



VÄRMDÖ KOMMUN

# Riktlinjer avseende representation mm. samt mutor och jäv

## Innehåll

1	Inledning.....	2
1.1	Syfte.....	2
1.2	Målgrupp .....	2
1.3	Ytterligare information .....	2
2	Representation och förmåner .....	2
2.1	Vad är representation? .....	3
2.2	Vad innebär en förmån? .....	3
2.3	Vad är inte representation? .....	3
2.3.1	Personalvårdsförmåner (11 kap. 11-12 §§ IL).....	3
2.3.2	Kostförmån (11 kap 1, 11 §§ IL).....	4
2.4	Extern representation .....	4
2.5	Intern representation .....	5
2.5.1	Begränsningar.....	5
2.6	Uppföljning och ansvar .....	5
3	Gåvor och uppvaktning .....	6
3.1	Gåvor från arbetsgivaren till anställda/förtroendevalda .....	6
3.2	Uppvaktning av anställda och förtroendevalda .....	6
3.3	Representationsgåvor.....	7
3.3.1	Gåvor till externa kontakter .....	7
3.3.2	Gåvor från externa kontakter .....	7
4	Mutor och andra oegentligheter samt jäv .....	7
4.1	Mutor och andra oegentligheter: vad säger lagen? .....	7
4.1.1	Tillbörlig och otillbörlig förmån .....	8
4.1.2	Exempel på vad som gäller i Värmdö kommun.....	8
4.1.3	Ansvar och konsekvenser.....	9
4.2	Jäv: vad säger lagen? .....	9
4.2.1	Exempel på jäv .....	9
4.2.2	Ansvar och konsekvenser.....	9

# 1 Inledning

Anställda och förtroendevalda i Värmdö kommun arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning.

## 1.1 Syfte

Riktlinjernas syfte är att ange den norm som gäller för representation, uppvaktning och gåvor, mutor och andra oegentligheter samt jäv inom Värmdö kommun. Styrdokumentet är ett förtydligande av gällande lagar, förordningar och regler och ger information till anställda och förtroendevalda om vad som är acceptabelt. Föreliggande riktlinjer utgör ett ramverk för den värdegrund Värmdö kommun strävar efter och inom vilken alla medarbetare och förtroendevalda förväntas agera.

## 1.2 Målgrupp

Riktlinjerna omfattar alla anställda och förtroendevalda i Värmdö kommun. Riktlinjerna gäller såväl inom som utom Sveriges gränser. Även om förtroendevalda inte är anställda av kommunen omfattas de av samma skatteregler avseende representation, personalvård mm och därmed av reglerna i föreliggande dokument, även om begrepp som anställd eller arbetsgivare används<sup>1</sup>.

## 1.3 Ytterligare information

Föreliggande riktlinjer innehåller inte detaljerade beskrivningar avseende tillämpningen, utförandet mm. För detta hänvisas till:

- **Tillämpningsanvisningar till föreliggande riktlinjer**; här finns specifika rutiner för t ex kostförmån, registrering av gåvor, exempel mm.
- **Ekonomihandboken**; här finns bl a beloppsgränser, avdrag för mervärdesskatt, beräkningsunderlag, kontering, kompletterande information mm.
- **Delegationsordning**; här finns information om vem som beslutar om representation utöver föreliggande riktlinjer.
- **Extern information**: Skatteverket, Institutet mot mutor, regeringen, SKL.

Vid osäkerhet eller frågor, kontakta närmaste chef.

# 2 Representation och förmåner

Kommunal verksamhet är i huvudsak finansierad med skattemedel, vilket medför särskilda krav på restriktivitet med representationskostnader. Det är viktigt att tänka på att representation inte är en rättighet och utgångspunkten är därför att representation ska kännetecknas av måttfullhet och gott omdöme. Representation får förekomma när den är till nytta för kommunen direkt eller indirekt och dess kostnad uppvägs av nyttan.

Skatteverket fastställer årligen beloppsgränser avseende rätt till avdrag för ingående moms vid representation. Representationskostnader utöver dessa nivåer innebär att den överstigande momsen blir en kostnad för kommunen. Måttfullhet ska råda men Värmdö kommun har valt att inte sätta en övre gräns för representation utom när det gäller intern representation avseende julmiddag/fest där Skatteverkets beloppsgräns för julgåva används som maxgräns. Vid minnesgåva har Värmdö kommun valt en lägre nivå än Skatteverkets beloppsgräns.

