

Riktlinjer för att motverka mutor, korruption och jäv

Norsjö kommunkoncern har nolltolerans
mot korruption och mutor



NORSJÖ
kommun

Innehållsförteckning

Inledning	3
Till Dig som är verksam inom kommunen.....	3
Bakgrund och syfte.....	4
Vad säger lagen?	5
Tillbörligt och otillbörligt.....	6
Interna tillämpningar förmåner och gåvor	7
När kan du ta emot en förmån eller en gåva?.....	7
Samlad bedömning	8
Praktiska exempel	9
Informera och arbeta proaktivt.....	9
Givande av gåvor	10
Uppmärksamma mutförsök och oegentligheter	10
Jäv och andra intressekonflikter.....	11
Vad säger lagen?.....	11
När är man jävig?.....	11
Verkan av jäv	12
Uppföljning och kontroll	12

Bilaga

Några rättsfall

Inledning

Till Dig som är verksam inom kommunen

Norsjö kommunkoncern har nolltolerans mot korruption och mutor. Denna riktlinje tydliggör kommunens hållning i frågan och synliggör ett antal aspekter som belyser området. Den kan också användas som utgångspunkt vid återkommande diskussioner på den egna arbetsplatsen.

Som förtroendevald eller anställd i Norsjö kommun eller kommunala bolag (kommunkoncernen) arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi som verkar i kommunkoncernen inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

En anställd eller förtroendevald inom kommunkoncernen får aldrig missbruka sin ställning. Vi har alla ett ansvar mot vår uppdragsgivare - medborgarna - att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma. På så vis försvarar vi och stärker rättssamhället. Men vad är ett korrupt beteende? Var går gränsen för muta eller jäv? Lagen ger oss inte alltid tydliga anvisningar. Ett personligt ansvarstagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

Denna riktlinje utgör ett stöd för att såväl tydliggöra kommunens hållning och som tolkning av gällande lagstiftning. Riktlinjerna har vävt in Sveriges kommuner och landstings (SKL) vägledning om mutor och jäv.

För att stärka det preventiva skyddet mot korruption, muta och jäv är det av största vikt att alla delar i organisationen löpande ser över och uppdaterar sitt skydd i form av dokumenterade rutiner, kontroll av identifierade riskområden samt löpande för samtal utifrån identifierade risker inom sitt respektive arbetsområde. Kommunens grundhållning om nolltolerans är ett stöd för tydliggörande av en kultur som motverkar alla former av oegentligheter.

Fortsättningsvis används begreppet Norsjö kommun eller arbetsgivaren som ett samlingsnamn för samtliga verksamheter, oavsett om de bedrivs i förvaltnings- eller bolagsform.

Bakgrund och syfte

Offentlig förvaltning arbetar på medborgarnas uppdrag. Vi som är verksamma i den har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. På så sätt rubbas inte medborgarnas förtroende och rättssamhället försvaras och stärks. Detta lägger ett stort ansvar på var och en av oss.

Inom det offentliga handlägger vi ärenden och sköter andra uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för myndigheters, styrelser, nämnders eller förvaltningars saklighet eller opartiskhet kan rubbas. En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Ett syfte med denna vägledning är att visa på riskerna med att över huvud taget ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten.

Ett annat syfte är att visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor eller jäv.

Ett tredje syfte är att fungera som underlag för arbetsplats-diskussioner 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 på er arbetsplats.

Vägledningen vänder sig till alla offentligt anställda, dvs. till dig som arbetar Norsjö kommunkoncern och till dig som är förtroendevald inom offentlig verksamhet. Den offentliga förvaltningen spänner över skiftande områden och de anställda är verksamma under varierande förhållanden. Därför är vägledningen med nödvändighet allmänt hållen.

muta, gåva som överlämnas för att givaren i gengäld ska erhålla en förmån av något slag.

korruption, missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor.

Nationalencyklopedin, www.ne.se

Vad säger lagen?

Anställda och förtroendevalda har dagligen kontakt med ett stort antal människor och företag. Vid dessa kontakter riskerar vi att utsättas för otillbörlig påverkan. Vi kanske inte alltid tänker på att erbjudanden och förmåner som vi får från dem vi träffar i tjänsten kan vara olagliga eller olämpliga. Det ställs dessutom särskilt höga krav på anställda/förtroendevalda inom den offentliga sektorn, vilket även innefattar offentligt ägda bolag.

