

Beslutad av: Regionstyrelsen, 2017-05-30

Diarienummer: RS 2016-05152

Giltighet: från 2017-05-30 till 2022-05-30

Riktlinje

# mot korruption, mutor och jäv

Riktlinjen gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Koncernstab utförarstyrning och samordning/Enhet säkerhet och beredskap

# Innehåll

Sammanfattning .....	3
Ett förtroendefullt arbetssätt.....	3
Bakgrund och syfte .....	4
Korruption.....	4
Vad säger lagen om mutor? .....	4
Förmåner .....	5
Jäv och andra intressekonflikter.....	6
Vad säger lagen om jäv? .....	6
När är man jävig?.....	6
Konsekvens av jäv .....	8
Ansvar .....	8
Rapportera misstanke om oegentligheter .....	9
Så här gör du en anmälan.....	9
Terminologi.....	10

## Sammanfattning

Riktlinjerna mot korruption, mutor och jäv är en del av regionstyrelsens beslutade handlingsplan mot oegentligheter, 2015-10-06, § 242, RS 723-2015.

Förtroendevalda och medarbetare i Västra Götalandsregionen arbetar på invånarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Invånarnas förtroende för Västra Götalandsregionen vilar på att förtroendevalda och medarbetare inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

Syftet med riktlinjerna mot korruption är att de ska utgöra ett stöd för att tydliggöra Västra Götalandsregionens hållning och fungera som tolkning av gällande lagstiftning inom området. Riktlinjerna utgår från Sveriges kommuner och landstings (SKL) vägledning om mutor och jäv.

## Ett förtroendefullt arbetssätt

Förtroendevalda och medarbetare i Västra Götalandsregionen (VGR) arbetar på invånarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Invånarnas förtroende för VGR fordrar att förtroendevalda och medarbetare inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

Alla förtroendevalda och anställda i VGR har ett särskilt ansvar mot våra uppdragsgivare – invånarna – att bekämpa mutor och korruption var det än må förekomma. Lagen ger inte alltid tydliga anvisningar och det egna ansvaret och förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

*En förtroendevald eller medarbetare  
ska uppträda på ett sådant sätt att  
hen inte ens kan misstänkas för att låta sig påverkas  
av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.*

Som förtroendevald eller anställd ska du uppträda så att du bidrar till att allmänheten får ett stort förtroende för VGR. Därför sätter du dig inte i en situation där du kan misstänkas för att på ett otillbörligt sätt ha blivit påverkad, i din roll som förtroendevald eller medarbetare.

Vi som är anställda av VGR följer regler, håller oss opartiska i vårt uppdrag, hanterar de pengar som vi förvaltar effektivt och med gott omdöme, erbjuder inte och tar inte emot pengar eller opassande gåvor.

Vi undviker att hamna i jävsituationer och tar aldrig emot någon form av otillbörlig betalning, gåva eller annan ersättning som kan uppfattas påverka VGR:s objektivitet och

opartiskhet. All tjänsteutövning ska vara saklig och objektiv. Det betyder att släktskap, vänskap eller andra privata relationer får inte påverka tjänsteutövning och beslutsfattande.

En anledning till missbruk av ställning kan vara att den förtroendevalde eller medarbetaren upplever sig vara hotad. För mer information om hur du kan agera vid hot och stalkning, se Riktlinjer för personsäkerhet.

## Bakgrund och syfte

Dessa riktlinjer tydliggör Västra Götalandsregionens hållning och tolkar gällande lagstiftning. Riktlinjerna bygger i stort på Sveriges kommuner och landstings (SKL) vägledning om mutor och jäv.<sup>1</sup>

Syftet med riktlinjerna är att förebygga korruption genom att:

- tydliggöra VGR:s värderingar och förhållningssätt mot korruption
- visa på riskerna med att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten
- visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor eller jäv
- fungera som underlag för diskussion i nämnder/styrelser och på arbetsplatser, där du och dina kollegor gör klart för er hur lagarna och myndighetens regler ska tillämpas i olika mut- och jävssituationer som skulle kunna uppkomma.

## Korruption

Enligt Nationalencyklopedin innebär korruption ”missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor”.<sup>2</sup>

I begreppet ingår bland annat att ge och ta emot muta, jäv, maktmissbruk och vänskapskorruption. Både att ge och ta emot en muta är ett brott och kan ge fängelsestraff. Även ett löfte om att ge eller ta emot en gåva är förbjudet, oavsett värde.