---

<sup>1</sup> Det står inte i lagtext eller praxis att förtroendevalda är att likställa med anställda när det avser representation, det är en bedömning som Skatteverket har gjort och som Värmdö kommun väljer att följa.

## 2.1 Vad är representation?

Representation ingår som ett naturligt led i kommunens kontakter med omvärlden, t ex andra kommuner, företag och enskilda. Med representation avses varje form av värdskap utövat genom kommunens företrädare, förtroendevalda eller anställda. I skattelagstiftningen finns ingen bestämd definition för vad som är representation. I Skatteverkets allmänna råd anges att representation kan vara utgifter för mat, dryck, betjäning, hotellrum, teaterbiljetter och liknande. I begreppet representation tas också med gåvor av mindre värde.

Representationen kan vara extern; mot våra affärsförbindelser, eller intern; mot kommunens personal. Det är av vikt att inför varje enskild aktivitet och tillfälle som kan vara av arten representation, ta ställning till de skatteregler, krav och föreliggande riktlinjer som gäller för extern respektive intern representation. Representation är en förmån som utgör ett undantag från inkomstskattelagens krav på förmånsbeskattning.

## 2.2 Vad innebär en förmån?

11 kap. 1 § (1999:1229) inkomstskattelagen (IL) föreskriver att löner, arvoden, kostnadsersättningar, pensioner, förmåner och alla andra inkomster som erhålls på grund av tjänst ska tas upp som beskattningsbar intäkt, om inget annat anges.<sup>2</sup> Det betyder att huvudregeln är att alla förmåner som erhålls på grund av en anställning ska beskattas. En förmån uppkommer i princip så snart arbetsgivaren bekostar en privat levnadskostnad åt en anställd. Representation och gåvor (i vissa fall) är två av undantagen som gäller för anställda och förtroendevalda i Värmdö kommun och dessa behandlas i föreliggande riktlinjer. Viktigt att uppmärksamma är även att värdet av alla skattepliktiga förmåner utgör underlag för de arbetsgivaravgifter som kommunen ska betala in, varför förmånen måste hanteras enligt tillämpningsanvisningarna.

En av de vanligaste förmånerna är fri kost. Avgörande för om en måltid som betalas av arbetsgivaren ska vara skattefri för den anställde är att den erhålls vid representation, extern eller intern, alternativt tillhör något av de övriga undantag som listas nedan.

Ansvar för om sammankomsten är att bedöma om representation ligger hos arbetsgivaren.

## 2.3 Vad är inte representation?

Föreliggande kapitel tar upp de förmåner som kan förväxlas med intern representation och beskriver vilka skatteregler som gäller för dessa. Vad som kan anses räknas som intern representation kan i vissa fall vålla gränsdragningsproblem. Dock gäller generellt att återkommande/regelbundna arbetsmöten, sammanträden, kvällsarbete, planeringsmöten eller liknande aldrig är att betrakta som intern representation ur ett förmånsperspektiv. Därmed finns ingen möjlighet till skattefria måltider utan fri kost ska förmånsbeskattas samt utgöra underlag för arbetsgivaravgifter.

Utifrån att Skatteverket bedömer att förtroendevalda i detta fall är att betrakta som anställda innebär det att mat som erhålls vid till exempel nämndsammanträden är en skattepliktig förmån för de som deltar. Enklare förtäring, som till exempel bullar räknas däremot som personalvårdsförmån även gällande förtroendevalda. Med utgångspunkt i detta bör respektive nämnd, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige vara restriktiva gällande fri kost vid sammanträden.

### 2.3.1 Personalvårdsförmåner (11 kap. 11-12 §§ IL)

Personalvård avser förmåner av mindre värde som inte är en direkt ersättning för utfört arbete, utan syftar till att skapa trivsel i arbetet. Som exempel kan nämnas enklare förtäring som

---

<sup>2</sup> Inkomstskattelagens 11 kapitel föreskriver samtliga regler om förmåner.

kaffe/te tillsammans med bulle, fruktkorg eller friskvårdande aktivitet. Enklare förtäring på arbetsplatsen betraktas därmed som verksamhetsrelaterade kostnader och ska således inte bokföras på konton för representation.

