



KIRUNA KOMMUN

Dokumenttyp	Riktlinjer
Dokumentansvarig	Kommunkontoret
Upprättad	2018-01-31
Antagen	Ks 2018-02-26, § 65
Senast reviderad	
Dokumentet gäller för	Kiruna kommunkoncern

Riktlinjer för att motverka mutor, korrruption och jäv

Bakgrund och syfte

Vi som är verksamma inom Kiruna kommunkoncern arbetar på medborgarnas uppdrag. Såväl anställda som förtroendevalda fattar dagligen beslut eller sköter uppgifter som är av stor betydelse för enskilda människor eller företag. Vi har därför ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption, men också att i övrigt alltid handla i enlighet med kraven på saklighet och opartiskhet.

En av svårigheterna med mutor och korruption är att vi inte alltid förstår eller uppmärksammar att vi blir utsatta för otillbörlig påverkan. Det finns inte heller några exakta beloppsgränser eller absoluta regler för vad som är otillbörlig påverkan att ta fasta på. Därför måste vi som anställda och förtroendevalda vara uppmärksamma på alla situationer när vi på något sätt får en gåva eller förmån där vår relation till givaren är knuten till vårt uppdrag.

Ett syfte med dessa riktlinjer är att redogöra för det regelverk som vi måste följa. Ett annat syfte är att visa på riskerna med att överhuvudtaget ta emot gåvor eller förmåner från externa parter som man har att göra med i tjänsten. Slutligen ger riktlinjerna dig också vägledning om hur du skall tänka och handla om du utsätts för eller misstänker att det förekommer mutor eller jäv på arbetsplatsen.

I slutet av dokumentet finns ett antal rättsfall återgivna. Syftet med dessa är att visa på hur domstolarna ser på frågan om otillbörliga förmåner och annan form av korruption.

Målet är att anställda och förtroendevalda skall handla på ett sådant sätt att de aldrig kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

I dessa riktlinjer har även inarbetats material från bland annat SKL, Institutet mot mutor och finansdepartementet.

Tagande och givande av muta

Vad säger lagen?

Ett korruptionsbrott innebär att det finns en risk för otillbörlig påverkan på någon i dennes roll som tjänsteutövare eller förtroendevald.

Bestämmelserna om "*tagande och givande av muta*" finns i 10 kapitlet Brottsbalken. De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda. I Brottsbalkens 17 kapitel finns också regler om brottet "*otillbörlig förmån vid röstning*" som även det avser otillbörlig påverkan i situationen att någon har att avge röst i en omröstning som avser allmänt ärende.

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. Naturligtvis är det också ett brott att begära eller acceptera ett löfte om muta.

Den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare gör sig skyldig till brottet "*givande av muta*".

I Brottsbalken 10 kapitel finns också reglerna om brottet "*handel med inflytande*", vilket innebär att tar emot, godtar ett löfte om, eller begär en otillbörlig förmån för att påverka någon annans beslut eller åtgärd i samband med myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Liksom vid brottet tagande och givande av muta är det omvända också brottsligt, det vill säga att erbjuda eller

utlova en otillbörlig förmån i syfte att påverka någon annans beslut eller åtgärd i samband med myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Kom ihåg att det enligt Brottsbalken 10 kap 5 a § inte behöver finnas något orsakssammanhang mellan förmånen och det sätt på vilken arbetstagaren utför sitt arbete. Det betyder i klartext att en muta kan ges såväl före, under, som efter anställningen eller mandatperioden. Någon som ger dig en gåva innan du tillträder en tjänst eller ett uppdrag kan ha syftet att gåvan skall påverka dig att sedan gynna denne i tjänsten eller uppdraget. På samma sätt kan den som vet med sig att den kommer att otillbörligen belönas efter pension eller uppdragets avslutande förmås att gynna den framtida givaren under tjänsteutövningen.

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en "tillbörlig" och en "otillbörlig" förmån är flytande och kan växla från en tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Men domstolarnas praxis visar att man ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Synnerligt strängt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

För att en förmån skall vara otillbörlig krävs att den framstår så attraktiv att den objektivt sett leder till att mottagaren påverkas eller skulle kunna ha påverkats. Det behöver alltså inte bevisas i domstolen att arbetstagaren eller den förtroendevalda faktiskt har påverkats, det räcker med att man skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen. Det hjälper därför inte att som mottagare visa att man inte låtit sig påverkas. Man måste också aktivt tacka nej till förmånen, det räcker inte att inte nyttja den eller på annat sätt inte ta den i anspråk. Att tacka ja eller inte svara på en inbjudan till en resa, en middag med underhållning eller ett sportevent kan alltså innebära tagande av muta även om man inte deltar.

