

Om gåvor och testamenten

Inledning

Inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten saknas särskilda författningsbestämmelser för vårdpersonalen om mottagande av gåva, ersättning, belöning, förmån m.m. från en vårdtagare som undersöks, vårdas eller behandlas i verksamheten. Sådana bestämmelser saknas även i fråga om mottagande av ett testamentariskt förordnande. Socialstyrelsen ger därför ut följande kortfattade vägledning i frågan när det gäller vårdpersonalen inom hälso- och sjukvården, inklusive tandvården, samt socialtjänsten. Som samlingsbeteckning används i fortsättningen, om inte annat särskilt anges, benämningen

- gåva för gåva, ersättning, belöning, förmån m m,
- vårdtagare för en patient inom hälso- och sjukvården och en vårdtagare inom socialtjänsten,
- vårdpersonal för hälso- och sjukvårdspersonalen samt den del av socialtjänstpersonalen som ger vård eller behandling åt en vårdtagare.

Mutbrott

Enligt 20 kap. 2 § brottsbalken (BrB) gör en arbetstagare sig skyldig till **mutbrott** om han *”tar emot, låter åt sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning”*. Ansvar för mutbrott omfattar alla arbetstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning. Formen för anställningen och dess omfattning saknar betydelse.

Bestämmelsen i 20 kap. 2 § BrB gäller även om arbetstagaren begått gärningen **innan** han erhöll anställningen eller **efter** det att han slutat densamma. Det behöver inte vara fråga om kontanta belöningar, utan bestämmelsen gäller också förmåner av annat slag. Även gåvor som lämnas, utlovas eller erbjuds åt någon närstående till arbetstagaren omfattas av straffansvaret. Gåvan behöver inte på förhand vara utlovad eller förutsatt. Något orsakssammanhang mellan gåvan och det sätt på vilket arbetstagaren utövar sin befattning behöver inte finnas. Det är inte heller nödvändigt att gåvan ges under den tid då arbetstagaren fullgör sin yrkesutövning. Den som till en arbetstagare *”lämnar, utlovar eller erbjuder muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen”* kan dömas för **bestickning** enligt 17 kap. 7 § BrB.

När är en gåva otillbörlig?

Sedan länge har vårdpersonalen inom såväl hälso- och sjukvården som socialtjänsten som tack för god vård ibland tagit emot enklare gåvor, t.ex. tårtor, blombuketter, frukt och chokladaskar från vårdtagare. Sådana gåvor ges dels under pågående vård, dels efter utskrivning. Om vårdpersonalen avstår från att ta emot en sådan gåva kan vårdtagaren bli sårad.

Mot detta skall ställas risken för missbruk och utnyttjande av den beroendeställning som vårdtagaren kan befinna sig i, vilket är betydligt allvarigare. Detta gäller särskilt om gåvan överlämnas under den tid som vården pågår.

Det åligger även hälso- och sjukvårdspersonalen enligt 2 § lagen (1994:953) om åligganden för personal inom hälso- och sjukvården att visa alla patienter omtanke och respekt. Detta innebär att hälso- och sjukvårdspersonalen som regel bör avstå från att ta emot gåvor. Motsvarande gäller också för vårdpersonalen inom socialtjänsten, även om det inte är uttryckligt reglerat i en lag eller annan författning.

Det som ovan anförts gäller givetvis även i de fall då en gåva i stället överlämnas av anhöriga eller andra närstående till vårdtagaren.

Allmän bedömning

Att ta emot en gåva för det sätt på vilket en arbetstagare fullgjort sina arbetsuppgifter är bara ett brott om gåvan är ”otillbörlig”. Detta är fallet om gåvan eller en förväntan att erhålla denna objektivt sett är ägnad att påverka arbetstagarens utövning av arbetsuppgifterna eller på annat sätt sätta honom i tacksamhetsskuld till givaren. Vad som avses med otillbörlig får avgöras efter en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet.

Inom såväl hälso- och sjukvården som socialtjänsten är det av synnerlig vikt att vårdpersonalens integritet inte kan sättas i fråga. Detta gäller inte enbart av hänsyn till vårdpersonalen och vårdtagaren, utan det är även ett starkt allmänt intresse.

