

Notat

Maj 2010
IDA

Modtagelse af gaver, invitationer og andre fordele

Generelle principper for offentligt ansatte

Spørgsmålet om, hvorvidt offentligt ansatte kan modtage gaver eller andre fordele, som de tilbydes i forbindelse med deres arbejde, er reguleret af almindelige forvaltningsretlige principper og af straffeloven.

Principperne for modtagelse af gaver mv. er beskrevet i vejledningen om 'God adfærd i det Offentlige', som findes på Personalestyrelsens hjemmeside www.perst.dk.

Det almindelige udgangspunkt er, at offentligt ansatte ikke bør modtage gaver eller andre fordele fra borgere og virksomheder i forbindelse med deres arbejde.

En ansat der bliver tilbudt en gave fra en person eller virksomhed bør således undlade at tage imod gaven, hvis den har sammenhæng med den pågældendes ansættelse i det offentlige. Det gælder ikke bare i tilfælde, hvor der er en form for 'afhængighedsforhold' mellem giver og modtager, men også i situationer, hvor gavegiveren hverken har eller har haft en sag under behandling hos myndigheden.

Hvis den offentligt ansatte er involveret i køb af varer eller tjenesteydelser for det offentlige, kan der heller ikke fra leverandøren modtages rabatter på private indkøb, som tilbydes i kraft af ansættelsesforholdet.

Princippet om at være yderst tilbageholdende med at modtage gaver mv. har nær sammenhæng med reglerne om habilitet. Formålet er at forebygge situationer, hvor der kan rejses tvivl om den ansattes saglighed og upartiskhed. Dette tjener ikke bare til at beskytte den ansatte selv mod fx negativ presseomtale, men også til på et mere generelt plan at sikre befolkningens tillid til det offentlige.

I visse situationer vil der dog normalt ikke vil være noget til hinder for at modtage en mindre gave. Dette gælder modtagelse af sædvanlige lejlighedsgaver i forbindelse med arrangementer af personlig karakter, fx et jubilæum. På tilsvarende måde vil der som oftest også kunne modtages mindre gaver fra fx samarbejdspartnere i forbindelse med højtider samt kutymemæssige værtskaber i forbindelse med tjenstlige besøg fra/i udlandet.

De enkelte myndigheder kan have fastsat særlige og mere restriktive regler om modtagelse af gaver. I så fald skal disse naturligvis følges.

Eksempler

I vejledningen 'God Adfærd i det Offentlige' på www.perst.dk er der anført en række eksempler på gaver, der enten bør afslås eller som undtagelsesvist kan modtages. I det følgende suppleres med flere konkrete eksempler, der kan tjene som inspiration til, hvordan tilbud om gaver kan håndteres.

Invitationer til arrangementer og middage mv. samt tilbud, der indeholder andre elementer end rene gaveelementer

Ex: En it-leverandør sender efter kontraktens indgåelse de chefer og medarbejdere, der har været involveret i kontraktforhandlingerne, adgangsбилletter til en rockkoncert.

Ex: Eller en forlystelsespark tilsender en række myndigheders chefer års-adgangskort til parken.

I begge tilfælde er der tale om gaver, som skal returneres.

Ex: En kreds af chefer og medarbejdere inviteres til en årligt tilbagevendende middag med en arbejdsgiver-, personale- eller anden interesseorganisation.

Modtagelse af en invitation af denne karakter vil normalt være uproblematisk. Inden man accepterer invitationen bør det dog indgå i overvejelserne, om invitationen et naturligt led i samarbejdsrelationen, om den indeholder et fagligt og/eller samarbejds-mæssigt formål samt om den repræsenterer en begrænset økonomisk værdi.