Förhållningssätt för dig som anställd eller förtroendevald

Det absoluta kravet på att kommunens anställda och förtroendevalda utför sina uppdrag på ett sakligt och opartiskt sätt är en grundförutsättning för medborgarnas rättssäkerhet i de ärenden som kommunen hanterar. Varje misstanke om otillbörlig påverkan innebär därför en allvarlig förtroendeskada både mot den enskilda och kommunen som organisation.

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 kommunens/bolagets relation med en som erbjuder förmånen?
- Hur uppfattas situationen utifrån? Tål mitt agerande offentlighetens ljus?

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

Ibland kan en givare uppfatta det som oartigt om mottagaren tackar nej till en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det därför vara tillåtet att ta emot den. Men en förutsättning är då att det är helt klart att den inte kan uppfattas som en muta. Det finns i lagstiftningen ingen klar beloppsgräns när sådana gåvor eller förmåner är tillåtna, och ibland kan även en gåva eller förmån

utan ekonomiskt värde vara så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning.

Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån skall hanteras skall du ta upp saken med din närmaste chef. Din närmaste chef kan i sin tur hänskjuta frågan till sin chef, personalchef, kommunchef eller ta in ett utlåtande från kommunjurist eller SKL. Kom dock ihåg att en otillbörlig förmån inte blir tillbörlig genom att din chef godkänner den.

Det kan hända att du erbjuds en gåva som har ett sådant värde att du inte kan acceptera den men där sedvanligt umgänge och artighet kräver att du tar emot den. Du skall då snarast lämna över gåvan till behörig chef som beslutar hur kommunen skall ta hand om den.

Vad är tillåtet och vad är otillåtet?

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande, och som rimligen inte kan misstänkas påverka detta, är ofta tillåtna. Eftersom det inte finns några fasta beloppsgränser måste varje mottagande av en gåva eller förmån värderas utifrån i vilken situation erbjudandet lämnas. Ett riktmärke i Kiruna kommun är att alla förmåner vars värde överstiger 200 kronor skall antas vara otillåtna.

Det betyder inte att förmåner med ett värde under 200 kronor alltid är tillåtna. Inom många områden råder absolut nolltolerans.

I dessa riktlinjer uppräknas en lista på situationer som kan uppstå och hur dessa bör bedömas. Kom ihåg att detta är ett antal exempel och inte en uttömmande lista på situationer i vilka korruptionsbrott kan bli aktuellt.

Kontanter eller pengar som överförs via olika former av transaktioner

Gåvor i form av kontanter får aldrig tas emot, oavsett om det rör sig om små eller mycket små belopp, och oavsett under vilka omständigheter de erbjuds.

Måltider

Måltider som kan vara godtagbara

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär. Observera att måltiden inte får vara det primära syftet med sammankomsten. Erbjudande om måltid får inte heller förekomma systematiskt, försiktighet skall iakttas vid återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Om inbjudan även avser maka/make/sambo ökar risken för att förmånen skall anses otillbörlig.
- Det kan vara aktuellt för anställda eller förtroendevalda att representera kommunen gentemot offentlig verksamhet såsom statliga myndigheter och verk eller andra kommuner. Sådan representation kan i speciella situationer också vara aktuell gentemot näringslivet eller i samband med internationella kontakter. Vid sådana situationer kan det vara nödvändigt att inta en mindre restriktiv hållning vad avser måltidens karaktär. Det är då också av vikt att det är tydligt att den som deltar är utsedd, av närmaste chef eller motsvarande, att representera kommunen som organisation.

Måltider som inte är godtagbara

- Måltider, oavsett kostnad, som erbjuds av motparten i samband med att du deltar i en upphandling av en vara eller tjänst, eller i samband med myndighetsutövning.
- Måltider i samband med en inbjudan till teater, nattklubb eller annan underhållning.
- Måltider av påkostad karaktär, måltider som inte har ett naturligt samband med tjänsten eller uppdraget, eller måltider som erbjuds systematiskt och återkommande.

Studieresor och konferenser

Det är inte tillåtet att bli bjuden på en konferens eller studieresa av ett utomstående företag. Du måste tydligt och aktivt tacka nej till en sådan inbjudan. Om kommunen anser att det är befogat och angeläget att du åker på en resa eller konferens skall också kommunen betala för din resa och ditt uppehälle. Om ett företag bjuder på enklare förtäring i samband med en sådan resa eller konferens är det tillåtet att ta emot detta.

