



Antagen av kommunfullmäktige Kf § 19 2014-04-29

Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv

Allmänt

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla anställda i kommunen och i de kommunala bolagen. Allmänheten ska veta att kommunens pengar används för invånarnas bästa och att anställda inom den kommunala verksamheten aldrig låter sig påverkas av otillåtna förmåner. En förutsättning för att allmänheten ska ha förtroende för tjänstemän och förtroendevalda i Älvkarleby kommun är att vårt arbete utförs med gott omdöme, enligt lagar och regler och med god etik och hög moral.

Med ”kommunen” avses i det här dokumentet Älvkarleby kommun och de kommunala bolagen. När det i texten nämns ”kommunchef” eller ”förvaltningschef” avses i de kommunala bolagen i stället *VD*.

Lagstiftningens krav och påföljder

Sedan 1 juli 2012 finns lagreglerna om *tagande och givande av muta* 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 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.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning 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).

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 begära 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 han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (10 kap. 5 d § BrB).

Tillbörlig – otillbörlig?

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 sist i skriften.



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 räcker inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen.

Syftet med riktlinjerna

För att stärka det preventiva skyddet mot korrupktion, muta och jäv är det av största vikt att alla delar i kommunen löpande identifierar riskområden samt för diskussion i de berörda frågorna.

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 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.

Vi har alla ett ansvar mot våra uppdragsgivare – medborgarna – att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma. På så sätt försvarar vi och stärker rättssamhället. 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. Dessa riktlinjer kan ge vägledning i det. Ett annat syfte med riktlinjerna 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.

Förankring och uppföljning

Det ingår i kommunens 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 kommunen kompletterat lagstiftningen med dessa särskilda riktlinjer för sina egna verksamheter. Det är varje tjänsteman och förtroendevalds ansvar att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller.

Riktlinjerna gäller för alla anställda och förtroendevalda i kommunen.

Närmaste chef ansvarar för att systematiskt vid introduktion av en nyanställd och årligen på *årets första arbetsplatsträff* gå igenom dokumentet.

På därpå följande chefsforum kontrolleras att genomgången skett enligt ovan.



Representation, uppvaktning och gåvor

Extern och intern representation

Extern och intern representation ska användas i syfte att utveckla relationerna, att stödja verksamhetsutvecklingen och i personalvårdande syfte. Representationen ska ske *med omdöme* och *vara måttlig* samt ha ett *omedelbart samband* med och *direkt värde* för verksamheten.

Extern representation

Extern representation riktar sig mot utomstående organisationer, företag och enskilda personer. Kommunen hanterar kommuninvånarnas pengar och redan på grund av detta ska all representation utgå från en restriktiv inriktning, men att helt förbjuda extern representation är inte en realistisk utgångspunkt. T.ex. måste kommunen kunna arbeta med marknadsföringsinsatser och allmänt främja näringslivet i kommunen. Att dra en skarp gräns när representation inte ska ske är omöjligt.

Återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer bör inte förekomma.

Vid extern representation bör det inte vara fler deltagare från kommunen än utomstående gäster.

Representation i hemmet ska inte förekomma annat än i rena undantagsfall och fordrar förvaltningschefs godkännande. För de sistnämnda gäller godkännande av nämndordförande.

Lyxbetonad representation, såsom t.ex. särskilt arrangerade resor eller specialarrangerad underhållning, ska inte förekomma.

I speciella situationer, t.ex. vid *utländska besök*, kan särskilda former av representation förekomma. Dessa undantag ska beslutas av förvaltningschef.

Kommunen bekostar aldrig spritdrycker. Andra *alkoholdrycker* får enbart bekostas av kommunen i särskilda undantagsfall, t.ex. i samband med utländska besök. Anställda i kommunen ska alltid följa kommunens alkohol- och drogpolicy.

Intern representation

Med intern representation avses personalfester, informationsmöten, interna kurser och planeringskonferenser. Annan intern representation bör inte förekomma eftersom deltagarna då riskerar att beskattas för förmånen. Den interna representationen måste vara arbetsrelaterad. Arbetsgivaren kan alltså inte bjuda på t ex idrotts- eller underhållningsevenemang utan att deltagarna riskerar att bli beskattade för förmånen. Undantag kan medges efter beslut av nämnd för klart angivna evenemang och i den omfattning som fordras för att den berörde ska kunna fullgöra sitt uppdrag.