För att betraktas som personalvårdsförmån och därmed vara skattefri för den enskilde ska följande kriterier vara uppfyllda:

- Personalvården ska vara av mindre värde samt
- tillhandahållas på arbetsplatsen<sup>3</sup>
- rikta sig till hela personalgruppen<sup>4</sup>
- förmånen ska inte gå att byta ut mot kontant ersättning

Enklare förtäring kan även förekomma i samband med t ex övertidsarbete enligt samma kriterier som i stycket ovan. Det är viktigt att alla på arbetsplatsen behandlas på samma sätt om kostnaden ska kunna gå under begreppet personalvård.

### **2.3.2 Kostförmån (11 kap 1, 11 §§ IL)**

Fri kost är normalt en skattepliktig förmån oavsett om den erhålls fortlöpande eller endast vid särskilda tillfällen, såsom under tjänsteresa, tjänstgöring på annan ort, kurser, konferenser, studieresor och dylikt. Om förtäringen är av det slag att det ersätter en måltid är den anställda och kommunen skattepliktig.

Förmån av fri kost är skattepliktig även om den erhållits utomlands. I likhet med andra förmåner är kostförmån skattepliktig oavsett om det är arbetsgivaren eller någon annan som utger förmånen. Utöver representation finns följande undantag från IL:s krav på förmånsbeskattnings av fri eller subventionerad kost:

- Pedagogisk måltid för personal inom förskola, skola, äldreomsorg, gruppboende och daglig verksamhet.
- Förmåner vid tjänsteresa; kost som obligatoriskt ingår i priset.

Mer information avseende dessa specifika situationer återfinns i tillämpningsanvisningarna.

## **2.4 Extern representation**

Extern representation riktar sig till utomstående organisationer, företag och enskilda personer och syftar till att inleda eller utveckla relationer som är viktiga för verksamheten eller som ett led i kommunens marknadsföring och näringslivsfrämjande åtgärder. Representationen ska alltid ha ett direkt samband med och ett värde för verksamheten. Det gäller både tidpunkt och plats för representationen samt de personer som representationen riktar sig till. Det ska som huvudregel inte vara fler deltagare från den egna organisationen än utomstående gäster. Försiktighet ska iakttas vid återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer.

---

<sup>3</sup> Med arbetsplats avses varje plats där arbete utförs för arbetsgivarens räkning mer än helt tillfälligt. Undantag görs dock för vissa personalvårdsförmåner som av sedvänja tillhandahålls utanför arbetsplatsen, t ex personalutflykter. En sådan förmån är då skattefri (prop. 1987/88:52 s. 71). Även motionsförmåner kan med bibehållen skattefrihet tillhandahållas utanför arbetsplatsen.

<sup>4</sup> Med hela personalgruppen avses samtliga anställda på en arbetsplats oavsett anställningsform. Hos större arbetsgivare, såsom kommuner, som har verksamhet på flera olika platser, kan det vara svårt att erbjuda hela personalen personalvårdsförmåner av precis samma innehåll. Av praktiska skäl måste därför godtas att den närmare utformningen av personalvårdsförmånerna vad gäller innehåll och administration får lösas inom varje naturligt avgränsad arbetsplats var för sig.

Lyxbetonad representation i form av specialarrangerade resor eller underhållning får inte förekomma. Representation i hemmet får heller inte förekomma. Kommunen ska inte använda sig av representation i samband med upphandlingar eller vid myndighetsutövning.

Den kommunala externa representationen ska i regel inte omfatta kostnader för alkoholförtäring. Alkoholförtäring kan dock tillåtas vid representation som inte är av vardaglig karaktär. Representation av icke vardaglig karaktär, t ex vid officiella eller utländska besök, ansvarar i huvudsak kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnder för. Beslut om sådan representation fattas av kommunstyrelsen eller respektive nämnd enligt gällande delegationsordningar.

## **2.5 Intern representation**

Med intern representation menas till exempel personalfester och julbord, interna kurser, och planeringskonferenser för anställda. En förutsättning är att det är fråga om i huvudsak interna möten, att sammankomsten är kortvarig och tillfällig<sup>5</sup> samt att det är gemensamma måltidsarrangemang.

Intern representation bör begränsas och normalt sett endast förekomma när denna särskilt kan motiveras med hänsyn till verksamheten och med hänsyn till vad som kan anses vara normal personalvård inom offentligt finansierad verksamhet. Måttfullhet bör iakttas i samband med interna representationsmåltider, vilket innebär att kommunen normalt inte bjuder på alkohol. Vissa undantag kan vara skäliga t ex att kommunen bjuder på öl eller vin som måltidsdryck vid större jubileum, utdelning av minnesgåva samt vid julbord.