För hälso- och sjukvårdens samt socialtjänstens del innebär detta att vårdpersonalen får ta emot gåvor av en vårdtagare **endast under förutsättning att gåvans art och omständigheterna vid dess överlämnande inte kan ge anledning till antagande eller misstanke om särbehandling av vårdtagaren**. För att förtroendet för hälso- och sjukvården samt socialtjänsten skall upprätthållas är det av största betydelse att vårdpersonalen beaktar kravet på lika vård för alla, utan att personalen förväntar sig särskild erkänsla för detta. Domstolarna har dock godtagit en gåva från en vårdtagare till vårdpersonal, när gåvan i allt väsentligt haft sin grund i ett vänskapsförhållande mellan parterna. Gåvan har därför inte ansetts mottagen i vårdpersonalens tjänsteutövning. Det har följaktligen inte varit fråga om mutbrott. (För närmare information om den rättsliga prövningen hänvisas bl a till den rättsfallsöversikt som finns i boken *Mutbrott, bestickning och korruptiv marknadsföring* av Thorsten Cars, Stockholm 1996).

Penninggåvor

Vårdpersonalen bör över huvud taget inte ta emot kontanter, även om det skulle röra sig om små belopp. En penninggåva kan ofta framkalla en misstanke om särskilda förmåner, även om gåvan i det enskilda fallet framstår som rimlig med hänsyn till givarens ekonomiska villkor. Den vård som samhället bedriver skall enligt hälso- och sjukvårdslagen ske på lika villkor för alla patienter. Kontanter bör därför alltid avvisas även om vårdtagaren skulle bli besviken. Insisterar vårdtagaren på att få visa sin tacksamhet i form av en penninggåva, kan denne i stället hänvisas att sätta in ett bidrag till t.ex. någon organisation för medicinsk forskning eller humanitär hjälp.

Drickspengar bör inte heller förekomma. Vårdtagarna skall inte behöva köpa service eller vänlighet. Vårdpersonalen uppbär avtalsenlig lön och bör inte ta emot extra belöningar för sina åligganden i yrkesutövningen. För den vård som patienten har rätt till har han erlagt fastställd vårdavgift.

Andra gåvor

Även när det gäller andra slags gåvor måste stor försiktighet iakttas. Med hänsyn till förtroendet för hälso- och sjukvården samt socialtjänsten bör en gåva endast tas emot under förutsättning att gåvans art och omständigheterna vid dess överlämnande inte kan ge anledning till antagande om särbehandling av vårdtagaren.

Särskilt stor försiktighet bör iakttas om en gåva erbjuds **före eller under den tid som vården pågår**. Då befinner sig vårdtagaren i en mer eller mindre uttalad beroendeställning till vårdpersonalen, varför risken för missbruk och utnyttjande är stor. Inte heller kan det anses förenligt med principen inom hälso- och sjukvården om allas rätt till bästa möjliga vård och behandling på lika villkor samt tilliten till att denna princip efterlevs, att hälso- och sjukvårdspersonalen tar emot en gåva innan patienten blivit behandlad eller under en pågående vårdperiod.

Det är viktigt att relationen mellan en vårdtagare och vårdpersonalen präglas av ett ömsesidigt förtroende och att relationen inte belastas med mer eller mindre outtalade förväntningar hos personalen om gåvor från vårdtagaren. Detta gäller i synnerhet inom vård med långa behandlingsperioder.

Mottagandet av en gåva bör normalt bara ske på förekommen anledning, t.ex. i samband med en högtidsdag eller när någons tjänstgöring hos vårdtagaren upphör. Även gåvans värde inverkar på bedömningen. Det kan därför vara lämpligt att skilja mellan gåvor utan egentligt ekonomiskt värde och gåvor med sådant värde.

Till gåvor **utan egentligt ekonomiskt värde** kan räknas föremål utan ett realiserbart värde, t.ex. tårter, frukt, blommor och choklad, men även mindre saker som en vårdtagare själv tillverkat. Sådana gåvor bör vårdpersonalen som regel kunna ta emot av en vårdtagare som tacksamhetsbetygelse eller bevis på erkänsla, i vart fall sedan vården avslutats, utan att detta skall anses vara otillbörligt. Däremot kan det vara olämpligt att ta emot flera gåvor från en och samma vårdtagare, även om varje gåvas värde är ringa.

Ifråga om **gåvor med realiserbart ekonomiskt värde**, t.ex. smycken, konstverk och kläder, kan det lika litet som kontanter anses tillåtet att vårdpersonalen tar emot gåvan.