*Västra Götalandsregionen har nolltolerans mot korruption.*

## Vad säger lagen om mutor?

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 och 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.

<sup>1</sup> Om mutor och jäv – Vägledning för offentligt anställda hittar du här: <http://www.regeringen.se/informationsmaterial/2006/06/om-mutor-och-jav---en-vagledning-for-offentligt-anstallda/>

<sup>2</sup> Nationalencyklopedin, [www.ne.se](http://www.ne.se)

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning – till exempel närstående – 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).

Den som är arbetstagare eller har ett uppdrag och tar emot, godtar ett löfte eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget döms för tagande av muta. Detta gäller även om gärningen begåtts innan gärningsmannen fått sådan ställning eller efter det att den upphört (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 begäran 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 hen ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

## Förmåner

Varje förmån som kan misstänkas påverka tjänsteutövningen ska betraktas som otillåten. Vid domstolsprövning görs en samlad bedömning av alla omständigheter, som har betydelse för det enskilda fallet. De ställer särskilt höga krav på medarbetare i den offentliga sektorn. Särskilt allvarligt ser man på myndighetsutövning och offentlig upphandling. Det hjälper inte att du som mottagare kunnat visa att du inte påverkats av förmånen.

Frågor som du bör ställa dig om du erbjuds något av en extern part:

- Varför erbjuds jag den här förmånen?
- Har förmånen ett högt värde?
- Finns det risk för att jag påverkas i mitt arbete?
- Finns det risk för att allmänhetens förtroende för VGR skadas?

Några typiska situationer där du bör tänka dig noga för är inför erbjudanden om gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även mer dolda förmåner som exempelvis inköp till ”självkostnadspris”. Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är att du helt undviker att ta emot gåvor och förmåner.

Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den. Men om den över huvud taget ska kunna tas emot, måste det vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Ibland kan även en gåva eller belöning utan ekonomiskt värde framstå som så attraktiv för mottagaren, att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Rena penninggåvor kan aldrig tas emot, även om det skulle röra sig om små belopp. Inom vården kan en symbolisk gåva från patient endast accepteras i samband med utskrivning och under förutsättning att den lämnas till vårdenheten som sådan och inte till enskild person.

Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör du ta upp frågan med din chef för bedömning. En otillbörlig gåva blir inte tillåten genom att en chef godkänner den.

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppträdandet att de lagar, policys och etiska regler som gäller på hemmaplan även följs utomlands. Om den lokala lagstiftningen är strängare gäller naturligtvis den. Om du erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att acceptera, men där kulturen förutsätter att den tas emot, bör du snarast lämna gåvan till behörig chef. Chefen får sedan besluta hur VGR ska ta hand om gåvan.

Om en patient ber att du ska närvara vid upprättande av ett testamente ska du säkerställa att det inte på något sätt kan uppfattas som olämpligt med tanke på mutor och jäv.

## Jäv och andra intressekonflikter

### Vad säger lagen om jäv?

Lagreglerna om jäv för förtroendevalda och medarbetare finns i 6 kap. 24-27 §§ kommunallagen (KL). Reglerna talar om när en medarbetare eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende, att hens 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 gäller även den som bereder ett ärende.

### När är man jävig?

Klara fall av jäv är om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan antas ge stor nytta eller skada för dig eller en närstående. Detta kan till exempel gälla anställningsbeslut. Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet, som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om du är

- vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet
- ekonomiskt beroende av en part eller intressent
- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma, att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning

Som förtroendevald bör du vara uppmärksam på att uppdrag i flera nämnder/styrelser med beröringspunkter kan leda till diskussioner om jäv.

När det gäller Västra Götalandsregionens samarbete med externa aktörer inom till exempel forskning, utbildning och näringslivsutveckling måste detta hanteras på ett öppet och transparent sätt för att inte leda till några misstankar om oegentligheter. Vid behov, till exempel svårigheter med gränsdragning, kan verksamheten eller myndigheten ta fram lokala rutiner för hur dessa svårigheter ska hanteras.