Förmånen av fri kost vid intern representation är undantagen från skatteplikt under följande förutsättningar:

- Det är i huvudsak interna möten
- Sammankomsten varar högst en vecka
- Det är inte möten som hålls regelbundet med korta mellanrum
- Det är gemensamma måltidsarrangemang

Generellt gäller att om den interna aktiviteten är *lyxbetonad* kan förmånsbeskattning bli aktuell, till exempel om man vid en konferensresa låter nöje och rekreation få en framträdande roll eller om man reser under en helg. En tumregel är att studierna/konferenstiden bör uppgå till minst sex timmar per dag.

Personalfester får maximalt förekomma två gånger per år. Detta ansluter till de regler som gäller för rätten att göra skatteavdrag. I begreppet personalfest ingår till exempel julmiddag/julmat eller sommaravslutning med middag. Förvaltningschefen fastställer varje år gränsvärdet för julmaten.

Kommunen bekostar aldrig spritdrycker. I huvudsak bekostar kommunen inte heller *övriga alkoholdrycker* vid intern representation. Undantag finns dock för tillfällen då förtjänsttecken delas ut efter 25 års tjänstgöring eller förtroendeuppdrag i kommunen. Utöver dessa riktlinjer gäller även kommunens alkohol- och drogpolicy.

Förfriskningar och annan *enklare förtäring* som kaffe, fruktkorg med mera är skattefria. *Arbetsluncher* är inte intern representation utan räknas som privata levnadsomkostnader och ska därför bekostas av den anställde.

Intern representation beslutas av budgetansvarig chef. Särskild försiktighet ska iakttas vid representation mellan förvaltningar och bolag och det ska alltid beslutas av förvaltningschefen.

Allmänt om gåvor och uppvaktning

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

- *Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?*
- *Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?*
- *Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?*
- *Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?*

Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Inriktningen är att den anställde eller förtroendevalda, samt även den utomstående, aldrig ska ta emot en gåva eller annan förmån som skulle kunna medföra skatteplikt för henne/honom eller innebära misstanke om otillbörlig påverkan.

Det är samtidigt den anställdes ansvar att *deklarera och meddela arbetsgivaren* vilka förmåner som han/hon erbjuds eller har fått som är skattepliktiga eller som på annat sätt är



olämpliga. Skatteplikten påverkas dels av typen av aktivitet, dels av värdet/kostnaden. Om chefen inte finns tillgänglig och om du som anställd eller förtroendevald är osäker på vad som gäller, ta kontakt med chefens chef eller kommunsekreteraren.

Varje chef ansvarar för att utifrån dessa riktlinjer fatta beslut om såväl omfattning som art av representation vid respektive enhet. Beslut om avvikelser från denna policy fattas av förvaltningschef/kommunchef.

Skattepliktiga förmåner är enligt skattelagstiftningen bland annat fri parkering vid arbetsplatsen för den anställdes privata bil, kostförmån vid externa kurser/studieresor, måltider i samband med övertid och kläder som kan användas för privat bruk. På Skatteverkets hemsida www.skatteverket.se finns ytterligare information om skattepliktiga förmåner. 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".

Nedan följer olika exempel som ska underlätta vid avgörandet om vad som kan vara tillåtet och vad som kan vara straffbart. Det behöver inte bevisas att man påverkats av ett erbjudande för att det ska föreligga ett mutbrott. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

Observera: om du är anställd eller förtroendevald inom vård- och omsorg, skola eller utövar myndighetsutövning gäller avsnittet "Gåvor och andra förmåner inom vård- och omsorg, skola samt övrig myndighetsutövning"

Måltider

Om anställda eller förtroendevalda bjuds på måltider ska det ha ett naturligt samband med uppdraget/arbetet och vara av typen enklare arbetsmåltid, fika eller liknande. Måltiderna i sig ska inte vara det huvudsakliga skälet till att man träffas och det får bara röra sig om någon enstaka måltid från ett och samma företag sett över en ettårsperiod.