Det går emellertid inte att kategoriskt hävda att en gåva av ett visst slag kan accepteras men inte en annan. Det ankommer därför på var och en att med hänsyn till gåvan och övriga omständigheter själv bedöma om den kan accepteras eller inte. I tveksamma fall bör gåvan avvisas. En gåvas värde skall alltid bedömas med utgångspunkt i marknadspriset och inte i vad den har kostat givaren.

En exakt gräns för bedömningen av om en gåva med hänsyn till sitt värde skall betraktas som otillbörlig kan inte heller sättas.

Förmåner

Under senare år har det blivit allt mer vanligt med förmåner av varierande slag och då främst inom den privata sektorn. Det kan t.ex. gälla en obefogat hög rabatt vid köp av en vara, lån av pengar för köp av kapitalvaror och hantverkstjänster av olika slag. Vid mottagandet av sådana förmåner, även om de ges av en närstående till vårdtagaren, bör samma princip gälla som

beträffande penningåvor. Justitieombudsmannen (JO) har även uttalat (dnr 694-1991) att lån från vårdtagare till vårdpersonal över huvud taget inte skall förekomma.

Affärsverksamhet

När det gäller affärer eller handel i övrigt mellan en vårdtagare och vårdpersonalen finns det inte något direkt lagstadgat förbud för personalen att medverka. Emellertid kan ansvar för mutbrott bli aktuellt även i sådana fall. Affärer mellan vårdtagare och vårdpersonal bör därför inte äga rum med tanke på vårdtagarnas beroendeställning.

På vissa håll förekommer det fortfarande att vårdtagare tillverkar olika föremål inom s k arbets- eller sysselsättningsterapi. Sådana artiklar försäljs många gånger till vårdpersonalen. I dessa fall bör försäljningen inte ske direkt från en patient till personalen utan i stället ske genom myndighetens eller arbetsgivarens försorg enligt bestämda regler.

Testamentariskt förordnande

Generellt sett torde det vara uteslutet att vårdpersonalen tar emot ett testamentariskt förordnande från en vårdtagare. Detta gäller även om vårdpersonalen inte medverkat vid upprättandet av testamentet eller ens känt till det före testators, dvs. den som testamenterar, död. I rättsfallet RH 1988:13 dömdes ett par personer som tillhörde vårdpersonalen för mutbrott för att de tagit emot testamentariska förordnanden från en vårdtagare, trots att de fick kännedom om testamentet först efter vårdtagarens död. Om testatorn och berörd vårdpersonal utanför tjänsten haft en nära personlig relation, kan detta emellertid medföra att mottagandet av ett testamentariskt förordnande inte bedöms som en otillbörlig belöning för utförda tjänster i yrkesutövningen.

Vårdpersonalen får inte heller påverka vårdtagaren att skriva ett testamente vare sig till sin egen eller till någon annans förmån. Ett sådant uppträdande står inte i överensstämmelse med hälso- och sjukvårdspersonalens åligganden. Detsamma gäller vårdpersonalen inom socialtjänsten. Även en sådan handling kan komma att betraktas som ett mutbrott.

Om vårdpersonalen tvingar en vårdtagare att upprätta ett testamente eller förmår denne därtill genom missbruk av dennes oförstånd, viljesvaghet eller beroendeställning, kan testamentet bli ogiltigt. Detta framgår av 13 kap. 3 § ärvdabalken (ÄB). Detsamma gäller om vårdtagaren blivit falskeligen förledd att upprätta ett testamente eller om han på annat sätt svävat i villfarelse som varit bestämmande för hans vilja att upprätta testamentet.

Om någon som tillhör vårdpersonalen får arva en vårdtagare, är det angeläget att arbetsgivaren gör en utredning för att klarlägga omständigheterna kring testamentets tillkomst. En sådan utredning kan också vara till fördel för vårdpersonalen för att undersöka, om denne uppträtt korrekt mot vårdtagaren. Det behöver därför inte vara fråga om en misstroendeförklaring.

Till vägledning för bedömningen av den aktuella frågan kan följande uttalande av Högsta domstolen i ett visst ärende, NJA 1985:82, tjäna. Se även ett uttalande av JO i ärendet (dnr 2476-1982). Ärendet gällde en föreståndarinna för ett servicehus, som medverkat till att en i huset boende person upprättat ett testamente till hennes förmån och mottagit den testamenterade egendomen sedan testator avlidit. I målet dömdes föreståndarinnan för mutbrott.