Mutbrottsbestämmelserna, som ändrades den 1 juli 2012, återfinns i 10 kap. brottsbalken (BrB). De båda huvudbrotten benämns tagande av muta respektive givande av muta. Genom de lagändringar som trädde i kraft den 1 juli 2012 har också två nya kriminaliseringar införts, nämligen handel med inflytande och vårdslös finansiering av mutbrott.

Mutbrottsbestämmelserna har till syfte att skydda både arbetsgivaren och samhället i stort mot illojalt och felaktigt handlande. De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller 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.

Tagande av muta begås om den som är arbets- eller uppdragstagare för egen del eller för någon annan än sig själv tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget. (10 kap. 5 a § BrB.)

Givande av muta begås om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbetstagare eller uppdragstagare för utövningen av hans eller hennes anställning eller uppdrag. (10 kap. 5 b § BrB.)

Straffbarhet gäller också om gärningen begåtts innan arbetstagaren eller uppdragstagaren fått sin ställning och även efter det att den upphört.

I lagen anges dessutom vissa omständigheter som kan medföra att gärningen ska betraktas som *grovt tagande av muta* respektive *grovt givande av muta*. (10 kap. 5 c § BrB.)

Handel med inflytande är det enligt 10 kap. 5 d § BrB fråga om när någon (i annat fall än som avses vid tagande och givande av muta),

- tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighets-utövning eller offentlig upphandling, eller
- lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Vårdslös finansiering av mutbrott är det om en näringsidkare tillhandahåller pengar eller andra tillgångar åt någon som företräder näringsidkaren i en viss angelägenhet och därigenom av grov oaktsamhet främjar givande av muta, grovt givande av muta eller handel med inflytande enligt 10 kap. 5 d § 2 BrB i den angelägenheten, se 10 kap. 5 e § BrB.

Inom offentlig verksamhet faller mutbrott under allmänt åtal och ska utredas av åklagare. Det är alltid den anställdes eller förtroendevaldes eget ansvar att följa lagreglerna och inte göra sig skyldig till mutbrott. Därför går det inte att friskriva sig från ansvar genom att hänvisa till att någon annan, som till exempel en chef, har lämnat sitt samtycke. Ett mutbrott kan bestraffas rättsligt men också leda till avsked och skadestånd.

Medarbetare och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, beslut om rättighet, upp-handling, inspektion m.m.) är särskilt utsatta. För dessa krävs det mindre för att de ska anses ha gjort sig skyldig till mutbrott.

Det finns också många andra medarbetare som kan bli utsatta för mutor och andra otillåtna förmåner. Detta gäller främst anställda inom skola, vård och omsorg samt personer som arbetar med marknadsföring av varor och tjänster, speciellt i affärsdrivande kommunägda bolag.

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en tillbörlig och en otillbörlig förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Man kan konstatera att domstolarna ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Synnerligt strängt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling. Några exempel på rättsfall finns som bilaga i slutet av detta dokument.

En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att mottagaren kunna visa att denne inte låtit sig påverkas av förmånen.

Interna tillämpningar förmåner och gåvor

När kan du ta emot en förmån eller en gåva?

Det är i regel tillåtet att ta emot enklare förmåner som inte har för avsikt att påverka dig i din yrkeutövning. Det kan till exempel vara enstaka måltider av vardaglig karaktär (typ bricklunch) under ett arbetsmöte när sammanhanget inte rör känsliga områden som myndighetsutövning eller givande av tillstånd.

Några typiska situationer där du bör tänka dig extra 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".

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 lagligt 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.

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppträdandet att de lagar, policys och etiska regler som gäller på hemmaplan även ska följas utomlands. Om den lokala lagstiftningen är strängare gäller naturligtvis den.

Det kan någon gång hända att du erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att acceptera men där sedvanligt umgänge förutsätter att den tas emot. Du bör då snarast lämna gåvan till behörig chef för beslut om hur myndigheten ska ta hand om den.

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. Är din chef osäker kan denne kontakta kommunens ekonomichef. En otillbörlig gåva kan dock naturligtvis inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den. Svåra gränsdragningsproblem mellan vad som är tillbörligt och otillbörligt kan lätt uppstå.

Vid minsta tvekan - Var mycket försiktig!!!

En gåva som du avstått från behöver du aldrig ångra!

