

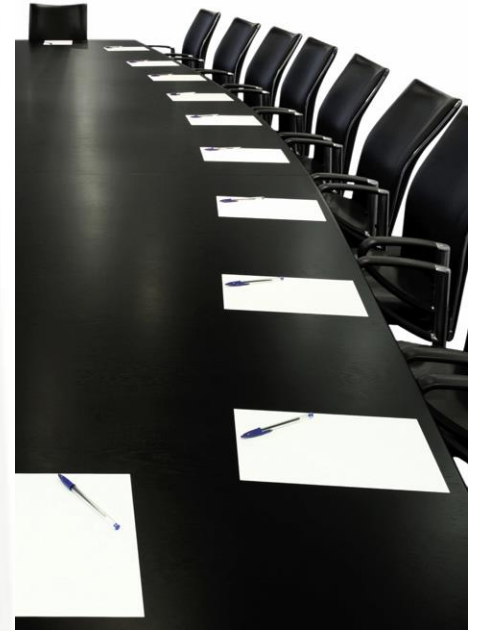
HORTEN



UNDGÅ BESTIKKELSE AF OFFENTLIGT ANSATTE

UNDGÅ BESTIKKELSE AF OFFENTLIGT ANSATTE

- 1) Hvad gælder generelt om offentligt ansattes modtagelse af gaver og andre fordele som led i arbejdet?
- 2) Ansættelsesretlige konsekvenser ved ansattes overtrædelse af regler og retningslinjer?



1) HVILKE REGLER

Bestikkelse er reguleret i straffeloven, men der er også grænser inden for forvaltningsretten. Derfor kan offentlige ansatte være nødt til at sige nej til gaver og andre fordele, selv om det ikke er en overtrædelse af straffeloven at tilbyde gaven eller fordelen.

Denne vejledning supplerer gavepolitikken og skal give et overblik over, hvilke grænser der er for offentlige ansatte, når de tilbydes gaver og andre fordele.



STRAFFERETLIG REGULERING

Bestikkelse er reguleret i strafferetten - to sider af samme sag

Det er strafbart at yde bestikkelse

Man må ikke uberettiget yde, love eller tilbyde nogen, der virker i offentlig tjeneste eller hverv, gaver eller andre fordele for at få den pågældende til at gøre eller undlade noget i tjenesten. Gør man det alligevel, straffes det med bøde eller fængsel indtil 6 år.

Det er strafbart at modtage bestikkelse

Den, der i udøvelse af offentlig tjeneste eller hverv uberettiget modtager gaver eller andre fordele, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 år.

Reglerne har fælles formål:

- At sikre de offentlige organers renhed og uangribelighed.
- At sikre borgeren mod misbrug fra det offentliges side.



STRAFFERETLIG REGULERING

Hvad er "gave eller anden fordel"?

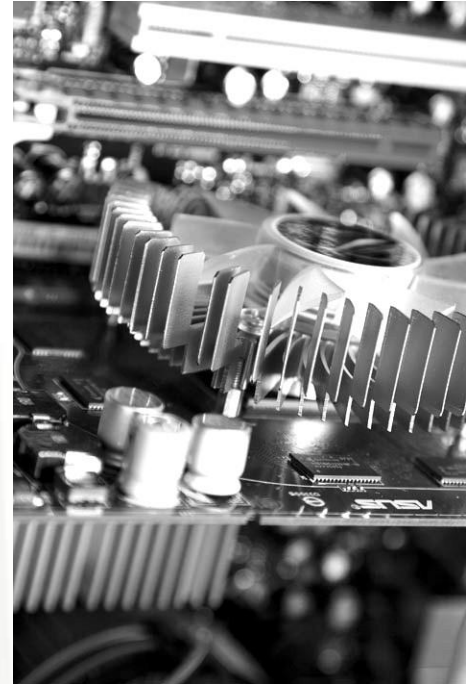
- Det mest indlysende: økonomiske fordele og herunder selvfølgelig pengebeløb.
- Eksempler:
 - Pengebeløb tilbudt for at slette en målt hastighedsoverskridelse og undlade at efterforske spirituskørsel.
 - Tilbud på omkring 600.000 kr. for at fremme en byggesag og opnå en højere bebyggelsesgrad.
- Andet end penge? Ja – kun fantasien sætter grænser
 - Gaver bestående i cigaretter og cigarer, diverse varer svarende til et bestemt pengebeløb, spiritus, gratis radioreklamespots, rabatter, forplejning, rejser eller ligefrem ombygning af ejendom.