I nogle situationer kan det endvidere være relevant at overveje, om accept af en middagsinvitation eller lign. kan give anledning til fremtidige problemstillinger – også selvom invitationen i sig selv forekommer uproblematisk. For eksempel kan det være kutyme, at en privat leverandør inviterer embedsmænd på middag efter kontraktens indgåelse; Her vil en middag på den ene side kunne forsvares ud fra de fremtidige samarbejds-mæssige relationer – på den anden side skal der opretholdes neutralitet i forhold til denne og øvrige udbydere på markedet.

I konkrete tvivlstilfælde kan en mulig løsning være at lade ministeriet afholde udgiften for deltagelse middagen eller arrangementet. Det forudsætter naturligvis, at udgiften kan forsvares ud fra samarbejds-mæssige og/eller faglige forhold. Tilsvarende kan gøre sig gældende, hvis en virksomhed f.eks. tilbyder rejse og ophold i forbindelse med en konference.

Præmier

Ex: En statslig myndighed afholder årligt en konference, som medfinansieres af private leverandører, som også har opstillet stande på konferencestedet. Her kan i nogle tilfælde vindes præmier af deltagerne, som kommer fra både den private og den offentlige sektor.

Ansatte i myndigheden, som afholder konferencen, bør så vidt muligt undlade at deltage i konkurrencer, hvor der kan vindes (større) præmier fra leverandørerne. Dette for ikke at bringe sig i en situation, hvor det efterfølgende vil blive kunnet draget frem, at en offentligt ansat i myndigheden har modtaget en gave fra en leverandør til myndigheden og der – om end uberettiget – vil kunne opstå mistanke om favorisering. Synspunktet styrkes jo tættere den ansatte er på beslutningsprocessen omkring valg af leverandører.

Kurser

Ex: En privat kursusudbyder, som myndigheden har samarbejdet med ved flere lejligheder, tilbyder at to ansatte kan deltage gratis på et kursus.

Tilbuddet bør afslås, eller myndigheden kan – hvis kurset er fagligt relevant for medarbejderne – selv betale for deltagelse.

I forbindelse med valg af kursusleverandør er der naturligvis intet til hinder for, at medarbejdere deltager under kurser mv. for at vurdere relevans og kvalitet mv.

Arv

Ex: En borger, som en offentligt ansat har haft tjenstlige relationer til, tester et beløb eller en ting til den ansatte.

Arven kan ikke modtages.

Denne specielle situation opstod for nogle år siden i den kommunale hjemmepleje, hvor en borger havde testet et større beløb til hver af fire navngivne social- og sundhedsassistenter, der havde plejet pågældende. Da kommunen blev orienteret om sagen, oplyste den de ansatte om, at det ville være uforeneligt med deres ansættelse at modtage arven og at der ville blive indledt afskedigelses sag, såfremt de valgte at gøre det. Dette skete.

Ved en senere afskedigelsesnævns sag begrundede opmanden i sin tilkendegivelse frifindelse af kommunen således: 'Det er en følge af selve ansættelsesforholdet, at offentligt ansat plejepersonale – bortset fra beskedne erkendtligheder – ikke må modtage gaver eller arv efter de personer, som de som led i deres ansættelsesforhold yder bistand. Dette gældende grundvilkår for offentlig ansættelse er udmærket beskrevet i publikationen 'God adfærd i det offentlige'.

Tilkøbsydelser

Ex: En teleudbyder, der leverer ADSL forbindelser (medarbejderbredbånd), tilbyder i forbindelse med leveringen, at medarbejderne privat kan tilkøbe sig ekstra ydelser med rabat, fx bredbåndstelefoner eller ekstra tvkanaler.

Rabatten tilbydes medarbejderne i kraft af deres ansættelse i det offentlige og i sammenhæng med at myndigheden får leveret medarbejderbredbånd af leverandøren. Rabatten vil være at betragte som en gave, der bør afslås.

Der vil derimod ikke være noget i vejen for, at medarbejderen som privatperson tilkøber sig ydelser hos leverandøren til den normale pris, som gælder for øvrige privatpersoner.