Samlad bedömning

Om du blir erbjuden en förmån eller en gåva behöver du göra en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i sammanhanget. Det gäller särskilt om erbjudandet kommer ifrån en person som berörs av ditt arbete eller uppdrag. Fundera även på om förmånen skulle kunna skada förtroendet, även om den inte skulle betraktas som en muta enligt brottsbalken. Tänk på att mycket höga krav ställs på anställda inom offentlig förvaltning.

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

- Är detta en förmån? Varför erbjuds den mig? Vad vill givaren uppnå?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänste-utövning?
- Skulle jag bli erbjuden förmånen/gåvan om jag inte hade det uppdrag som jag har?
- Hur är förmånen beskaffad/utformad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Sådana förmåner som inte är avsedda att påverka ditt handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka handlandet är som regel tillåtna. Om det är svårt att avgöra om förmånen är "tillåten" eller "otillåten" ska du ta upp frågan med din närmaste chef. Kom dock ihåg att en otillåten gåva inte kan bli tillåten genom att en chef godkänner den. Kom ihåg att vid mista tvekan bör du vara mycket försiktig och att du aldrig behöver ångra en gåva som du avstått ifrån.

Exempel på förmåner som i regel är tillåtna:

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär.
- Mindre varuprover, enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.
- Enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom.

Exempel på otillbörliga förmåner är:

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag t.ex. vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller den anställda och inte arbetsgivaren.
- Att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.

Praktiska exempel

Brukare/kund: Det är tillåtet att äta och fika hos brukare/kund.

Resor: Det är tillåtet att delta i resor, studieresor och studiebesök om det handlar om representation, omvärldsbevakning, utbildning eller annat som ingår i tjänsteutövningen. Däremot är det vanligtvis inte tillåtet att delta i resor och arrangemang som bekostas av någon annan än arbetsgivaren. Det kan vara tillåtet att resan bekostas av annan än arbetsgivaren om t.ex. gemensamt projekt eller ägande föreligger och att resan ingår som ett direkt led i tjänsteutövningen.

Möten: Vid enstaka tillfällen är det tillåtet att låta en samarbetspartner eller leverantör betala kostnaden för enklare förtäring som fika eller lunch (typ bricklunch) i samband med möten, förutsatt att det inte rör sig om myndighetsutövning.

Rabatter, provision och bonus: Vid inköp av produkter och tjänster till den verksamhet som man är anställd i är det inte tillåtet att ta del av dolda inköpsrabatter, provisions- eller bonusarrangemang som på något sätt gynnar dig som enskild person. Det kan till exempel vara privata bonuskort för flyg eller hotell, rabattkort eller andra privata förmåner.

Fest och underhållning: Det är inte tillåtet att delta i evenemang som till exempel kulturevenemang, idrottstävlingar eller fester om de bekostas av någon annan än arbetsgivaren. Om evenemanget är viktigt för tjänsteutövningen kan det vara motiverat att delta men då ska alltid arbetsgivaren stå för kostnaderna.

Representation: I samband med representation kan gåvor erbjudas om vi är föredragshållare eller deltar i en utbildning eller konferens. Gåvor eller priser av enklare karaktär och ringa värde såsom mössor, pins, muggar, etc. är vanligtvis tillåtet att ta emot.

Informera och arbeta proaktivt

Genom att informera leverantörer, kunder, brukare och anhöriga om Norsjö kommuns nolltolerans mot korruption och jäv kan förståelsen öka när du nekar att ta emot en förmån eller gåva. Verksamheter kan även arbeta proaktivt genom att upplysa kunder, brukare och anhöriga om denna policy för att erbjudande om förmåner eller gåvor inte ska uppstå.

Om en förmån eller gåva skickas till dig via post eller bud bör du tacka avsändaren och meddela om kommunens policy för att om möjligt förhindra framtida försändelser. För att inte riskera misstanke om gynnande av enskild bör förmånen/gåvan tillfalla arbetsplatsen eller arbetsgivaren.

Givande av gåvor

I samband med representation kan gåvor till privatpersoner, föreningar, företag och institutioner vara en viktig del i arbetet med att marknadsföra Norsjö som plats och Norsjö kommun inklusive dess bolag. Detta gäller inte minst för det affärsdrivande bolaget inom Norsjös kommunkoncern.

Tackgåvor ska alltid vara av enklare karaktär. Det kan handla om enklare gåvor eller priser i form av mössor, pins, muggar, etc. som ges i samband med ett marknadsföringsevent eller liknande. Enklare gåvor kan även ges som tack till föreläsare eller andra personer, föreningar, institutioner och företag i olika sammanhang.

