

## **1 Representation**

Begreppet representation saknar en mer bestämd definition. I allmänhet avses sedvanlig gästfrihet i form av värdskap som har direkt samband med ett företags eller kommuns verksamhet.

Representation ingår som en del i kommunens relationer med i första hand utomstående (extern representation), men också med den egna personalen och bland kommunens förtroendevalda (intern representation). Representation kan utövas på många sätt i olika sammanhang, men vanligtvis avses kostnader för mat, dryck, hotellrum, teaterbiljetter och liknande.

### **1.1 Extern representation**

Extern representation innebär att kommunen är värd för en måltid eller motsvarande med utomstående som kommunen har affärsförbindelser eller annat utbyte med. Även sammankomster med kommunens tidigare anställda eller förtroendevalda är att betrakta som extern representation.

Vid extern representation bör normalt deltagarna från kommunen inte vara fler än deltagarna utanför kommunen.

Kommunen kan även representera med en gåva i samband med exempelvis studiebesök och speciella händelser hos intressenter till kommunen.

### **1.2 Intern representation**

Intern representation riktar sig till personal och/eller förtroendevalda inom den egna förvaltningen/nämnden eller till personal och/eller förtroendevalda från en annan förvaltning eller nämnd inom kommunen. Samtliga deltagare representerar kommunen. Begreppet intern representation omfattar även s.k. personalsociala aktiviteter. Med detta avses exempelvis kaffe och tårta som belöning för goda arbetsprestationer och lunch med personalen och/eller förtroendevalda inför julhelgen.

En måltid vid avslutningen av en längre intern kurs eller ett internt utbildningsprogram räknas normalt som en del i utbildningskostnaden och inte som representation.

### **1.3 Tydligt samband med verksamheten och gott omdöme krävs**

Kommunens representation skall utgå från gott omdöme om vad som är rimligt och skäligt i varje situation. Det gäller såväl den externa som den interna representationen. Avsikten med representationen skall ha ett klart samband med den verksamhet som bedrivs, både i fråga om ändamålet med representationen samt tidpunkten för den.

Representation är tillåten endast i direkt anslutning till kommunens ordinarie verksamhet. Den skall vara motiverad av verksamheten och vara av rimlig omfattning. Exempel på situationer där representation kan vara lämplig är när kommunen inleder, eller vill ha kvar, viktiga förbindelser och när anläggningar invigs. Det gäller också vid exempelvis personalvård.

## **Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

Ofta återkommande representation med en och samma person eller grupp skall undvikas. Representationen skall inte vara lyxbetonad. Den får inte heller vara av den karaktären att den kan äventyra kommunens goda rykte.

### **1.4 Alkoholföräring**

Vid såväl intern som extern representation där kommunen står som värd får endast lättvin, öl och måltidsdrycker bekostas av kommunen. Kommunen skall aldrig bekosta starksprit i några som helst sammanhang. Se även kommunens alkohol- och drogpolicy (antagen i KS den 4 mars 2002).

### **1.5 Nämnderna har det yttersta ansvaret**

Varje styrelse och nämnd beslutar själv om vem eller vilka som skall ha rätt att besluta om representation.

Styrelsen eller nämnden ansvarar för att skattelagstiftningens regler efterlevs vid representation. Detsamma gäller andra förmåner, varor eller tjänster som en anställd får och som enligt reglerna i skattelagstiftningen skall förmånsbeskattas.

## **2 Minnesgåvor**

Minnesgåvor kan överlämnas när en förtroendevald eller en anställd:

- fyller 50, 60, 70, 80, 90 år eller vid firande av jämna tio år
- avgår med pension
- avgår från uppdrag/anställning av annan anledning
- avliden

Grundläggande för minnesgåvans omfattning skall vara det totala antalet tjänsteår (totala antalet år som förtroendevald eller anställd i Gnesta kommun eller anställd i Nyköpings kommun t.o.m. 1991). Minnesgåvor kan ges till **varaktigt** förtroendevalda eller anställda. Med ”varaktigt” menas att den förtroendevalde eller anställda varit verksam **minst ett år** i kommunen. Har förtroendeuppdraget eller anställningen varat i mindre än sex år får uppvaktning med minnesgåva ske med högst 1 % av prisbasbeloppet.