Exklusiva måltider, fester och andra evenemang, i synnerhet sådana där lunchen fortsätter med nöjesaktiviteter eller där familjen får delta är ej tillåtna.

Projektvisning eller kundträffar

Om ett företag vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare arbetsmåltid är detta normalt tillåtet.

Om ett företag som kommunen handlar med bjuder på en kundträff är det normalt tillåtet att delta om syftet med träffen är att utbyta information. Om det vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring är det i regel godtagbart. Det är dock viktigt att huvudsyftet är just informationsutbyte, inte nöje.



Studieresor, konferenser

Studiebesök, seminarier och kurser, är i regel godtagbara förutsatt att utbildnings- eller informationsmomentet dominerar och att innehållet är relevant och seriöst. Det ska alltid finnas en konferensplan och en dagordning som tydligt visar detta. Eventuella kringarrangemang måste vara måttfulla. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren som väljer ut de personer som deltar. Resa och övernattnig ska bekostas av deltagarens arbetsgivare. Det är sällan tillåtet att en anställd inom offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag.

För att vara tillåten måste en resa som omfattar mer än en dag vara seriöst upplagd och det bör vara minst sex timmars arbete per dag.

Rabatter, lån

Rabatter och liknande erbjudanden som inte riktar sig till alla anställda och förtroendevalda i kommunen är ej tillåtna och de ska man tacka nej till.

Fritidsaktiviteter

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter t.ex. golftävlingar. Detta ska man alltid tacka nej till när det finns en arbetsrelation.

Kulturella och sportsliga arrangemang kan också vara tillåtna om arrangemangen uppfyller kraven på öppenhet och måttfullhet. Värdet får dock inte överstiga en procent av prisbasbeloppet¹.

Varuprover, reklamartiklar

Mindre varuprover, enklare reklamartiklar (pennor, almanackor eller nyckelringar), enklare prydnadsföremål och minnesgåvor om förmånen har ett ringa värde är tillåtet.

Blommor, bakverk

Enklare blommor och bakverk vid något enstaka tillfälle är tillåtet. Gåvan ska göras tillgänglig för alla medarbetare vid enheten eller arbetsplatsen.

Gåvor vid högtidsdagar, jul och sjukdom

Enklare gåvor vid högtidsdagar, jul och sjukdom är normalt tillåtna. Värdet får dock inte överstiga en procent av prisbasbeloppet. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan vara otillåten även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med en viss prestation.

Reglerna är betydligt striktare för anställda inom vården och socialtjänsten. Se separat avsnitt nedan.

Dyrbara gåvor eller enklare gåvor som ges vid fler än enstaka tillfällen under en ettårsperiod är ej tillåtna.

¹ Prisbasbeloppet 2013: 44500 kr



Spritdrycker

Spritdrycker är ej tillåtna oavsett värde.

Tjänster

Tjänster som t. ex reparation av bil eller hus är ej tillåtet.

Avtal

Utnyttjande av kommunens avtal för att göra privata inköp är ej tillåtet.

Penninggåvor

Kontanter, värdepapper och lån, presentkort, lotter, sidoleveranser av varor, provisioner, premier, gratisprenumerationer samt kreditkort, borgensåtaganden och skuldtäckning är aldrig tillåtna.

Gåvor och andra förmåner inom vård- och omsorg, skola samt övrig myndighetsutövning

Vården

Anställda och förtroendevalda inom vården måste vara särskilt vaksamma om kunden eller anhöriga vill ge belöning för ett gott utfört arbete. För att upprätthålla kravet på lika bemötande inom vården måste var och en omedelbart säga ifrån vid sådana tillfällen. Om en vårdtagare vill lämna gåvor av enklare slag t.ex. tårtor och chokladaskar ska dessa gå till arbetsplatsen kollektivt och inte till enskilda anställda. Rena penninggåvor ska dock aldrig tas emot.

