

Regler avseende mutor

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2023-01-19
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Detta styrdokument ska klargöra reglerna kring mutor och fastslå universitetets syn på medarbetarnas förhållningssätt i frågor som rör tagande och givande av mutor samt ge vägledning för att förhindra att medarbetare vid Göteborgs universitet gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta. Reglerna syftar till att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet som gäller inom offentlig förvaltning.

Ytterligare information och vägledning avseende mutor finns på medarbetarportalen

För information om representation och gåvor, och förhållningssätt i sådana situationer, hänvisas till styrdokumentet *Regler för representation och gåvor vid Göteborgs universitet (GU 2021/711)*.

Göteborgs universitets regler avseende mutor

1. Inledning

Göteborgs universitet vill i sin verksamhet ha kontakt med samhället, organisationer, företag med flera. Sådana kontakter är en förutsättning för forskning och utbildning av hög kvalitet. Kontakter med omvärlden är således nödvändiga och oundvikliga i verksamheten. Den verksamhet universitetet bedriver är dock av sådan karaktär att medarbetare och uppdragstagare i sin tjänsteutövning kan komma att utsättas för påverkan av andra aktörer. Detta för med sig att höga krav måste ställas på korrekt uppträdande av universitetet och dess medarbetare. Det är viktigt att samspelet med andra aktörer utspelar sig formellt riktigt och att gränserna för hur påverkan får se ut noga beaktas.

Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet och därför är det viktigt att anställda och uppdragstagare som verkar vid universitetet inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Att över huvud taget ta emot gåvor och förmåner från personer eller organisationer som man har att göra med i sin anställning eller i sitt uppdrag innebär en risk att göra sig skyldig till brottet tagande av muta.

Reglerna om tagande och givande av muta syftar till att förtroendet för medarbetarnas och universitetets opartiskhet upprätthålls. Reglerna gäller både offentlig och privat sektor men enligt domstolspraxis ställs särskilt höga krav på anställda och uppdragstagare inom den offentliga sektorn.

2. Syfte och omfattning

Reglerna vänder sig till alla anställda och uppdragstagare vid Göteborgs universitet.

Reglerna syftar till att fastslå universitetets syn på medarbetarnas förhållningssätt i frågor som rör tagande och givande av mutor, att redovisa gällande regler samt att ge vägledning och stöd till universitetets medarbetare. Vidare syftar de till att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet som gäller inom offentlig förvaltning samt förhindra att medarbetare vid Göteborgs universitet gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Detta dokument omfattar inte regler för representation och universitetets gåvor, se styrdokumentet *Regler för representation och gåvor vid Göteborgs universitet (GU 2021/711)*.

3. Mutbrotten

Bestämmelserna om brotten givande och tagande av muta finns i tionde kapitlet i brottsbalken. Den som gör sig skyldig till ett sådant brott kan dömas till böter eller fängelse. Även arbetsrättsliga åtgärder kan bli aktuella. I lagen om offentlig anställning finns regler om att arbetsgivaren ska anmäla den som är skäligen misstänkt för mutbrott till åtal.

3.1 Tagande av muta

En arbetstagare eller uppdragstagare gör sig skyldig till tagande av muta när hen tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget. Detta gäller också om hen tar emot förmånen för någon annans räkning, till exempel en familjemedlem. Tagande av muta kan förekomma om någon begär en belöning eller otillbörlig förmån även om begäran avslås.

3.2 Givande av muta

Brottet givande av muta begås när någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbetstagare eller uppdragstagare för utövningen av anställningen eller uppdraget. Redan när någon utlovar eller erbjuder någon annan en förmån är alltså brottet givande av muta fullbordat. Även om mottagaren tackar nej, kan det vara fråga om mutbrott.

3.3 Samband med utövningen av anställningen eller uppdraget

För att det ska handla om ansvar för tagande eller givande av muta krävs att det finns ett samband mellan förmånen och personens position. Det ska finnas en tänkbar koppling mellan förmånen och någon åtgärd som medarbetaren haft möjlighet att utöva inflytande över. Medarbetaren ska åtminstone indirekt ha haft möjlighet att inom ramen för anställningen utöva inflytande på en sådan åtgärd.

En medarbetare kan även dömas för tagande av muta om hen begått gärningen innan hen var anställd. Även en förmån som lämnas i efterhand, som belöning för vad medarbetaren gjort i sin anställning, eller efter personen avslutat sin anställning, kan leda till straffansvar.

3.4 Otillbörlig eller tillbörlig

Förmåner och gåvor kan vara av vitt skilda slag.

Gränsen mellan vad som anses vara "otillbörlig" eller "tillbörlig" belöning eller förmån är svår att dra och kan växla beroende på verksamhetsområde och tidsepok. Det finns ingen absolut gräns mellan vad som är vad, eftersom "otillbörlig förmån" inte definieras i lag.

Det är dock alltid otillbörligt att ta emot något där syftet är att framkalla en tacksamhetsskuld eller att göra mottagaren ekonomiskt beroende. Det är således inte avgörande huruvida den enskilde medarbetaren själv känner sig påverkad av förmånen.