Vid särskilda tillfällen kan också arbetsgivaren ge gåvor till sina anställda.

Uppmärksamma utförsök och oegentligheter

Som offentligt anställda förväntas vi leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete. 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 medborgarna – innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet.

Om du skulle få reda på att någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning, ska du snarast informera närmsta chef, eller om det berör denne ska du kontakta dennes överordnade chef alternativt kommunens ekonomichef.

Om du själv i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig, bör du genast meddela detta till din chef.

Arbetstagare i kommunal verksamhet har i vissa fall även en *skyldighet* att anmäla missförhållanden. Bland annat i socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen och skollagen finns exempel på sådan anmälningsskyldighet.

Även invånarna har möjlighet att direkt vända sig till kommunens ekonomichef för att anmäla misstanke om brott, avseende muta, korruption eller annan otillbörlig påverkan. Det är möjligt att vara anonym.

Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för anställda i kommuner finns bland annat i 11 § förvaltningslagen och i 6 kap. 24-27 §§ kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.

Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller i första hand beslutande och föredragande, men även den som medverkat genom att upprätta ett förslag till beslut men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen.

När är man jävig?

Klara fall av jäv är

- om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller
- om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.

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.

I myndigheters verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte ”känns bra” och som därför kan ifrågasättas. I denna gråzon av olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan dig som tjänsteman eller förtroendevald och någon part i ärendet kan omständigheterna vara av den karaktären att myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening.

I jävssituationer bör en försiktighetsprincip tillämpas. Det innebär att den det berör ska avstå från att delta i hanteringen av ärendet ”för säkerhets skull”.

Verkan 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 nämndsammanträde när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta, normalt till din chef. 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 det eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jävet.

Uppföljning och kontroll

Det ingår i kommunens och bolagets ansvar för sin verksamhet att informera sina anställda och förtroendevalda om de lagar som gäller och hur de ska tillämpas inom den egna myndigheten. I frågor som rör mutor och jäv har många organisationer kompletterat lagstiftningen med särskilda riktlinjer för sin egen verksamhet. Det är angeläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Det är den anställdes och den förtroendevaldes ansvar att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Detta innebär bland annat att den anställda i diskussion med chefer och kollegor aktivt ska medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på varje arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

Följsamheten till Norsjö kommuns riktlinjer för att motverka mutor och korruption kommer systematiskt att kontrolleras inom ramen för den systematiska internkontrollen. Vid misstanke om brott ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder gentemot den enskilde och anmäla ärendet så opartisk granskning kan ske.

Bilaga

Några rättsfall

En kvinna som arbetade inom hemtjänsten fick reda på att ett äldre par som hon arbetade hos skulle sälja sin bil. Kvinnans dotter fick köpa bilen för 3 000 kronor, trots att den värderats betydligt högre. Hovrätten fällde vårdbiträdet för mutbrott och dottern för medhjälp.

Hovrätten för Nedre Norrland, mål nr B 918-03, dom 2004-06-10

En före detta kommuntjänsteman dömdes för bland annat grovt mutbrott och grov trolöshet mot huvudman sedan han instruerat en byggare att fakturera kommunen för kostnader för sitt privata bygge. Byggaren, som varit upphandlad av kommunen, fick även själv stå för kostnader för bygget.

Norrköpings tingsrätt, mål nr B 3193-10, dom 2011-12-09

Den tekniske chefen vid det kommunala bostadsbolaget dömdes av tingsrätten för grovt mutbrott till sex månaders fängelse efter att ha tagit emot 23,8 ton tegel, till ett värde av 85 000 kronor, av ett byggbolag. Teglet användes till bygget av mannens privata villa. Mannen betalade endast för frakten och syftet var att bolaget skulle gynnas i kommande upphandlingar. Att mannen hade haft en särskild ställning och ett övergripande ansvar för upphandlingar gör att brottet kvalificeras som grovt.

Hovrätten ansåg vid en helhetsbedömning att det varit fråga om en otillbörlig belöning som haft samband med tjänsteutövning. Vid bedömning av om brottet var att betrakta som grovt ansåg hovrätten att den aktuella förmånen varken kunde sägas vara obetydlig eller betydande.