Ydelser der kan betragtes som honorar

Ex: En ansat inviteres i kraft af sin ansættelse og særlige viden til at holde et foredrag eller oplæg for eksempelvis en privat organisation og modtager bagefter som tak et gavekort på 250 kr. til 'Billetnet'. I eksemplet kunne det også være 2-3 flasker vin.

En sådan ydelse må som udgangspunkt gerne modtages, da den kan betragtes som honorar for det afholdte foredrag og i denne sammenhæng falder uden for gavebegrebet.

Den ansatte må dog være opmærksom på, om værdien af 'honoraret' er af en størrelsesorden, der alligevel medfører, at der er et gaveelement i det. Hvis der er tale om et gavekort kan det også have betydning hvor kortet indløses – om det er på en for myndigheden 'neutral grund' eller om det fx er til en bestemt virksomhed, som myndigheden har tjenstlige relationer til.

Øvrige aspekter

Større fokus på etisk adfærd

Den seneste tids presseomtale af sager vedrørende modtagelse af gaver fra private virksomheder har været med til at understrege den tendens, der synes at være hen mod et større fokus på offentligt ansattes adfærd og på etiske spørgsmål i den forbindelse.

På den ene side har en del af presseomtalen og debatindlæg indeholdt ord som 'korruption' og 'bestikkelse', uden at der synes at have været belæg for det.

På den anden side er dette forstørrede fokus positivt, idet det ikke blot bidrager til at udbrede kendskabet til retningslinjerne for modtagelse af gaver, men også kan være med til at skabe grobund for, at man på den enkelte offentlige arbejdsplads drøfter, om særlige lokale vilkår kan have betydning for den lokale udmøntning af reglerne. Samtidigt har det givet anledning til, at nogle større virksomheder har

ændret praksis for tilbud om gaver til offentligt ansatte, hvilket også kan medvirke til at undgå dilemmaer for de ansatte.

Særlige forhold for chefer?

Ledere som står i spidsen for en myndighed eller afdeling vil lejlighedsvis kunne komme i den situation, at de – i kraft af deres stilling - tilsendes fysiske gaver, invitationer til div. arrangementer eller tilbudt forskellige rabatordninger. Disse tilbud vil ikke sjældent adskille sig – i størrelse såvel som i art - fra gaver mv., som ”menige” medarbejdere tilbydes, og kan derfor give anledning til særlige overvejelser.

Som udgangspunkt vil tilbud om gaver skulle behandles efter de samme retningslinjer, uanset hvilket stillingsniveau modtageren har. Dog kan man pege på det særlige aspekt, der gør sig gældende for en (top)leder, at denne i kraft af sin organisatoriske placering i særlig grad vil være normgivende for resten af organisationens adfærd. Dette kan således føre til, at lederen i den konkrete situation kan overveje, om der af hensyn til signalværdien både indadtil og udadtil bør udvises ekstra tilbageholdenhed – også selvom tilbuddet som udgangspunkt ikke burde være problematisk at tage i mod.

Gavens værdi

Til slut kan det nævnes, at det ind imellem fremføres i medierne, at der skulle gælde en beløbsgrænse – eller en såkaldt ’bagatelgrænse’ – for hvad offentligt ansatte må modtage. Dette bygger formodentlig på en misforståelse, som kan hænge sammen med, at der i skattemæssig sammenhæng kan gælde en beløbsgrænse mht. skat af gaver.

I vejledningen om ’God Adfærd i det Offentlige’ opereres med begreber som ’sædvanlige’, ’mindre’ og ’beskedne’ gaver i de tilfælde, hvor gaver undtagelsesvist kan modtages. Dette ud fra en tiltro til, at såvel myndigheder som ansatte vil være i stand til at vurdere, om modtagelse af en gave i den konkrete situation er i overensstemmelse med de gældende regler. Herved undgår man også, at både giver og modtager sættes i en akavet situation, hvor værdien af gaven skal drøftes.