I 6 kap. 25 § kommunallagen återfinns jävsgrunderna. En förtroendevald eller anställd är jävig om:

1. Ärendet angår denne själv eller dennes familj (maka, make, barn, föräldrar, syskon) eller annan närstående (exempelvis sambo, barnbarn, mor- eller farföräldrar, svåger, svägerska, f.d. maka, make, sambo) – *släktskapsjäv* eller

Beslutet i ärendet kan antas ha stor positiv eller negativ betydelse för denne eller dennes familj eller närstående – *intressejäv* eller

Denne är kvalificerat<sup>3</sup> berättigad att överklaga beslutet i ärendet (exempelvis granne till den som ansökt om bygglov i beslut om bygglov) – *sakägarjäv*

2. Denne är ställföreträdare (firmatecknare) för den som ärendet angår eller någon som beslutet i ärendet kan antas ha stor positiv eller negativ betydelse för – *ställföreträdarjäv*
3. Ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som denne är knuten till (främst aktuellt i ärenden som ska prövas enligt miljöbalkens regler)
4. Denne för talan i ärendet så som ombud för den som ärendet gäller, eller på annat sätt biträder den som ärendet gäller mot betalning – *ombudsjäv* resp. *biträdesjäv*
5. Det finns någon annan särskild omständighet som kan tänkas påverka allmänhetens förtroende för att denne agerar opartiskt i ärendet – *delikatessjäv*

Av kommunallagens 6 kapitel 26 § framgår det att det är tillåtet att bortse från jäv i sådana situationer där detta inte kan ha någon påverkan på beslutet. En löneadministratör kan exempelvis betala ut rutinmässig lön till sig själv, eftersom beloppet redan är fastställt i förväg. Denne ska dock inte besluta om ersättning för egna utlägg, eftersom det där finns ett visst utrymme för godtycklig bedömning av vad som är en ersättningsbar kostnad.

Av kommunallagens 6 kapitel 27 § 1 st. framgår det att det också är tillåtet att bortse från ställföreträdar- och delikatessjäv i ärenden som angår aktiebolag eller stiftelser som kommunen har ett dominerande inflytande<sup>4</sup> över. Detta dock endast under förutsättning att:

1. Jävet består i ett så kallat dubbelt engagemang, det vill säga att den som ska bereda eller besluta i ärendet också är ställföreträdare<sup>5</sup> för bolaget/stiftelsen eller på annat sätt är knuten dit, exempelvis genom innehav av styrelseplats, och
2. Ärendet inte gäller myndighetsutövning gentemot enskild

Anledningen till undantaget är att sådan kommunal verksamhet som drivs genom så kallade privaträttsliga subjekt (exempelvis bolag) är en del av den kommunala förvaltningen. Ärenden som gäller förhållandena mellan kommunen och dessa verksamheter har därför, lagtekniskt, inte bedömts kunna vara partsärenden eftersom motstående intressen saknas.

Av kommunallagens 6 kapitel 27 § 2 st. framgår det vidare att det även är tillåtet att bortse ifrån delikatessjäv som består i att den som ska bereda eller besluta i ärendet tidigare har varit med i beredning eller beslut i ärendet i annan nämnd.

<sup>3</sup> Denne har ställning som sakägare i ärendet. Det är alltså inte tillräckligt för jäv att den förtroendevalda i sin egenskap av samhällsmedlem har rätt att överklaga beslutet, exempelvis genom laglighetsprövning.

<sup>4</sup> Dominerande inflytande innebär att kommunen äger minst hälften av aktierna i aktiebolaget eller utser minst hälften av ledamöterna i stiftelsen.

<sup>5</sup> Ställföreträdare är den som har rätt att teckna en juridisk persons firma, exempelvis skriva under avtal med bindande verkan för bolaget/stiftelsen.

Exempel: Ett dubbelt engagemang i två olika nämnder/styrelser konstituerar inte jäv vid bidragsgivning. Detta dels på grund av att båda är VGR:s förvaltningar (alltså ingen är en fristående juridisk person) och dels att bidragsgivning mot bakgrund av detta inte heller betraktas som myndighetsutövning gentemot enskild. Undantaget från jävsreglerna i KL 6:27 är således tillämpligt. Dubbla engagemang i en nämnd/styrelse i VGR och verksamheter som är autonoma i förhållande till VGR utgör däremot jäv vid bidragsgivning. VGR har inte ett dominerande inflytande över dem som krävs för att undantaget i KL 6:27 ska gälla.