Den kost som en anställd får vid intern representation förmånsbeskattas inte hos den anställde, till skillnad mot vad som gäller i fråga om externa kurser/konferenser och liknande arrangemang.<sup>6</sup>

### **2.5.1 Begränsningar**

Skattelagstiftningen tillåter endast två personalfester, som arbetsgivaren bjuder på, per år och anställd. Som personalfest räknas också julbord eller annan aktivitet/gåva som kan likställas med en fest.

Vid sammanträden och konferenser som sker mer regelbundet<sup>7</sup> bör den interna representationen begränsas till enklare förtäring. Med enklare förtäring menas t ex smörgås eller fikabröd.

## **2.6 Uppföljning och ansvar**

Den som beslutar om representation är skyldig att känna till reglerna kring representation och gåvor, i form av skattelagstiftningen samt Värmdö kommuns riktlinjer och tillämpningsanvisningar, samt att vara medveten om eventuella gränsdragningar. Vid frågor eller osäkerhet, kontakta närmaste chef.

Vid representation ska alltid kvitto/faktura/nota kompletteras med syftet med representationen och namn på deltagarna.

---

<sup>5</sup> Av förarbetena framgår att en sammankomst anses kortvarig om den varar högst en vecka. En sammankomst anses tillfällig om det inte är fråga om möten som hålls regelbundet med korta mellanrum.

<sup>6</sup> Se information under kapitlet 2.3; ”Vad är inte representation”.

<sup>7</sup> ”Mer regelbundet” innebär inte att det är en regelbunden sammankomst eftersom det då inte är intern representation ur ett förmånsperspektiv, se fotnot 5. Däremot finns det vissa sammanträden som kan ske mer regelbundet än t ex en gång per år men fortfarande är tillfälliga då de inte sker t ex en gång i månaden.

### 3 Gåvor och uppvaktning

Gåvor som ges bort ska i så stor utsträckning som möjligt ha en koppling till Värmdö kommun. Gåvor kan indelas i tre kategorier; reklamgåvor, representationsgåvor och gåvor till anställda. Med reklamgåva avses artiklar av förhållandevis obetydligt värde såsom enklare presentartiklar. Gåva av detta slag är ofta försedd med kommunens namn. Gåvan bör, för att anses som reklamgåva, sakna personlig karaktär.

Den som fattar beslut om att gåva ska utdelas är ansvarig för att föreliggande riktlinjer följs.

#### 3.1 Gåvor från arbetsgivaren till anställda/förtroendevalda

Huvudregeln i IL är att alla gåvor från arbetsgivaren alltid är skattepliktiga för den anställde, men det finns undantag, vilka redovisas nedan. IL:s regler utgör den övre gränsen för värdet, med undantag för olika minnesgåvor då Värmdö har beslutat om en lägre gräns, och ska inte överskridas eftersom hela gåvans värde i så fall beskattas. Gåvor i form av presentkort eller pengar får inte förekomma.

Enligt skattereglerna är minnesgåva till anställd skattefri endast vid ett tillfälle utöver när denne slutar efter minst 6 års anställning, d v s endast två gåvor totalt under anställningstiden är skattefria för den anställde, varav den ena gåvan alltid är minnesgåva vid anställningens upphörande.

I Värmdö kommun får gåvor till anställda/förtroendevalda ges i följande fall och är då skattefria:

- **Minnesgåva vid 25-års anställningsjubileum**

Beloppsgräns för minnesgåva är 2 500 kr i Värmdö kommun. Kommunstyrelsen beslutar om eventuella förändringar av beloppet. Notera att beloppet är maxbelopp och att det inte är liktydigt med att gåvans värde behöver uppgå till det beloppet.

- **Minnesgåva vid anställningens upphörande/lämnande av uppdrag**

Minnesgåva vid pensionsavgång, en anställnings upphörande eller frånträde från politiska uppdrag förutsätter en anställningstid om minst sex år.

Beloppsgräns för minnesgåva är 2 500 kr i Värmdö kommun. Kommunstyrelsen beslutar om eventuella förändringar av beloppet. Notera att beloppet är maxbelopp och att det inte är liktydigt med att gåvans värde behöver uppgå till det beloppet.

