

Datum  
2017-11-17

**Stadskansliet**

Tove Svensk, Personalchef  
0221-251 20  
tove.svensk@koping.se

Kommunstyrelsen

## Policy för att motverka mutor och jäv bland anställda och förtroendevalda i Köpings kommun och dess bolag

Inom offentlig förvaltning arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet.

Medborgarnas förtroende för vårt arbete fordrar att vi som arbetar här inte låter oss påverkas. Vi har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning. Men vad är ”korrupt beteende”? Var går gränsen för muta eller jäv? Lagen ger oss inte alltid så tydliga anvisningar. Ett personligt ansvarstagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid. Denna skrivning ska vara ett stöd för det.

Diskussioner bör också föras på arbetsplatserna för att alla ska känna till vad som förväntas och hur lagkraven är formulerade.

En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

För att tydliggöra Köpings kommuns arbete med detta har en policy med tillhörande riktlinjer tagits fram.

Sara Schelin  
kommunchef

Tove Svensk  
personalchef

### Personalavdelningen

Postadress  
Köpings kommun  
731 85 Köping

Besöksadress  
Barnhemsgatan 2

Telefon  
0221-250 00

Fax  
0221-251 31

Webbplats och e-post  
www.koping.se  
stadskansliet@koping.se

Bankgiro  
991-1215

Org. nr  
212000-2114

KÖPINGS KOMMUN  
Stadskansliet

2017 -11- 24

Dnr KS 2017/756	Diarieb
--------------------	---------

# **Policy för att motverka mutor och jäv bland anställda och förtroendevalda i Köpings kommun och dess bolag**

## **Policy för att motverka mutor och jäv bland anställda och förtroendevalda i Köpings kommun och dess bolag**

Köpings kommun arbetar på invånarnas uppdrag. Vi som är verksamma här har ett särskilt ansvar gentemot invånarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Detta lägger ett stort ansvar på var och en av oss. Inom Köpings kommun 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, styrelsens, nämnders, förvaltningars eller kommunala bolags 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.

I Köpings kommun ska ingen anställd eller förtroendevald agera på något sätt i något ärende som t.ex vid upphandling, ärenden i övrigt eller myndighetsutövning där tveksamhet kan uppstå kring personens opartiskhet.

Finns det omständigheter som förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan dig som anställd 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 alla sådana fall tillämpas en försiktighetsprincip som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull".

# **Riktlinjer för att motverka mutor och jäv bland anställda och för- troendevalda i Köpings kommun och dess bolag**

## Innehåll

<b>Riktlinjer för att motverka mutor och jäv</b>	<b>3</b>
Allmänt	3
Syfte	3
Tagande och givande av muta	3
Gränsen mellan tillbörligt och otillbörlig förmån	4
Vilka omfattas av riktlinjerna?	4
Vem kan dömas för mutbrott?	4
Måltider	5
Kundträffar	5
Studieresor, kurser och seminarier	5
Gåvor	5
Gåvor och testamenten inom kommunens hälso- och sjukvård och socialtjänst	5
Gåvor	5
Gåvor utan realiserbart ekonomiskt värde	6
Testamentariskt förordnande	6
Tjänster	6
Rabatter och lån	6
Övriga erbjudanden, bonuspoäng	6
Jäv	6
Verkan av jäv	7
Ansvaret för att lagarna följs	7
Regler för dubbelanställningar och konsulttjänster	8
Rutiner då korruptionsbrott misstänks eller upptäckts	8
Utredning	8
Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet	8
Definitioner	8
Utdrag ur Allmänna bestämmelser, AB	9
Några rättsfall	9

© Köpings kommun

Rapporten skriven av:  
Tove Svensk, personalchef

Diarienummer:  
[Klicka här och skriv diarienumr]

Antagen av:  
[Klicka här och skriv nämnd, datum och §]

## Riktlinjer för att motverka mutor och jäv

### Allmänt

Köpings kommun är en stor arbetsgivare, tillsammans med de kommunala bolagen har man verksamheter inom många områden. Som medarbetare eller förtroendevald kan du bli utsatt för påverkan av olika slag, och det är därför viktigt att veta var gränsen går mellan en otillbörlig och en tillbörlig förmån.