Hovrätten ansåg inte att chefen allvarligt hade missbrukat sin förtroendeställning, inte heller att avsikten med gåvan var att rubba den fria konkurrensen. Hovrätten ansåg varken att det var självklart att verksamhet som bedrivs i ett kommunalägt aktiebolag ska betraktas som väsentligt offentlig verksamhet och därmed utgöra ett centralt skyddsområde för samhället, eller att chefen haft en tjänst av beskaffenhet som kräver särskilt integritetsskydd som medför att varje otillbörlig belöning är att bedöma som grov oavsett omständigheterna i övrigt.

Preskriptionstiden för mutbrott av normalgraden är fem år. Eftersom gärningen ägde rum under våren 2003 och åtalet väcktes först den 18 januari 2011 var brottet preskriberat och hovrätten lämnade åtalet utan bifall.

*Göteborgs tingsrätt, mål nr B 14942-10, dom 2011-04-28,
samt Hovrätten för Västra Sverige, mål nr B 2778-11*

En kvinna arbetade inom hemtjänsten i en kommun och mannen var en av hennes 50 brukare. Kvinnan fick totalt 50 000 kronor utbetalat till sig vid ett antal olika tillfällen. När uppgiften nådde arbetsledningen skiljdes kvinnan från tjänsten och hon åtalades för mutbrott. Kvinnan hann betala tillbaka 9 000 kronor innan mannen avled, men hon förklarade också att hon var införstådd med att hon var skyldig dödsboet de resterande 41 000 kronorna. Även om det endast var ett lån var lånet mycket förmånligt och även om sköterskan och brukaren också utvecklade en privat vänskapsrelation, var det genom hennes anställning inom hemtjänsten som de två fick kontakt med varandra.

Tingsrätten dömde kvinnan till mutbrott. För straffansvar är det inte nödvändigt att konstatera att en förmån faktiskt haft betydelse för en funktionärs handling. I förarbetena har uttalats, att varje transaktion som objektivt sett är ägnad att påverka funktionärens tjänsteutövning är att betrakta som otillbörlig. Avsikten är att ge ett långtgående skydd för vad man kallat tjänstens integritet.

Värmlands tingsrätt, mål nr B 6624-10, dom 2011-07-07

Innehavaren av en byggnadsfirma betalade för två Ålandsresor, tio luncher och tre kafébesök till ett sammanlagt belopp om 6 450 kr för en bostadsanpassningsbidragshandläggare vid kommunen. Byggnadsfirman betalade även för färjebiljetter, mat och dryck till ett sammanlagt belopp om 1 404 kr för en biträdande chef vid upphandlingsenheten inom samma kommun.

Tingsrätten bedömde förmånerna som otillbörliga, då det varit fråga om nöjesresor samt att handläggaren och biträdande chefen i egenskap av kommunala tjänstemän måste iaktta en mycket stor restriktivitet med att motta förmåner av denna art från en av kommunens större uppdragstagare. Byggnadsfirmans innehavare dömdes för bestickning till dagsböter, handläggaren till villkorlig dom och dagsböter och den biträdande chefen till dagsböter.

Norrköping tingsrätt, mål nr B 1393-05, samt Göta Hovrätt, mål nr B 3081-05

Ett kommunägt utbildningsbolag bjöd in till och arrangerade älgjakt för arbetstagare inom företag, landstings- och kommunal verksamhet, länsarbetsnämnd, skatteförvaltning m.m. Kostnaden för älgjakten, vilka inkluderade kostnader för jaktupplåtelse, fällavgift för älgar samt enklare kost och logi, betalades av utbildningsbolaget.

Sammanlagt 11 personer i utbildningsbolaget åtalades för bestickning alternativt medhjälp till bestickning. Åtal för bestickning ogillades av tingsrätten men bifölls av hovrätten.

Lycksele tingsrätt, mål nr B 339-01/2001 samt RH 2003:56 (ej prövningstillstånd)

Två kommuner diskuterade och utredde frågan om att upphandla vård och omsorg i konkurrens. En politiker från vardera kommunen blev bjuden av ett anbudsgivande företag på en konferensresa med biljetter till ishockey-VM i Helsingfors. Chefen för det anbudsgivande företaget dömdes för bestickning och politikerna dömdes för mutbrott.

Östersunds tingsrätt, mål nr B 1784-98/2001 (ej prövnings-tillstånd)

Institutet mot Mutor har en rättsfallsbank där domar från år 2000 och senare refereras, www.institutetmotmutor.se