Mindre än 6 år      Blommor och/eller bestående gåva till ett sammanlagt värde av 1 % av prisbasbeloppet

6 år men  
mindre än 10 år      Blommor och/eller bestående gåva till ett sammanlagt värde av 1,5 % av prisbasbeloppet

Mer än 10 år      Blommor och/eller bestående gåva till ett sammanlagt värde av 3 % av prisbasbeloppet

För särskilda insatser av annat skäl må efter fri prövning ovanstående ökas. Den totala kostnaden får dock ej överstiga 6 % av prisbasbeloppet.

Oavsett tjänstetid och tjänsteställning gäller hågkomst med blommor om högst

- 3 % av basbeloppet vid begravning
- 0,5 % av basbeloppet vid längre tids sjukdom

## **Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

För uppvaktningen med minnesgåva svarar närmast överordnad chef.

För uppvaktning med minnesgåva av förtroendevald svarar i första hand nämnd/styrelseordförande och i andra hand kommunfullmäktiges presidium.

### **3 Uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag**

#### **3.1 Anställda**

Personal som har varit anställd i Gnesta kommun i 25 år ska uppvaktas för lång och trogen tjänst.

All anställningstid, oberoende av pensionsrätt, gruppstillhörighet, anställningsform m.m. ska inräknas i kvalifikationstiden. Dock krävs att anställningen genomsnittligen har en omfattning av motsvarande 40 % av heltidstjänstgöring.

Tjänstetiden som är intjänad i den odelade Nyköpings kommun samt gamla Gnesta och Daga kommuner ska räknas som tid i Gnesta kommun. Personal överförd från landstinget får tillgodoräkna sig tiden hos den gamla arbetsgivaren.

Uppvaktningen sker med guldlocka alternativt likvärdig gåva av bestående värde. Av praktiska skäl kan uppvaktningen av en del jubilarer ske det 26:e året.

Kommunen bjuder på måltid där förutom jubilarer med gäst också kommunfullmäktiges ordförande, kommunchef, jubilarerens närmsta chef samt personalchefen deltar. Personalenheten anordnar denna måltid.

#### **3.2 Förtroendevalda**

Förtroendevalda uppvaktas efter 20 år. Förtroendevalda omfattas av samma regler som de anställda förutom att det inte krävs någon omfattning på 40% av motsvarande heltidstjänstgöring.

Kostnaden för uppvaktningen och måltid belastar kommunstyrelsen. Kommunfullmäktiges ordförande anordnar måltiden.

### **4 Mutor och otillbörliga förmåner**

#### **4.1 Vad gör en förmån/gåva otillbörlig**

Arbetstagare, uppdragstagare och förtroendevalda som tar emot, låter sig utlova eller begär muta i form av ersättning eller annan *otillbörlig belöning* för sin tjänsteutövning, döms för

*mutbrott*. En muta är en gåva eller förmån som kan påverka en arbetstagare att på något sätt gynna givaren i tjänsten. Det är tillräckligt med ett löfte eller ett erbjudande – gåvan behöver inte ha överlämnats. *Bestickning* föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till arbets-/uppdragstagare eller förtroendevald för dennes tjänsteutövning.

Vad som medför risk för en *otillbörlig påverkan* av mottagaren i hennes eller hans tjänsteutövning beror på omständigheterna i det särskilda fallet. Sådant som vägs in är mottagarens ställning och påverkbarhet, förmånens värde och dess beskaffenhet. Klart otillbörligt är att ge och ta emot en förmån som förknippas med att någon i sin tjänsteutövning/förtroendemannautövning skall handla på visst sätt, t.ex. att viss prestation

## **Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

skall utgå från den anställdes eller förtroendevaldes sida. Det spelar då ingen roll om kommunen lider någon skada eller inte. Det behöver heller inte bevisas att man faktiskt har påverkats eller skulle bli påverkad av ett erbjudande. Det räcker med att man objektivt skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

Avgörande för hur en förmån skall betraktas är som regel förmånens värde sett från mottagar-synpunkt. Några beloppsgränser för vad som kan anses vara en otillåten muta eller en godkänd förmån finns alltså inte. Otillbörlighet i det konkreta fallet föreligger, då förmånen är så attraktiv att den kan antas påverka mottagaren och därmed hans/hennes handlande i tjänsten/förtroendeuppdraget. För att vara acceptabel skall förmånen utgöra ett naturligt led i mottagarens tjänsteutövning eller vara uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.

Straffet/påföljden för mutbrott och betstickning är böter eller fängelse i högst två år (vid grovt mutbrott är påföljden fängelse i högst sex år). En anställd kan avskedas från sin anställning och eventuellt dömas att utbetala skadestånd.