Om exempelvis en anställd får veta att en *vårdtagare* tänker testamentera egendom till honom eller henne så ska den anställda omedelbart klargöra för testatorn (vårdtagaren) att han eller hon inte får ta emot förordnandet. Den anställda bör avhålla sig från varje handlande som av testatorn kan uppfattas som ett samtycke till förordnandet.

Skola och förskola

Gåvor till lärare m.fl. från enskilda *elever* bör i princip inte tas emot om gåvan inte är av obetydligt värde. Gåvor från elever/föräldrar kollektivt i samband med terminsavslutningar är tillåtet men bör inte tas emot om de är värda mer än 1,5 procent av prisbasbeloppet.

Myndighetsutövning i allmänhet

För anställda och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, inspektion med mera) samt upphandlare och inköpsansvariga är alla typer av förmåner att anse som otillåtna. Du ska alltid tacka nej till gåvor och erbjudanden, med undantag för gåvor vid terminsavslutningar (se ovan ”Skola och förskola”).

Undantag vid t.ex. utlandsbesök

I vissa sällsynta fall kan det uppfattas som oartigt att inte ta emot en gåva. Det är tillåtet att ta emot en gåva som egentligen är för dyrbar för att ta emot under t.ex. utlandsbesök där du representerar kommunen. Gåvan ska lämnas till närmaste chef för bedömning och beslut om hur kommunen tar hand om gåvan.



Om du misstänker att riktlinjerna inte följs

Vi förväntas som offentligt anställda att 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:

- Informera din närmaste chef snarast möjligt
- Det är möjligt att vara anonym

Om misstankarna gäller din närmaste chef:

- Informera förvaltningschef eller om mer lämpligt kommunchef
- Om misstankarna gäller VD på ett kommunalt bolag, informera kommunchef
- Det är möjligt att vara anonym

Om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig:

- Meddela din chef eller annan lämplig överordnad genast

Vänd dig till personalchefen om du har svårt att veta hur du ska gå tillväga.

Även invånarna har möjlighet att direkt vända sig till kommunchef för att anmäla misstanke om brott avseende muta, korruption eller annan otillbörlig påverkan. Anmälan kan ske via kommunens växel eller kommunens webb. Det är möjligt att vara anonym.

Internutredning, polisutredning, pressmeddelande

Den chef som mottar uppgifter om att en anställd misstänks låta sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning tar genast kontakt med personalavdelningen. Tillsammans med personalavdelningen genomförs en internutredning om händelserna. Förvaltningschefen, kommunchefen och den berörda nämndens ordförande ska få information om den pågående internutredningen.

Om misstankar om lagbrott kvarstår efter internutredningen, gör förvaltningschefen en polisanmälan om händelserna. Information om polisanmälan ska lämnas till berörd nämnd och kommunstyrelsen. Förvaltningschef kontaktar informatören som ansvarar för att ett pressmeddelande lämnas ut om händelserna.

Sanktioner

Om kommunanställda bryter mot dessa regler riskerar man disciplinära åtgärder och ytterst att förlora sin anställning i kommunen enligt regelverket i de allmänna bestämmelserna (AB). Rådfråga gärna personalavdelningen.

Straffskalan för givande och tagande av muta enligt brottsbalken utgår ifrån böter upp till två års fängelsestraff.



Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner finns 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 inte bara den som beslutar i ett ärende, utan 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 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.

Om du är beslutsfattare i uppdrag med ett större ekonomiskt värde har du ett stort ansvar för att bedöma om du kan anses vara partisk, till exempel om släkt eller vänner berörs av beslutet. Det gäller exempelvis då kommunen genomför en upphandling eller då ett företag som kommunen har ramavtal med anlitas för ett projekt. Om du ska fatta beslut som rör släkt eller vänner ska du överlämna ärendet till annan beslutsfattare och informera din chef. Om du som privatperson planerar att anlita samma företag är du skyldig att anmäla det till din chef.

I jävssituationer bör en försiktighetsprincip tillämpas. Det innebär att den som berörs 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 ärendet eftersom ett beslut i ärendet kan överklagas på grund av jävet.



Exempel på rättsfall - mutor

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

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 bostadsanpassnings-bidragshandläggare 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)



Älvkarleby
kommun

11(11)

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)