

## Tillväxtverkets interna regler (2018:2) om gåvor och andra förmåner från utomstående aktörer

Detta styrdokument innehåller regler och råd om vad som gäller i fråga om gåvor och andra förmåner som erbjuds anställda av utomstående aktörer. Styrdokumentet riktar sig till samtliga medarbetare på Tillväxtverket.

### Inledning

Tillväxtverket använder skattebetalarnas pengar i sin verksamhet, och det är viktigt att vi har medborgarnas förtroende för att varje skattekrona används på rätt sätt. Medborgarna ska kunna lita på att vi är sakliga och opartiska när vi utför våra arbetsuppgifter. Det innebär att du som medarbetare på Tillväxtverket måste tänka på att bete dig på ett sådant sätt att du inte ens kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i ditt arbete, t.ex. genom att ta emot otillbörliga gåvor eller andra förmåner från utomstående.

Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och andra förmåner. Samtidigt kan en givare ibland komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller annan förmån.

### 1 § När får en gåva eller annan förmån tas emot?

En gåva eller en annan förmån från en utomstående får tas emot endast om det står helt klart att den inte kan uppfattas som en muta.

#### Kommentar till 1 §

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap. 5 a–e §§, 9 §, 10 § och 20 kap. 5 § brottsbalken. Där framgår bl.a. att en muta är en gåva som överlämnas för att givaren i gengäld ska erhålla en förmån av något slag.

Var och när detta sker har ingen betydelse – det viktiga är om det finns en koppling till arbetet eller inte. Även gåvor utan ekonomiskt värde kan anses utgöra mutor, t.ex. förmåner som har ett personligt värde för mottagaren.

Observera att en gåva eller annan förmån kan *uppfattas* som en muta även om det inte alls har varit givarens syfte, och även om du själv är helt säker på att du inte kommer att låta dig påverkas av den.

Det är svårt att på förhand klarlägga vad som rättsligt sett är ett mutbrott. För att kunna avgöra det måste en helhetsbedömning göras i varje enskilt fall.

Om du erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor hjälpa dig att ta ställning till om du kan acceptera erbjudandet eller inte

- 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?

Följande typer av gåvor kan du ofta utgå från att de är ok att ta emot.

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär, exempelvis lunch i anslutning till ett sammanträde, deltagande i frukostseminarium. Att bli bjuden på enklare förtäring vid projektbesök. Var dock försiktig med att tacka ja till måltider av mer exklusiv karaktär eller alkohol och tänk på att nöjesinslaget inte får överväga. Inom kontrollverksamheten och i upphandlingssituationer kan det vara olämpligt att låta sig bjudas även på enklare luncher. Risken för att förmånen ska anses vara otillåten förmån ökar, om make/maka/sambo är med.
- Kostnadsfria kurser eller konferenser där du som medarbetare på Tillväxtverket deltar på samma villkor som alla andra deltagare, om det finns ett tydligt intresse för myndigheten att delta och eventuella nöjesinslag inte överväger. Utgångspunkten är annars att kostnader för studieresor, kurser och konferenser betalas av Tillväxtverket.
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor i samband med företags/projektbesök, som t.ex. pennor, almanackor, nyckelringar med begränsat värde.
- Presentartiklar av mindre värde. Presentkort hos t.ex. Interflora är ok att ta emot. Om det som erbjuds bedöms representera ett värde överstigande ett par hundra kronor ska du alltid informera din chef om erbjudandet eller gåvan. Observera att presentkortet inte ska kunna bytas ut till pengar.
- Biocheckar, lotter som inte innebär en förmögenhetsökning. Om det som erbjuds bedöms representera ett värde överstigande ett par hundra kronor ska du alltid informera din chef om erbjudandet eller gåvan.
- Jul- och påskgodis av enklare karaktär som delas av all personal, t.ex. genom att läggas ut i lunchrum eller liknande.
- Vissa typer av kundrabatter som riktas till en större krets, t.ex. till alla som arbetar inom ett visst kvarter eller till alla statliga myndigheter.

Var särskilt försiktig med att ta emot upprepade gåvor eller andra förmåner från samma givare, och var uppmärksam på att gåvan inte får förknippas med att du förväntas utföra en viss prestation, till exempel fatta ett visst beslut eller underlåta en viss åtgärd.

Följande typer av gåvor och andra förmåner får aldrig tas emot.

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling.
- Att förfoga över en båt, fritidshus, fordon eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda resor eller hotellvistelser. Resor och hotellnätter som du behöver göra i tjänsten bekostas av Tillväxtverket. Nöjes- eller semesterresor bekostar du själv.
- Bonusarrangemang, om förmånen inte tillfaller Tillväxtverket utan den anställde. Förmåner på t.ex. flygresor, vinster och hotellnätter får alltså inte nyttjas för privat bruk.

Observera att ovanstående endast är exempel på situationer där mutbrott kan bli aktuella. Det är ingen uttömmande lista. En bedömning får göras med utgångspunkt i relationen mellan mottagaren och den som erbjuder gåvan, din ställning som tjänsteman, gåvans värde för mottagaren och andra omständigheter.

Om du är osäker på om det är tillåtet att ta emot en gåva eller inte bör du i första hand diskutera detta med din närmaste chef. Du är också välkommen att höra av dig till juridikenheten för råd och stöd.

## **2 § Rutin när brott upptäcks eller misstänks**

Om det finns misstanke om att någon har tagit emot en otillåten gåva eller annan förmån ska närmaste chef anmäla detta dels till HR-chefen, dels till chefsjuristen.

### **Kommentar till 2 §**

Utgångspunkten är att misstankar om mutbrott ska polisanmälas, vilket görs av chefsjuristen. Det kan också bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, vilket prövas av personalansvarsnämnden på initiativ av HR-chefen.

### **Läs mer!**

För alla statsanställda finns en gemensam grund för var yrkesroll och hur vi ska arbeta – den statliga värdegrunden. Den statliga värdegrunden sammanfattar i sex principer de krav, lagar och förordningar som gäller för alla statsanställda. Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda <https://www.forvaltningskultur.se/statliga-vardegrunden/>

Statskontoret har tagit fram en skrift som beskriver vilka professionella värderingar som ska präglade alla statsanställda – den statliga värdegrunden. Här hittar du frågor och svar om vad det innebär att vara statsanställd och tips på dilemmaövningar <https://www.forvaltningskultur.se/verkygslada/skrifter-handbocker>

*Om mutor och jäv – en vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner* som ger en förklaring till hur lagen ser på mut- och jävssituationer. Dokumentet innehåller även olika rättsfall inom området. <http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/om-mutor-och-jav-vagledning-for-anstallda-i-kommuner-landsting-och-regioner.html>