*I jävsituationer bör försiktighetsprincipen tillämpas.  
Det innebär att den det berör ska avstå från  
att delta i hanteringen av ärendet  
för säkerhets skull.*

## Konsekvens av jäv

Om du är jävig får du inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Det innebär att du normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. Den som är jävig får inte heller närvara vid det nämnd-/styrelsesammanträde, när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig, ska du självant meddela detta, normalt till din chef eller motsvarande. Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion. Om du skulle delta i ett ärendes handläggning fast du är jävig kan du orsaka försening av handläggningen, eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jäv.

## Ansvar

För att stärka skyddet mot korruption, muta och jäv är det viktigt att organisationen löpande ser över och uppdaterar sitt skydd i form av dokumenterade rutiner och kontroll av identifierade riskområden. Och även löpande för samtal utifrån identifierade risker inom sitt respektive arbetsområde. VGR:s ställningstagande om nolltolerans är ett stöd och tydliggörande av en kultur som motverkar alla former av oegentligheter.

- Regionstyrelsen fattar beslut om regionala riktlinjer mot korruption, mutor och jäv.
- Regionstyrelsen utövar uppsikt över övriga nämnders och styrelsers arbete mot korruption.
- Nämnden/styrelsen ansvarar för att riktlinjerna efterlevs i sin organisation och följs upp inom ramen för arbetet med intern kontroll.
- Alla förtroendevalda och medarbetare ansvarar för att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att, i diskussion med chefer och kollegor, aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.



## Rapportera misstanke om oegentligheter

Vi förväntas som anställda och förtroendevalda i offentlig sektor att leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete/uppdrag. Vi har anledning att förvänta oss att även andra på vår arbetsplats lever upp till samma höga krav. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst invånarna – innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet.

VGR tolererar inte korrupktion, mutor och jäv eller annat som kan rubba allmänhetens förtroende för vår verksamhet. Du som är förtroendevald eller medarbetare i VGR ska rapportera misstanke om brott, överträdelser och avvikelser från reglerna.

### Så här gör du en anmälan

I första hand ska du anmäla misstanke om oegentligheter till närmaste chef, som ansvarar för att göra en polisanmälan. Om detta inte är lämpligt kan du istället anmäla till förvaltningschef. Om även detta är olämpligt kan du anmäla till VGR:s säkerhets- och beredskapschef.

Du som är förtroendevald ska i första hand anmäla misstanke om oegentligheter till ordförande eller vice ordförande i den nämnd/styrelse det gäller. Om detta inte är lämpligt kan anmälan göras till VGR:s säkerhets- och beredskapschef.

I sådana här fall gäller meddelarfrihet och det är förbjudet att forska efter källan till misstanken, och repressalier på grund av anmälan får inte förekomma.

Om du inte känner dig bekväm med att anmäla till någon chef, finns också möjligheten att lämna anonyma tips genom att lämna in en allmän handling till myndighetens diarium eller till revisionsenheten. Du har också rätt att själv göra polisanmälan.

## Terminologi

### **Korruption**

Att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning, mutsystem, mottaglighet för mutor.

Enligt Nationalencyklopedin: missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor

### **Muta**

En förmån som är tänkt att påverka mottagaren eller tilltron till att mottagaren handlar lojalt. En gåva som ges för att påverka t.ex. en tjänsteman till givarens fördel.

### **Jäv**

En rätts- eller beslutssituation där en person kan tänkas vara partisk eller där det finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet för personens opartiskhet. En anmärkning eller invändning mot någons behörighet.

### **Oegentligheter**

Ohederligt agerande, överträdelser och avvikelser från reglerna, bedrägeri

### **Ovidkommande**

Obehörig, främmande, irrelevant, oväsentlig, som inte har med saken att göra.

### **Otillbörlig**

Opassande, olämplig, oläglig eller obefogad.

### **Vänskapskorruption**

Nepotism, att gynna släkt eller vänner vid t.ex. tillsättning av tjänster.

### **Maktmissbruk**

En beteckning på användandet av sin ställning eller makt till sin egen eller den egna gruppens fördel. Makt är ett sociologiskt, teologiskt, organisationsteoretiskt och filosofiskt begrepp som beskriver möjligheten att efter egen vilja fatta beslut som verkställs.