Det förekommer att kommunens upphandlar tjänster eller varor i vilka det redan i upphandlingen ingår viss utbildning på den införskaffade produkten. I sådana fall har arbetsgivaren redan i samband med upphandlingen betalat för utbildningen varför det är tillåtet för dig att medverka. Du skall dock alltid kontrollera omständigheterna med din chef innan utbildningen.

Gåvor - generellt

Huvudregeln är att anställda och förtroendevalda i kommunen inte får ta emot gåvor från utomstående företag eller privatpersoner. Gåvor av mycket ringa värde som inte kan antas påverka dig i ditt uppdrag såsom mindre reklamartiklar som nyckelringar, pennor eller liknande är tillåtna, liksom enklare uppvaktning i samband med högtidsdagar, helger eller sjukdom.

Gåvor som aldrig är godtagbara

- Kontanter, sponsorpengar, värdepapper eller liknande
- Biljetter till sportevenemang, konserter, teaterföreställningar eller liknande
- Gåvor av ett inte obetydligt värde
- Gåvor som, oavsett värde, kan antas påverka dig i ditt uppdrag som anställd eller förtroendevald.

Gåvor, ersättningar och andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare

Inom kommunens vård- och omsorgsområde råder i princip nolltolerans. Anställda inom dessa verksamhetsområden kan bli utsatta för att vårdtagaren eller dennes anhöriga vill ge en belöning för utfört arbete eller att vårdtagaren avser att testamentera egendom till dem. De anställda måste då omedelbart klargöra att de inte kan ta emot den erbjudna belöningen eller gåvan.

Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde såsom blommor eller choklad, kan detta godtas.

Sammanfattning

Förmåner som är tillåtna

Förmåner som inte avsedda att påverka beslut och liknande utan enbart är till för att skapa en god relation är som regel tillåtna, till exempel

- Arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom
- Mindre varuprover som överlämnas i samband med företagsbesök
- Prydnadsföremål och minnesgåvor vid t.ex. jubileer och liknande

Förmåner som aldrig är tillåtna

- Varje typ av förmån eller gåva, oavsett värde, i samband med upphandling eller myndighetsutövande
- Kontanter, sponsorpengar, värdepapper och liknande
- Lån på särskilt gynnsamma villkor
- Borgensåtagande eller skuldtäckning
- Bonusarrangemang, om förmånen inte tillfaller kommunen utan den anställde.
- Tillgång till fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk
- Dolda inköpsrabatter
- Sidoleveranser av varor eller tjänster
- Betalda nöjes- eller semesterresor

Det är inte alltid så tydligt var gränsen mellan det tillåtna och det otillåtna går. Är du tveksam, tacka nej och rådgör med din närmaste chef.

Jäv och tjänstefel

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 gäller även den som bereder ett ärende. Jävsregler finns också i Förvaltningslagen § 11, jävsgrunderna i förvaltningslagen är i stort sett desamma som i kommunallagen. Även jäv faller normalt under begreppet korruption.

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 förutsättningar för en opartisk bedömning

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 närvaravid det nämndsammanträde när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självant meddela detta, normalt till din chef eller, om du är förtroendevald, till ordföranden. Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion. Det åligger dig som anställd eller förtroendevald att sätta dig in i, och följa, regelverket om jäv. Om du trots att du är jävig deltar i ett ärendes handläggning kan detta få allvarliga följder både för ärendet som sådant, och dig som enskild.

Beslut som fattats av någon som är jävig kan efter överklagan eller laglighetsprövning upphävas på grund av jävssituationen. Om beslutet avser myndighetsutövning kan det också bli fråga om tjänstefel enligt Brottsbalkens 20 kapitel.

Att förebygga mutor och andra oegentligheter

Transparency Internationals definierar korruption som att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Av de händelser som kan rubriceras som korruption enligt denna definition är en betydande andel saker som medarbetare eller förtroendevalda gör av okunskap eller slarv. Hit hör inte minst jävsfrågorna, men även mutbrott som begås i gränslandet mellan nätverksbyggande, artighet och det direkt otillbörliga.

En viktig förebyggande åtgärd är därför att informera och medvetandegöra hela den kommunala organisationen om det gällande regelverket. Detta dokument syftar till att förmedla kunskap, men även till att vara en utgångspunkt för diskussioner på arbetsplatserna, i samband med personalmöten, och vid utbildningar och introduktionen av nyanställd personal.