### **4.2 Personkretsen**

Alla anställda i kommunen och de kommunala bolagen, liksom ledamöter av samtliga politiska organ, kan göra sig skyldiga till mutbrott. Mutbestämmelserna omfattar även privat sektor, men enligt domstolspraxis blir bedömningen strängare inom offentlig sektor. Reglerna gäller för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdpersonal och socialsekreterare, som styrelseledamöter i kommunala bolag samt kommunfullmäktigeledamöter m.fl. Om man är heltids- eller deltidsanställd/förtroendevald eller vikarie saknar betydelse.

Särskilt känsliga befattningar har de som arbetar med myndighetsutövning, liksom de som arbetar med upphandling och inköp. Även personal inom sjukvård och hemtjänst anses särskilt utsatta för mutförsök. Möjligheten till mutbrott inom utbildningssektorn bör likaså uppmärksammas. Förutom arbetstagaren själv, kan arbetstagarens närstående, såsom hustru, sambo, barn och föräldrar, åtalas för mutbrott. Vem kan då finnas på andra sidan och vara ”bestickaren”? Det kan vara ”vem som helst”. Det enda som fordras är att bestickaren haft, har eller kan komma att få nytta av den anställdes tjänsteutövning. Initiativet till den straffbara transaktionen kan komma från såväl bestickaren som mutadressaten/muttagaren.

### **4.3 Situationer där påverkan ofta bedöms otillbörlig**

#### **Myndighetsutövning**

Arbetstagare/förtroendevalda som utför ett arbete som innebär myndighetsutövning bör inte ta emot någon förmån/gåva från enskild eller företag, som hon/han har kontakt med i sin tjänsteutövning. Detta gäller oavsett vad förmånen/består av eller kostnad. Enklare bakverk och blommor kan undantagsvis få tas emot förutsatt att dessa gåvor inte ges vid upprepade gånger från samma person.

#### **Personlig vänskap**

Särskild försiktighet bör iaktas vid personlig vänskap. Redan vänskapen i sig kan påverka tjänsteutövningen. Sådana förmåner som parterna i transaktioner personligen brukar bekosta och ge varandra, betraktas som en vänskapsgåva och är ingen muta. De grundläggande kraven på saklighet och opartiskhet skall alltid beaktas. I beslutssituationer skall även jävsfrågan uppmärksammas i en sådan relation.

#### **Kontanter**

Förmåner i form av kontanter skall inte tas emot oavsett belopp.

**Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

### **Måltider**

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet/förtroendeuppdraget (exempelvis affärsförhandling) är tillåtet. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, t.ex. i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna. Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen skall anses otillbörlig. Närståendes medverkan skall därför undvikas.

### **Studieresa, kurs och konferens**

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt lagförarbetena kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får i princip inte förekomma. Inbjudan skall vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar. Är make/maka/sambo medbjuden ökar risken för att förmånen skall anses otillbörlig. Närståendes medverkan skall därför undvikas.

**Exempel:** Ett byggföretag hade som tradition att regelbundet bjuda kommunaltjänstemän på båtresa till Helsingfors för att ”förkorta beslutsvägarna”. Resorna var huvudsakligen nöjesresor även om vissa studiemoment förekom. Representanter för byggföretaget dömdes för bestickning och kommunaltjänstemännen dömdes för mutbrott.

### **Julgåvor (se även del 2 angående minnesgåvor)**

Julgåvor bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av prisbasbeloppet. Med vägledning att detta fastställer kommunens ledningsgrupp årligen vilken beloppsgräns som skall gälla inom kommunen. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan vara att anse som otillbörlig även om värdet är ringa.

**Exempel:** En tjänsteman på Naturvårdsverket fick en flaska whisky och en flaska konjak i 50-årspresent av ett företag som tillverkade kemiska bekämpningsmedel. Gåvan ansågs otillbörlig och tjänstemannen dömdes för mutbrott.

**Exempel:** Ett kommunalråd uppvaktades på sin 60-årsdag med ett presentkort på 1000 kr för ett i kommunen verksamt privat byggföretag. Kommunalsrådet dömdes för mutbrott och direktören för byggföretaget dömdes för bestickning.