För all offentlig verksamhet är demokrati, rättssäkerhet och effektivitet grundläggande värden. Det är viktigt att kommunens anställda och förtroendevalda inte missbrukar sin ställning och att integriteten inte ifrågasätts. Korrupcion får inte förekomma, det är lätt att rasera förtroendet för verksamheten och svårt att bygga upp det igen.

### Syfte

Köpings kommun vill med denna policy tydliggöra gränsdragningen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån för medarbetare och förtroendevalda i Köpings kommun och de kommunala bolagen. Policyn med tillhörande riktlinjer ska vara ett stöd för alla anställda och ska också tydliggöra för leverantörer vad som gäller i Köpings kommun.

### Tagande och givande av muta

Alla anställda och förtroendevalda och dess bolag omfattas av lagreglerna tagande och givande av muta. Lagreglerna gäller både offentlig och privat verksamhet, kraven är dock högre på anställda och förtroendevalda inom offentlig verksamhet och korrupsionsbrotten i offentlig verksamhet faller under allmänt åtal, 20 kap. 5 § brottsbalken. Allmän åklagare har därför rätt och skyldighet att väcka åtal för sådant brott.

Korrupsionsbrotten tagande och givande av muta regleras i 10 kap. 5a § respektive 5b § brottsbalken.

Givande av muta föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till en arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning.

Mutbrott begås när en arbetstagare i privat eller offentlig tjänst tar emot, låter sig utlova eller begär en muta eller otillbörlig förmån för sig själv eller annan för sin tjänsteutövning.

En muta kan till exempel bestå av pengar, varor och tjänster, besök på restaurang, sportevenemang, resor, kurser och konferenser.

Ibland kan även en gåva utan ekonomiskt värde för givaren framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning.

Du som är anställd eller förtroendevald inom Köpings kommun eller dess bolag har ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten och media ej får anledning att misstänka att du i din tjänsteutövning eller i ditt uppdrag låter dig påverkas av otillbörliga förmåner.

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

- Är detta en förmån?
- Varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?

Om förmånen betingar ett visst värde för dig som mottagare, och den är kopplad till din tjänsteutövning eller uppdraget är det givande av muta och tackar du ja har du gjort dig skyldig till mutbrott.

Om du i ditt arbete/uppdrag upplever att du blir utsatt för försök till givande av muta ska du genast meddela det till din chef. Du ska också tacka nej till sådan förmån.

### **Gränsen mellan tillbörligt och otillbörlig förmån**

Gränsen mellan en tillbörlig och en otillbörlig förmån kan växla från tid till annan, och mellan olika verksamhetsområden. Som anställd inom Köpings kommun eller dess bolag ställs höga krav på att uppträdandet inte på något sätt kan uppfattas/tolkas som korrupt

Några typiska situationer där du noga bör tänka dig för är inför erbjudande om gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, provisioner, måltider, konferenser, resor, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även vid erbjudanden om mer dolda förmåner som exempelvis inköp till "självkostnadspris" ska stor försiktighet iakttas.

Ett bra sätt att undvika svårigheterna med gränsdragning är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner

### **Vilka omfattas av riktlinjerna?**

Riktlinjerna omfattar alla anställda och förtroendevalda, oberoende av befattning och anställningsform samt inhyrd personal i Köpings kommun och i de helägda kommunala bolagen.

### **Vem kan dömas för mutbrott?**

Den som är anställd, uppdragstagare eller förtroendevald i kommunen eller kommunens bolag kan dömas för mutbrott. Reglerna gäller alltså för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdare, socialsekreterare som för styrelseledamöter i kommunala bolag, nämndledamöter kommunfullmäktige, ledamöter m.fl. Det är viktigt att notera att anställda och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning, t ex tillståndsgivning, bygglov, inspektion, upphandling, är särskilt integritetskänsliga. Det krävs därför mindre för att sådana personer ska anses ha gjort sig skyldiga till mutbrott. Inom omsorgsområdet är utrymmet för att ta emot gåvor mycket litet. Endast undantagsvis kan det accepteras och då bara i form av gåvor av trivselkaraktär t ex en enklare blomma, kakor eller choklad.