En annan förebyggande åtgärd är att vid alla transaktioner och beslut, i synnerhet sådana som sker vid särskilt utsatta verksamheter som upphandling och myndighetsutövning, bygga upp de administrativa rutinerna enligt principen om "andra linjens försvar" Detta innebär att det alltid bör vara minst två personer som attesterar/kontrollerar fakturor eller skriver under myndighetsbeslut. Även en väl fungerande återrapportering av fattade delegationsbeslut hör till denna förebyggande kontrollprincip.

Att upptäcka och anmäla mutor och andra oegentligheter

Kiruna kommunkoncern måste även ha handlingsberedskap för att det kan förekomma avsiktlig korruption. Därför krävs också systematiska kontrollfunktioner som i efterhand kan upptäcka oegentligheter. Det åligger varje verksamhet att göra en riskanalys och en rimlig avvägning mellan risker och kontrollfunktioner. Lämpliga åtgärder, som bör inarbetas i internkontrollplanen, kan vara stickprovskontroller av verifikat, leveranser eller myndighetsbeslut.

Om du som enskild medarbetare i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörliga bör du genast meddela det till din chef eller annan lämplig överordnad. Vi förväntas som offentligt anställda 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. Därför bör du agera 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.

I första hand kan du informera din närmaste chef. Om du känner att det inte är lämpligt kan du istället vända dig till din chefs överordnade. Du kan också välja att gå med din information till din förvaltningschef eller VD, kommunchefen, personalchefen, kommunjuristen eller kommunrevisionen. Du får vara anonym, men du måste då räkna med att mottagaren av informationen kan ha begränsade möjligheter att utreda de påstådda oegentligheterna.

Vidare finns alltid möjligheten att vända sig till polis och åklagare.

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

Rättsfall

En undersköterska vid hemtjänsten mottog under en period om fyra månader drygt 362 000 kr från en brukare. Åklagaren yrkade på att undersköterskan skulle dömas för grovt tagande av muta samt att summan skulle förverkas.

Undersköterskan nekade till anklagelserna och hävdade att pengarna hade givits på grund av ett vänskapsförhållande med brukaren och inte på grund av arbetsrelationen.

Undersköterskan var bekant med brukaren innan arbetet i hemtjänsten, och de två hade fått ny kontakt i och med att hennes arbete inom hemtjänsten. Undersköterskan framhöll i tingsrätten att det hade varit rörigt på arbetsplatsen och att det saknades information kring vilka regler som gällde.

Tingsrätten ansåg att det var visat att undersköterskans arbete hade medfört ny kontakt med brukaren och att undersköterskan alltså inte hade fått pengarna utan arbetet i hemtjänsten. Under sådana förhållanden hade gävarna inte i allt väsentlighet sin grund i något vänskapsförhållande utanför tjänsten och ett tjänstesamband förelåg därför.

Tingsrätten beaktade inte att det hade varit otydligt vilka regler som gällde på arbetsplatsen utan ansåg att gärningen var uppsåtlig och att åtalet var styrkt. Mot bakgrund av förmånens betydande värde bedömdes gärningen som grov.

Tingsrätten bedömde straffvärdet till fängelse i åtta månader, påföljden bestämdes till villkorlig dom i förening med samhällstjänst 200 timmar, och biföll yrkandet om förverkande. *(Vänersborgs tingsrätt, dom 2017-12-12 i mål nr B 3793-16)*

En anställd inom hemtjänsten tog med vårdtagarens samtycke ut och lånade 25 000 kr från dennes bankkonto.

Tingsrätten fann det utrett att den tilltalade, S, vid tillfället var anställd inom hemtjänsten och besökte vårdtagaren inom ramen för sin tjänst. Lånet lämnades enligt S på vårdtagarens initiativ efter att S hade pratat med vårdtagaren om sin ansträngda ekonomi.

Tingsrätten fann att lånet om 25 000 kr med hänsyn till det höga beloppet, det faktum att det var räntefritt och med obestämd återbetalningstid, var att bedöma som en förmån. Mot bakgrund av dessa faktorer samt den restriktivitet som gäller för vårdpersonal att ta emot förmåner annat än till relativt obetydliga värden fann tingsrätten att förmånen var att bedöma som otillbörlig. Vidare fann tingsrätten att det var S:s anställning inom hemtjänsten som låg till grund för lånet och att kravet på tjänstesamband således var uppfyllt. Därmed fann tingsrätten att S hade gjort sig skyldig till tagande av muta.