”Det är tydligt att förekomsten av ett testamente till en arbetstagares förmån i minst lika hög grad som en gåva är ägnad att påverka fullgörandet av tjänsten; möjligheten att testamentet återkallas skulle rentav kunna vara en särskild anledning för en arbetstagare på vårdområdet att hålla sig väl med testator. Om en sådan arbetstagare får vetskap om att någon pensionär eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, måste det åligga honom inte bara att underlåta att medverka vid tillkomsten av ett testamente med detta innehåll utan också att klargöra för testator att arbetstagaren på grund av sin tjänst inte kan ta emot något förordnande; över huvud taget bör han avhålla sig från varje handlande som av testator kan uppfattas som ett samtycke till förordnandet. Om arbetstagaren medverkar till testamentet i strid med vad som nu är sagt, saknas det anledning att bedöma hans handlande på annat sätt än om han låtit utlova en gåva åt sig. Redan genom denna medverkan kan alltså ett fullbordat mutbrott föreligga.”

JO har i ett ärende (dnr 1846-1982) med anledning av ett testamentsförordnande till förmån för personalen vid ett servicehus uttalat följande:

”Det är viktigt att kommunen inte medverkar till att hos dessa äldre vårdbehövande människor skapa förväntningar om bättre vård för det fall de testamenterar sin egendom till personalen. Jag anser främst med hänsyn härtill att sådana förordnanden till vårdpersonalen regelmässigt bör avvisas”.

Beträffande testamentariska förordnanden som utverkas genom missbruk av en vårdtagares oförstånd kan även frågan om ocker enligt 9 kap. 5 § brottsbalken bli aktuell.

Upprättande och bevittning av testamente

I 10 kap. ÄB stadgas om upprättande av testamente.

Vårdpersonalen på en inrättning där vårdtagaren vårdas bör inte medverka vid upprättandet av en vårdtagares testamente. Det är heller inte lämpligt att vårdpersonalen generellt ställer upp som testamentsvittnen. Tvärt om bör personalen i frågor av detta slag hänvisa vårdtagaren till en advokat eller annan sakkunnig på området. Den hjälp som vårdpersonalen kan ge vårdtagaren bör inskränkas till att leta reda på telefonnummer, adresser m.m. I annat fall finns risken att testator på ett eller annat sätt påverkas i sina avsikter när det gäller det sakliga innehållet i testamentet. Många äldre vårdtagare kan i en sådan situation känna sig förpliktade att till någon del låta ett förordnande även avse den eller de som de är beroende av för sin vård.

JO har i ovan nämnda ärende (dnr 1846-1982) uttalat följande:

”Invändningar kan även riktas mot att personal vid servicehus eller andra kommunala hem medverkar, då någon vid hemmet vill upprätta testamente. En sådan medverkan rymmer i sig risken för att testator påverkas i sina avsikter. Många äldre människor kan i en sådan situation känna sig förpliktade att till någon del låta förordnandet avse också den eller dem som de är beroende av för sin vård. För att utesluta varje tvivelsmål rörande testators fria vilja vid testamentets upprättande bör enligt min mening vårdpersonalen inte heller bevittna testamente. Det torde som regel vara möjligt att finna från vården fristående personer som kan bevittna testamentet”.

Det kan emellertid hända att vårdpersonalen i särskilda fall ombeds att bevittna ett testamente, t.ex. om en svårt sjuk eller skadad person med kanske endast en kort överlevnadstid behöver

få hjälp med detta. Om detta blir aktuellt, bör vårdpersonalen först samråda med närmaste chef.

Övrigt

Den enskilde befattningshavaren har själv det juridiska ansvaret om denne tar emot en gåva, en förmån eller ett testamentariskt förordnande. Den som känner sig osäker bör alltid först samråda med sin närmaste chef.

Verksamhetschefer inom hälso- och sjukvården samt socialtjänsten bör erinra vårdpersonalen om vad som gäller i aktuella sammanhang. Det kan även vara lämpligt att särskilt framhålla detta i samband med nyanställning av vårdpersonal. En sådan information kan gärna ske i form av ett skriftligt meddelande till arbetstagaren, som denne får kvittera.