I det följande ges exempel på situationer där erbjudandet av en förmån från en extern part bör hanteras med extra stor försiktighet.



## **Måltider**

I relationen till en leverantör bör du tacka nej till att bli bjuden på alla typer av måltider av en utomstående, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget.

Måltider i samband med uppdraget kan vara en "normal" arbetslunch, det vill säga "dagens rätt" eller motsvarande.

Det är aldrig tillåtet att låta sig bjudas i samband med en upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Att bli bjuden på alkohol till måltiden är alltid en otillbörlig förmån.

## **Kundträffar**

Om ett utomstående företag som kommunen handlar av bjuder på någon form av förtäring i samband med en kundträff är det normalt tillåtet att delta om huvudsyftet med träffen är att utbyta information.

Även i samband med kundträffar är alkohol till måltiden en otillbörlig förmån.

## **Studieresor, kurser och seminarier**

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen/förtroendeuppdraget är det oftast tillåtet att delta i, om de omfattar en dag. Om resan inkluderar övernattnings ska kommunen själv stå för kostnaden. Man ska alltid diskutera studieresor med sin chef.

## **Gåvor**

I princip ska du aldrig ta emot gåvor från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som utövar myndighetsutövning. Tillbörlig förmån kan vara mindre varuprover, enklare prydnadsföremål och minnesgåvor. Penninggåvor ska aldrig tas emot.

Enklare uppvaktningar i samband med sjukdom, högtidsdagar, helger såsom jul och olika former av avslutning kan accepteras. Ett exempel på avslutning kan vara skolavslutning eller julavslutning. Julgåvor bör dock inte vara värda mer än 1 procent av gällande prisbasbelopp. Gåvor vid jämna födelsedagar och avtackningar bör inte överstiga 2 procent av basbeloppet.

## **Gåvor och testamenten inom kommunens hälso- och sjukvård och socialtjänst**

För att förtroendet för kommunens hälso- och sjukvård och socialtjänst inte ska kunna ifrågasättas är det av yttersta vikt att du som anställd beaktar kravet på lika vård och rättigheter för alla utan att förvänta dig några särskilda förmåner för din tjänsteutövning.

## **Gåvor**

Du får aldrig ta emot gåvor av en vårdtagare eller brukare om det kan ge upphov till misstanke om särbehandling av vårdtagaren. Penninggåvor ska aldrig accepteras även om det skulle röra sig om små belopp. Även när det gäller andra slags gåvor bör stor försiktighet iaktas och för gåvor med ett realiserbart värde



såsom smycken, konstverk etc. så gäller samma förhållningssätt som för penninggåvor.

### **Gåvor utan realiserbart ekonomiskt värde**

En vårdtagare vill ibland visa sin tacksamhet genom att bjuda på en tårta, choklad, köpa blommor etc. Sådana gåvor bör kunna accepteras utan att det ska anses vara otillbörligt. Däremot är det olämpligt att ta emot flera gåvor från en och samma vårdtagare även om värdet av gåvorna är ringa.

### **Testamentariskt förordnande**

Vårdpersonal får inte ta emot ett testamentariskt förordnande från en vårdtagare. Inte heller får personalen påverka en vårdtagare att upprätta ett testamente till förmån för någon annan.

### **Tjänster**

En muta kan bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från leverantör t.ex. att få en tjänst utförd, som till exempel ombyggnad av hus. Det är särskilt viktigt att vara uppmärksam mot mutor från leverantörer när du som privatperson begär in offerter från företag som du samtidigt har en relation till i sin tjänsteutövning.

### **Rabatter och lån**

Anställda eller förtroendevalda får inte ta emot rabatter, följderbudanden eller lån som inte riktas till samtliga anställda och kan kopplas till den anställdes tjänsteutövning eller den förtroendevaldes uppdrag. Även om en anställd eller förtroendevald lärt känna en affärskontakt så väl att det blivit fråga om vänskap måste kravet på saklighet och opartiskhet upprätthållas. Detsamma gäller om en förtroendevald eller anställd anlitar en genom tjänsten upparbetad affärskontakt för att utföra tjänster eller köpa varor för privat bruk.