Då annat inte framkom i målet än att S hade haft för avsikt att betala tillbaka lånet, att lånet lämnades på vårdtagarens initiativ samt med beaktande av att S blev av med sin anställning till följd av gärningen fann tingsrätten att påföljden kunde stanna vid böter. Tingsrätten dömde till 70 dagsböter à 50 kr. *(Attunda tingsrätt, dom 2017-09-01, mål nr B 9776-16)*

En undersköterska (X) kom under anställning vid vårdboende i kontakt med vårdtagaren Y. En tid efter att anställningen hade avslutats bevittnade X undertecknandet av Ys testamente i vilket det angavs att X skulle motta 200 000 kr. Efter Ys bortgång betalades dessa pengar ut till X.

Åklagaren yrkade ansvar å X för tagande av muta, 10 kap. 5a § brottsbalken.

Bakgrund

X var anställd som undersköterska vid ett vårdboende och kom då i kontakt med Y. Enligt den tilltalade själv och andra vittnen i målet hade X och Y utvecklat en nära relation till varandra efter det att anställningen på vårdboendet hade avslutats. Drygt två efter att anställningen hade avslutats, bevitnade X och tre andra vittnen undertecknandet av Ys testamente. I testamentet angavs att X skulle motta 200 000 kr efter Y. Y avled en månad senare och samma år betalades 200 000 kr ut till X.

X uppgav i målet att hon lärde känna Y när hon arbetade vid boendet. Efter att hon slutade tog Y kontakt med henne och de fortsatte att ha en tät kontakt tills det att Y gick bort. De utvecklade en väldigt nära relation och X beskrev Y som en "extramormor". Relationen var ömsesidig och Y uppgav X som närstående vid sina kontakter med sjukvården. De hördes dagligen per telefon och de träffades cirka två gånger per vecka. Y ville att X skulle ärva efter henne men X tackade nej flera gånger. Detta sårade dock Y så pass mycket att X till slut accepterade arvet.

Den bestämmelse som var aktuell i målet var 10 kap. 5 a § brottsbalken, tagande av muta. Av paragrafen framgår bl.a. att en arbetstagare som tar emot en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen döms för tagande av muta. Av paragrafens andra stycke framgår att också arbetstagare som tar emot en belöning för anställningens utförande, efter det att anställningen har upphört, döms för samma brott.

Tingsrätten noterade att det saknar avgörande betydelse om anställningsförhållandet fortfarande pågår eller har upphört. Kärnfrågan i målet var därför vilket eventuellt samband som fanns mellan det testamentariska förordnandet om 200 000 kr och X tjänst vid vårdboendet. I rättspraxis har uttalats att när en arbetstagare får egendom testamenterad till sig efter det att arbetstagarens anställning har upphört krävs det att det föreligger alldeles speciella förhållanden för att egendomen inte ska anses utgöra belöning för utövandet av tjänsten (se Högsta domstolens avgörande NJA 1987 s. 604).

Tingsrätten ansåg att den information som framkommit från vittnen och skriftlig bevisning i målet visade att X och Y hade utvecklat en nära relation efter det att X anställning hade avslutats. Domstolen ansåg därför att pengarna som X hade fått genom testamentet var en följd av denna nära vänskapsrelation och alltså inte en belöning för X tjänsteutövning. Åtalet om tagande av muta avslogs därför. (*Stockholms tingsrätt, dom 2016-03-09, i mål nr B 2964-15*)

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.

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

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

En handläggare vid Skatteverket döms för tjänstefel eftersom han under flera år har låtit en stor mängd självdeklarationer bli liggande utan åtgärd. Han har dessutom ankomstregistrerat sina anhörigas deklarationer.

Tingsrätten konstaterar nu att mannen "i objektivt hänseende" har åsidosatt vad som gällde för hans uppgifter som skattehandläggare.

Ärendena som han har låtit ligga har varit sådana där han har funderat över hur han skulle gå vidare i handläggningen och mannen anses ha varit medveten om att han hade svårt att fatta beslut. Mannen bedöms därför ha haft uppsåt till brottet.

Han döms samtidigt för att också ankomstregistrera sin anhörigas inkomstdeklarationer under flera år vilket enligt tingsrätten är att anse som tjänstefel eftersom han därmed har handlat i strid med jävsreglerna i förvaltningslagen.