oppdrag.

Generøse gaver som ikke gis i forbindelse med stilling, verv eller oppdrag, men til vedkommende som privatperson, vil ikke falle inn under bestemmelsens virkeområde. Slike fordeler vil heller ikke anses som utilbørlige. Vurderingen av om noe er en utilbørlig fordel vil nemlig påvirkes av hvorvidt den er krevd eller tilbudt i sammenheng med en stilling, verv eller oppdrag. Disse to vurderingene går over i hverandre.

En særlig utfordring er det i arbeidsforhold og her oppstår korrupsjonssituasjoner nokså ofte. Utilbørlige lønnskrav eller bonusordninger fra egen arbeidsgiver vil ikke falle inn under bestemmelsens virkeområde. Korrupsjonstilfeller kan imidlertid typisk oppstå når en ansatt blir tilbudt f.eks. reiser eller pengegaver tilknyttet en forventning om fordelaktig behandling.

Ved overgang til ny arbeidsplass vil det også kunne oppstå spørsmål om hva man lovlig kan foreta seg før man går over i ny stilling. Å selge inn egen kompetanse som er opparbeidet på nåværende arbeidsplass til en ny arbeidsgiver for å få en jobb, vil ikke anses som utilbørlig. En skatterettsadvokat kan selge inn sin ekspertise

innenfor skatterett selv om dette er kunnskap tilegnet i nåværende stilling, uten at det vil anses som en utilbørlig fordel i anledning stillingen dersom vedkommende får jobben. Dersom man imidlertid skulle få en fordel i den nye jobben som påvirket utførelsen av arbeidet i nåværende stilling, vil dette kunne anses som utilbørlig og falle inn under korrupsjonsbestemmelsen.

Hvordan kan arbeidsgivere forebygge korrupsjon?

Ikke bare enkeltpersoner, men også virksomheter kan bli dømt for korrupsjon. Høyesterett har uttalt at korrupsjon tilhører kjerneområdet for foretaksstraff og at virksomheters tiltak for å hindre korrupsjon har stor betydning for vurderingen av om foretaksstraff skal idømmes, jf. Rt. 2013 s. 1025 (Norconsult-dommen). Det er derfor svært viktig for alle virksomheter å iverksette grunnleggende tiltak som begrenser risikoen for straffansvar. For virksomheter som også opererer i andre land, er det desto viktigere å ha en bevisst holdning til korrupsjon.

Virksomheter bør først og fremst kartlegge risikoen for korrupsjon og kontrollere alle samarbeidspartnere og klienter. Som arbeidsgiver bør man videre etablere antikorrupsjonsprogrammer som gjør arbeidstakerne bevisste på hva som er uakseptabelt i forbindelse med gaver, sponsing, utgiftsdekning, tilretteleggingsbetalinger osv. I tillegg bør det foreligge etiske retningslinjer, innkjøpsrutiner og undersøkelser ved fusjoner og oppkjøp. Alle virksomheter bør dessuten ha på plass velfungerende varslingsrutiner slik at arbeidstakerne vet hvor de skal henvende seg ved mistanke om uregelmessigheter.

Spesielt ettersom korrupsjon kan finne sted ved «smøring» og ikke nødvendigvis ved at den utilbørlige fordelene er knyttet til en gjenytelse, er det viktig for arbeidsgivere å sikre opplæring av sine ansatte slik at alle har den samme forståelsen av hva som er akseptabelt.



