

Justitiedepartementet
Straffrättsenheten
103 33 Stockholm
Ert dnr: Ju2010/4890/L5

Remissvar avseende betänkandet Mutbrott (SOU 2010:38)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på betänkandet Mutbrott (SOU 2010:38).

Arbetsgivarverket ställer sig i stort positivt till förslaget. I likhet med utredningen finner Arbetsgivarverket att det av pedagogiska och lagtekniska skäl är lämpligt att samtliga bestämmelser avseende mutbrott samlas i ett kapitel och har inget att invända mot att detta sker i kapitel 10 i BrB. Genom att samla bestämmelserna i ett kapitel blir kopplingen mellan aktiva och passiva mutbrott tydliggjord. De föreslagna språkliga ändringarna och införande av exemplifieringar konkretiserar bestämmelsernas innehåll. Arbetsgivarverket ställer sig också positivt till att den uppräknade personkretsen tas bort och att lagtexten i stället tydliggör de olika typsituationerna. De är lämpligt att mutbrott avseende myndighetsutövning och offentlig upphandling regleras särskilt. Det är av stor vikt för den statliga verksamheten att allmänhetens och företagets förtroende upprätthålls avseende sådana åtgärder som har en stor betydelse för enskilda individer och företag.

Utöver detta önskar Arbetsgivarverket anföra följande.

Det kan ifrågasättas om de föreslagna brottsbenämningarna givande av muta och tagande av muta är lämpliga. De kriminaliserade handlingarna täcker ett betydligt bredare område än vad benämningarna ger sken av och man bör därför överväga andra benämningar.

Av den föreslagna lagtexten (5 a § punkten 1 och 2) framgår tydligt att otillbörlighetsbedömningen är kopplad till rekvisitet påverka. Enligt Arbetsgivarverket bör det också av lagtexten tydligt framgå att otillbörlighetsbedömningen även avser rekvisitet belöna. I annat fall finns en risk att utgivande av individuellt satt lön eller olika prestationsbaserade ersättningar kan, i alla fall vid en första anblick, uppfattas som mutbrott. Det kan även ifrågasättas om det är lämpligt att vid otillbörlighetsbedömningen beakta olika branschpraxis avseende förmåner. Praxis inom olika branscher borde inte, enligt Arbetsgivarverket, påverka denna bedömning.

Som framgår ovan är Arbetsgivarverket positivt till förslaget om att mutbrott vid myndighetsutövning och offentlig upphandling regleras i en särskild bestämmelse. Det kan dock noteras att i betänkandet En ny förvaltningslag (SOU 2010:29) föreslås att begreppet myndighetsutövning utmönstras. För det fall att betänkandet En ny förvaltningslag genomförs i denna del, kan man ifrågasätta om det i en annan central lagstiftningsprodukt ska införas en bestämmelse som bygger på detta begrepp. Enligt Arbetsgivarverket är den nu föreslagna avgränsningen lämplig och visar på att begreppet myndighetsutövning, i alla fall i detta sammanhang, fyller en viktig funktion.

Utifrån ett principiellt perspektiv kan man även ifrågasätta det lämpliga i att lagstiftaren låter Näringslivets kod om förmåner, som förvaltas och utformas av ett privaträttsligt subjekt, få en så betydande roll vid tillämpningen av en straffrättslig reglering.

Arbetsgivarverket uppmärksammar regeringen på att förslaget medför behov av konsekvensändringar i annan lagstiftning. I 22 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, som reglerar myndighetens skyldighet att åtalsanmäla, görs en hänvisning till 20 kap 2 § BrB. I samband med detta kan det vara lämpligt med en mer övergripande översyn av denna bestämmelse, eftersom den nuvarande utformningen är svår att tillämpa.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog även chefjurist Karl Pfeifer, enhetschef Elisabet Sundén Ingeström och arbetsrättsjurist Carl Durling, den sista som föredragande.



Göran Ekström



Carl Durling