- **Julgåva till anställda/förtroendevalda**

Kommunen kan istället för julbord ge anställda/förtroendevalda en julgåva. Värmdö kommun följer den beloppsgräns som Skatteverket årligen fastställer.

#### 3.2 Uppvaktning av anställda och förtroendevalda

Uppvaktning i form av kaffe och tårta samt blommor, av mindre värde, räknas som personalvårdsförmån och är därmed skattefri för den anställde. Det finns inget fastställt belopp för vad som anses vara av mindre värde, men det ska vara av karaktären en symbolisk gest.

För att uppfylla lagens krav om att förmånen ska rikta sig till hela personalgruppen sker uppvaktning vid följande tillfällen i Värmdö kommun:

- **Uppvaktning vid högtidsdagar**

Uppvaktningar vid högtidsdagar (jämna tiotal), frånträde av mandat, pensionsavgång mm får ske med blommor (eller motsvarande) samt kaffe och tårta (eller motsvarande). Uppvaktning förutsätter en anställningstid om minst sex månader.

- **Uppvaktning vid barnafödsel**

Arbetsgivaren får sända blommor, till ett mindre värde, när en anställd/förtroendevald blir förälder.

- **Uppvaktning vid sjukdom och dödsfall**

Arbetsgivaren får inom rimliga gränser ge blommor vid anställdas/förtroendevaldas sjukdom eller liknande. Om en anställd/förtroendevald avlider bör blommor/krans skickas till begravningen.

### **3.3 Representationsgåvor**

#### **3.3.1 Gåvor till externa kontakter**

Representationsgåvor är avsedda att bidra till goda förbindelser mellan olika organisationer och ska ha ett omedelbart samband med verksamheten. Vid studiebesök eller liknande hos andra kommuner och organisationer får gåvor förkomma som tack för visad gästfrihet. Värmdö kommun följer den avdragsgilla beloppsgräns som Skatteverket årligen fastställer. Det innebär att inga externa representationsgåvor får överstiga det belopp som av Skatteverket anges vara en skälig avdragsgill kostnad.

#### **3.3.2 Gåvor från externa kontakter**

Generellt ska inte gåvor från externa affärskontakter tas emot. Dock kan anställda/förtroendevalda i vissa fall ta emot gåvor från t ex brukare eller deras anhöriga om gåvan har ett ringa värde och riktar sig till en grupp anställda t ex tårta eller chokladkartong. Kontanter får aldrig tas emot.

Bakgrunden till denna regel är att anställda/förtroendevalda i kommunen ofta har kontakter med såväl enskilda personer som organisationer. Vid dessa kontakter ska det ageras sakligt och opartiskt vilket i synnerhet gäller i situationer där anställda/förtroendevalda riskerar att utsättas för otillbörlig påverkan. Somliga av de förmåner, tjänster och erbjudanden som ges av organisationer och andra som anställda/förtroendevalda har kontakt med i tjänsten kan vara olagliga, d v s betraktas som mutor.

## **4 Mutor och andra oegentligheter samt jäv**

Inom det offentliga handläggs ärenden och uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att förtroendevalda/anställda aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för politikens eller förvaltningens saklighet eller opartiskhet kan rubbas.

### **4.1 Mutor och andra oegentligheter: vad säger lagen?**

Lagreglerna om tagande och givande av muta finns i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda. Regler om åtal finns även i 20 kap. BrB och brottet tagande av otillbörlig förmån vid röstning finns i 17 kap. BrB.

Mutbrott avseende tagande av muta begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (10 kap. 5 a § BrB).

Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en



otillbörlig förmån är också givande av muta (10 kap. 5 b § BrB).

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

Brottsbalkens tionde kapitel innehåller även andra ageranden med straffpåföljd som medarbetare bör ha i åtanke, såsom exempelvis bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman. Brottet trolöshet mot huvudman innebär att en anställd eller förtroendevald missbrukar sin förtroendeställning gentemot någon annan om denne fått i uppgift att sköta ekonomiska angelägenheter, kvalificerad teknisk uppgift eller ska övervaka skötsel av sådan uppgift och att missbruket inneburit skada för huvudmannen (10 kap. 5 § BrB).

#### 4.1.1 Tillbörlig och otillbörlig förmån

Gränsen mellan en tillbörlig och en otillbörlig förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Det kan konstateras att domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Synnerligen strängt ser rättsväsendet på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

För att tydliggöra innebörden i lagtexten kan man som anställd eller förtroendevald ställa sig följande frågor om man erbjuds något av utomstående part:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

I alla tveksamma fall ska förmånen avslås.