3.5 Personligt ansvar

Straffansvaret är personligt, ställningstagandet att ta emot något eller inte är alltid upp till varje person. En chefs godkännande kan aldrig göra att en otillbörlig förmån omdefinieras till en tillbörlig förmån. Inom den offentliga sektorn har huvudmannens samtycke aldrig ansvarsfriande verkan.

4. Förhållningssätt

Samtliga medarbetare och uppdragstagare vid universitetet har ett gemensamt ansvar att upprätthålla allmänhetens och uppdragsgivarens förtroende för universitetets verksamhet, som ska präglas av saklighet och opartiskhet. Ett restriktivt och försiktigt förhållningssätt till erbjudanden som kan uppfattas eller riskera att uppfattas som otillbörlig påverkan är påkallat. Det är därför angeläget att medarbetare och uppdragstagare vid universitetet:

- iakttar saklighet och opartiskhet i utövandet av sin anställning respektive sitt uppdrag,
- inte tar emot, godtar löften om eller begär otillbörliga förmåner för utövningen av anställningen eller uppdraget,
- inte lämnar, utlovar eller erbjuder otillbörliga förmåner till arbetstagare och uppdragstagare för utövandet av deras anställning eller uppdrag,
- iakttar ett sådant förhållningssätt att det inte kan uppstå risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta,

- inte agerar på sådant sätt att det kan riskera att skada omgivningens förtroende för universitetet. (Det ska inte ens kunna misstänkas att företrädare för universitetet låter sig påverkas av ovidkommande önskemål i sin tjänsteutövning),
- ska vara uppmärksamma på och tänka sig för inför erbjudanden om gåvor, testamentsförordnande, rabatter, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster, krediter med mera,
- i situationer där de erbjuds något som kan bedömas vara en muta, genom en aktiv handling tydligt tackar nej till erbjudandet.

5. Öppenhet och måttfullhet

En förmån ska bedömas utifrån kriterier som öppenhet och måttfullhet. Samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet ska beaktas. Det är inte legitimerande att gåvans mottagare i efterskott visar att hen inte har låtit sig påverkas av förmånen.

Kravet på *öppenhet* innebär att en förmån normalt ska riktas direkt till universitetet och inte vara personlig. I den mån förmånen riktar sig direkt till en specifik person, ska den vara kopplad till denne som universitetets representant.

Kravet på *måttfullhet* innebär att förmånen inte får framstå som beteendepåverkande för mottagaren. Förmånens ekonomiska eller personliga värde ska ställas i relation till medarbetarens integritetskänslighet och personliga påverkbarhet, varvid faktorer som befattning, arbetsuppgifter, och erfarenhet kan utgöra en del av den helhetsbedömning som ska göras (proportionalitet).

6. Försiktighet och tydligt avstående

Medarbetare ska vara ytterst försiktiga med gåvor eller förmåner från personer eller organisationer som de har att göra med i sin anställning. Risker för mutbrott är stor. För att undvika missförstånd med tyst godtagande av en muta, samt för att undgå ansvar för mutbrott, bör medarbetaren uttryckligen och omedelbart avvisa gåvan eller förmånen. Detta görs genom en aktiv handling – tacka tydligt nej när ett erbjudande ges som kan bedömas vara en muta. Är man osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras kan och bör man vända sig till sin närmaste chef för att diskutera frågan.

6.1 Lärare och studenter

Lärare bör vara uppmärksamma och försiktiga när det gäller gåvor från studenter eller deras anhöriga. Gåvor som ges av en student före examination löper stor risk att betraktas som muta, men även avtackningsgåvor som ges efter examination vid kursens slut kan bedömas som otillbörlig belöning och falla inom ramen för mutbrott. Det är inte endast gåvor från enskilda studenter som riskerar att ses som muta utan även vid avtackningsgåvor från en hel studentgrupp så måste risken för mutbrott beaktas.

6.2 Forskning

Det är en *avvikelse från god forskningssed* att låta bidragsgivare/sponsorer äventyra forskningsprocessens eller forskningsrapporteringens oberoende så att bias (opartiskhet) introduceras eller sprids.¹ Forskare bör därför vara särskilt uppmärksamma och försiktiga i förhållande till finansörer, samarbetspartners och andra

¹ ALLEA – All European Academies, *Den europeiska kodexen för forskningens integritet*, reviderad utgåva, Berlin, 2018.

externa aktörer som de samverkar med. Gåvor och förmåner från sådana aktörer ska noga övervägas om de är acceptabla.

7. Vid misstanke om mutbrott

Om man blir utsatt för försök till otillåtlig påverkan i sitt arbete ska man genast meddela detta till din närmsta chef eller annan lämplig överordnad.

Vid misstanke om mutbrott inom universitetets verksamhet ska man agera. Detta gör man lämpligen genom att kontakta sin närmaste chef, internrevisionen eller universitetets visselblåsarfunktion.