### **Gåvor och testamentsförordnanden i samband med vård**

Beträffande erbjudanden om gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare hänvisas till en av Socialstyrelsen framtagen broschyr ”Om gåvor och testamenten”. Generellt gäller följande beträffande gåvor i samband med vård. Det är alltid otillbörligt att ta emot något som kan framkalla tacksamhetskulld. Särskilt inom äldreården och hälso- och sjukården är det viktigt att de äldre/patienterna inte får intryck av att det krävs gåvor till personalen för att få den vård man är berättigad till. Det får inte bli så att äldre människor drar sig för att söka hjälp av rädsla för att bli utnyttjade. Personalen bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor även om det rör sig om små belopp. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde t.ex. smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande är inte heller tillåtet att ta emot annat än om värdet är ringa. Drickspengar får inte förekomma. Om en arbetstagare inom äldreården eller hälso- och sjukården får vetskap om att någon pensionär eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, åligger det

## **Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

vederbörande att klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget.

**Exempel:** En hemsamarit tjänstgjorde hos ett äldre par och fick veta att hon satts in som testamentstaggare till halva kvarlåtenskapen. Eftersom hon var medveten om att hon fanns med i testamentet och var närvarande när testamentet skrevs på, dömdes hemsamariten för mutbrott och hennes del i testamentet förverkades.

### **Tjänster**

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd, t.ex. reparation av bil eller hus.

**Exempel:** En byggnadsinspektör dömdes för mutbrott efter att ha fått arbeten utförda på sin privata fastighet utan kostnad av ett byggföretag som var engagerat i kommunala projekt där inspektören var kontrollant.

### **Rabatter och lån**

Anställda eller förtroendevalda skall inte emot rabatter, följerbudanden, presentkort eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

**Exempel:** Ett företag erbjöd arbetstagare som beställde varor för mer än ett visst belopp för sin arbetsgivares räkning en freestyle som var värd 298 kr. Företagets representanter dömdes för bestickning.

### **Övriga erbjudanden, bonuspoäng m.m.**

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar. Dessa erbjudanden skall aldrig accepteras. Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande skall endast användas i tjänsten.

#### **4.4 Situationer där påverkan ofta bedöms tillbörlig**

- Enklare reklamartiklar o dylikt; pennor, almanackor, nyckelringar med begränsat värde.
- Enklare arbetsluncher/fika vid **enstaka** tillfällen, under förutsättning att det sker som ett naturligt led i tjänsteutövningen eller är ett uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.
- Måttfulla uppvaktningar vid högtidsdagar och sjukdom samt måttfulla julgåvor.
- Enklare blommor och bakverk vid enstaka tillfälle. Ges dessa gåvor upprepade gånger från samma person, skall gåvorna inte tas emot.

**Observera!** Personer som handhar ärenden där myndighetsutövning ingår, arbetar med vårdtagare på äldreboenden och liknande eller arbetar med inköp och upphandling skall iaktta extra försiktighet även vad gäller ovanstående gåvor/förmåner.

#### **4.5 Råd på vägen till arbetstagare och förtroendevalda**

- Anställda - Ta för vana att tala med närmsta chef när du erbjuds en förmån i tjänsten/förtroendeuppdraget. Prata gärna även med dina kollegor. Det innebär att du är öppen med vad som erbjudits dig och, särskilt vid tveksamhet om vad som är godtagbart och inte, att du tänker igenom erbjudandet grundligare. Du kan överlåta på chefen att avgöra vem/vilka anställda som t.ex. skall få åka på en kurs, om ett sådant erbjudande riktas till dig. Är kursen viktig för tjänsteutövningen, kanske chefen väljer att betala den

## **Riktlinjer: representation, minnesgåvor, uppvaktning vid 25 års anställning eller 20 års förtroendeuppdrag, mutor och otillbörliga förmåner**

för en eller flera av sina anställda. Att chefen ger sitt ”godkännande” till en viss förmån riktad till dig, innebär dock inte att mutbrott är uteslutet. Kom ihåg att ställningstagandet alltid är ditt eget!

- Förtroendevalda – Ta kontakt med kommunjuristen eller personalchefen om du är tveksam.
- **Avvisa**/skicka tillbaka erbjudandet/gåvan omgående! Då kan du inte göra dig skyldig till mutbrott. När detta svårligen låter sig göras – låt chefen avgöra hur gåvan skall hanteras. Möjlighet finns att **konfiskera** gåvan om givaren inte godtar att man vill avvisa gåvan. Kontakta i så fall kommunjuristen för vägledning i sådana frågor.

### **4.6 Rutiner då mutbrott och bestickning misstänks eller upptäcks**

Den som har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående bör ta upp det med sin närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder. Om tveksamheter råder skall kommunjuristen kontaktas. Om förmånen/gåvan betraktas som otillbörlig, skall polismyndigheten kontaktas.