### **Övriga erbjudanden, bonuspoäng**

Ibland förekommer det att anställda och förtroendevalda får erbjudanden i tjänsten/uppdraget om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara en resa, lån av sportstuga/segelbåt eller aktiviteter som till exempel golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden.

Bonuserbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor, övernattningar på hotell ska alltid tillfalla arbetsgivaren när detta är lämpligt, annars tackar du nej till ett sådant erbjudande.

### **Jäv**

Grundläggande för anställda i Köpings kommun ska vara att tjänsteutövningen är saklig och objektiv. Släktskap, vänskap eller andra privata relationer ska inte påverka tjänsteutövningen. För vissa verksamheter gäller särskilda regler om jäv. Reglerna om jäv följer av lag. Jäv föreligger när någon kan anses ha ett sådant intresse i ett ärende att opartiskhet kan ifrågasättas. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ärendet. Det finns en skyldighet att självmant anmäla om man känner till någon omständighet som kan utgöra jäv.

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,
- när ett ärende överklagats eller av annat skäl ska avgöras i en högre instans och du tidigare deltagit i den slutliga handläggningen i den lägre instansen. 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 alla sådana fall kan en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att 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 huvudtaget. 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.

### Ansvar för att lagarna följs

Det ingår i kommunens, landstingets eller regionens 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 ditt ansvar att sätta dig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Det innebär bland annat att i diskussion med dina chefer och kollegor aktivt medverka till att tillämpningen av regler och riktlinjer på din arbetsplats uppfyller högt ställda etiska krav.

## **Regler för dubbelanställningar och konsulttjänster**

Regler för kommunens anställda avseende dubbelanställning och konsulttjänster finns beskrivet i Allmänna bestämmelser § 8 bisysslor. Dessa bestämmelser finns också tillgängliga i chefs- och medarbetarhandböckerna på kommunens intranät.

## **Rutiner då korruptionsbrott misstänks eller upptäckts**

Om du har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående ska du ta upp detta med din närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder.

Misstänker du som anställd att någon inom kommunen eller kommunens bolag är utsatt för eller har tackat ja till muta ska du i första hand anmäla detta till din förvaltningschef. Är du förtroendevald och misstänker att en kollega är utsatt för eller tackat ja till muta kan du kontakta personalchef eller kommunchef.

Såväl uppgifterna som identiteten på uppgiftslämnaren omfattas av reglerna om offentlighet och sekretess och ett utlämnande måste prövas i varje enskilt fall i enlighet med reglerna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Kommunen kan inte garantera att en uppgiftslämnare förblir anonym.

## **Utredning**

Efter det att en anmälan är mottagen och registrerad, utreds den av en intern utredningsgrupp som sammansätts av den person som fått anmälan. Den interna utredningens huvudsakliga syfte är att säkerställa att de framförda uppgifterna/misstänkarna är befogade.

## **Yttrandefrihet, meddelarfrihet och anmälningsskyldighet**

Anställda inom det offentliga kan utnyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten och delta i den offentliga debatten. Till yttrandefriheten är knuten meddelarfriheten som främst innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier.

Anställda i kommunal- och landstingskommunal 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.

## **Definitioner**

Korruption - missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor. Nationalencyklopedin, [www.ne.se](http://www.ne.se)

Mutbrott - begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning

Bestickning - är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också bestickning (17 kap. 7 § brottsbalken)

Jäv - när en anställd eller förtroendevald anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Lagreglerna om jäv för

Jäv - när en anställd eller förtroendevald anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Lagreglerna om jäv för offentliganställda finns bland annat i 11 § Förvaltningslagen och för anställda och förtroendevalda i 5 kap. 47-49 §§, 6 kap. 28-32 §§, 7 kap. 4 §, Kommunallagen.

### Utdrag ur Allmänna bestämmelser, AB

#### 3 kap. § 8 Bisysslor Mom. 1

Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan **a)** inverka hindrande för arbetsuppgifterna, **b)** innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

#### *Anmärkning*

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

**c)** påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

#### Mom. 2

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

### **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 grovt 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 – värt 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 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 utvecklat 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 handlande. 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 prövningstillstånd)

Institutet mot Mutor har en rättsfallsbank där domar från år 2000 och senare refereras, [www.institutetmotmutor.se](http://www.institutetmotmutor.se)