En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen. Vid osäkerhet om hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras, kontakta närmaste chef för bedömning. Observera att en otillbörlig gåva aldrig blir tillbörlig för att en chef har godkänt den.

#### 4.1.2 Exempel på vad som gäller i Värmdö kommun

- **Resor:** Resor och konferenser som affärskontakter vill bjuda på ska anställda/förtroendevalda alltid tacka nej till. Är det en resa som är nödvändig för arbetet, ska kommunen stå för kostnaden.
- **Måltider:** Anställd/förtroendevald i kommunen ska inte låta sig bjudas på måltider av entreprenörer eller leverantörer, om inte måltiden har direkt samband med arbetet. Enklare luncher är tillåtna om de inte förekommer alltför frekvent.
- **Fritidserbudanden:** Erbjudande från affärskontakter som gäller anställdas/förtroendevaldas fritid ska alltid avböjas. Som exempel på sådana aktiviteter kan nämnas gratis eller subventionerad hyra av fritidshus, båt eller deltagande i resor och tävlingar.
- **Mingel m.m.:** Om det i direkt anslutning till t ex en entreprenörs visning av ett projekt eller en informationsträff för kunder ingår lättare förtäring och/eller viss underhållning, är detta inte att betrakta som muta så länge huvudsyftet med

tillställningen är information. Annars ska det avböjas. Närmaste chef ska dock alltid informeras av den anställde.

- **Gåvor eller inbjudningar:** Erbjudande om gåvor eller en inbjudan till event, middag, underhållningskväll mm från en leverantör, som inte faller inom ramen för extern representation<sup>8</sup>, ska alltid avböjas.

#### **4.1.3 Ansvar och konsekvenser**

Det är den anställdes eller förtroendevaldas ansvar att sätta sig in i och följa de lagar, riktlinjer och rutiner som gäller.

Mutbrott inom offentlig verksamhet faller under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda ett brott när det kommer till polis och åklagares kännedom. Det yttersta ansvaret för att inte göra sig skyldig till mutbrott faller på den anställde eller den förtroendevalde. En anställd eller förtroendevald kan inte friskriva sig från ansvar genom att åberopa att arbetsgivaren har lämnat sitt samtycke.

En anställd eller förtroendevald som har fått erbjudande om en otillbörlig förmån eller gåva ska meddela närmaste chef. Detsamma gäller vid misstanke om att någon annan fått eller blivit erbjuden en muta alternativt att någon annan erbjuder eller erbjudit en muta. Ansvarig chef ska därefter vidta åtgärder t ex polisanmälan.

## **4.2 Jäv: vad säger lagen?**

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner finns i 6 kap. 24-27 § § kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att dennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan även den som bereder ett ärende.

### **4.2.1 Exempel på jäv**

Klara fall av jäv är deltagande i beslut/handläggning av ett ärende där det finns omständigheter som kan skada förtroendet för opartiskhet såsom:

- Vänskap eller ovänskap med någon part eller intressent i ärendet
- Ekonomiskt beroende av en part eller intressent
- Ärendet utgång kan förväntas medföra synnerlig nytta eller skada för den anställde/förtroendevalde eller närstående till denne
- Ett engagemang i sakfrågan som kan leda till misstanke om brister i förutsättningen för en opartisk bedömning

I kommuners verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. I denna gråzon av olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan anställd/förtroendevald och någon part i ärendet kan omständigheterna vara av den karaktären att kommunens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening.

### **4.2.2 Ansvar och konsekvenser**

Det är varje anställd/förtroendevalds ansvar att följa de lagar och riktlinjer som gäller. En jävig person får inte delta i handläggningen av ärendet eller vidta någon annan åtgärd. Inte heller får en jävig förtroendevald närvara vid beredning eller beslutsfattandet i ärendet. Den jäviga ska självständigt meddela om det finns omständigheter som talar för jäv. Vid tveksamhet

---

<sup>8</sup> Avgörande för om det kan anses utgöra extern representation är om det har ett direkt samband med verksamheten, har ett värde för den anställdes arbetsutövning, och att värdet på tillställningen är rimligt. De allra flesta erbjudanden är inte av det slag att de kan karaktäriseras som extern representation och ska därför avböjas.

om jäv föreligger bör frågan tas upp till diskussion.