STRAFFERETLIG REGULERING

Hvad er "gave eller anden fordel"?

- Er der et krav om, at gaven skal have en økonomisk karakter?
 - Nej – al slags "smørelse" er omfattet.
 - Fordelen skal ikke nødvendigvis være økonomisk og heller ikke nødvendigvis til den offentligt ansatte person selv.
- Eksempler på gaver:
 - Tilsagn om personlige gentjenester, protektion, rentefrie lån, en fordel for et medlem af modtagerens familie, eksempelvis en pels til den offentligt ansattes kone, samt retten til at leje en lejlighed til markedspris i en situation, hvor det er meget vanskeligt eller umuligt at få et lejemål, fodboldbilletter mv.
- Afgørende er om det, som er ydet, i lige så høj grad kan påvirke varetagelsen af tjeneste eller hverv for den ansatte: det skal have en interesse for modtageren.



STRAFFERETLIG REGULERING

Må man da slet ikke give noget?

- Jo, en almindelig påskønnelse er ikke omfattet af det strafbare område. Det vil sige, man godt må tage imod/ give sædvanlige lejlighedsgaver i forbindelse med personlige arrangementer, herunder fødselsdage, jubilæer og afskedsreceptioner.
- Beskedne taknemmelighedsgaver kan også modtages, hvor det vil virke uhøfligt og skuffende for giveren at sende gaven retur – fx blomster fra patient, en flaske vin fra børnehavebarnets forældre etc.



FORVALTNINGSRETTLIG REGULERING

Hvad må en offentlig ansat modtage:

- Reguleringen er for at sikre, at offentlige ansatte ikke er forudindtagede eller partiske. Her vægtes betragtninger svarende til dem, der danner grundlag for **habilitetsreglerne**, og som taler for, at en offentlig ansat ikke skal modtage noget, som er egnet til at skabe tvivl om, hvorvidt pågældendes afgørelser og kontraktindgåelse sker på upartisk vis.
- Offentlig ansattes modtagelse af gaver af ikke ubetydelig størrelse er i strid med forvaltningsretten. Det gælder ikke kun ydelser, som konkret indebærer risiko for en upartisk bedømmelse, men også modtagelse af **begunstigelser generelt, da det kan skabe almindelig mistillid til forvaltningen, begrundet eller ubegrundet.**
- Det er også i strid med forvaltningsretten, selv om gaven eller ydelsen er i overensstemmelse med god forretningsskik i en branche.



FORVALTNINGSRETTLIG REGULERING

Modtagelse af frokost eller middagsinvitation fra private virksomheder eller enkeltpersoner kan være i orden, hvis der er naturlig sammenhæng med tjenstlige møder eller sammenkomster, eller hvis der i øvrigt foreligger en naturlig årsag, f.eks. Besigtigelses- eller inspektionsvirksomhed mv.

- Det er imidlertid altid en konkret vurdering, hvor blandt andet værdi og sammenhæng bør indgå.
- *Folketingets ombudsmand har udtalt, at ”I mange tilfælde må det omvendt anses for udelukket som offentligt ansat at tage imod frokostinvitationer mv. fra personer eller virksomheder i tjenstlige sammenhænge. En offentligt ansat, der f.eks. behandler en konkret ansøgningssag, bør selvsagt som det helt klare udgangspunkt ikke tage imod en frokostinvitation fra den pågældende part. Accept af sådanne invitationer er i almindelighed – uanset om de betragtes som gaver eller ej – egnet til at skabe mistanke om, at parten kan modtage usaglige fordele mv.”*

FORVALTNINGSRETTLIG REGULERING

Deltagelse til arrangementer med privat ledsager:

- *De almindelige forvaltningsretlige principper, herunder hensynet til at bevare tilliden til offentligt ansattes upartiskhed og forvaltningens afgørelser og beslutninger generelt, fører som udgangspunkt til, at offentligt ansatte **ikke kan medbringe en privat ledsager** ved et arrangement som det foreliggende, når **de ansattes deltagelse i det pågældende arrangement alene skyldes tjenstlige forhold.***

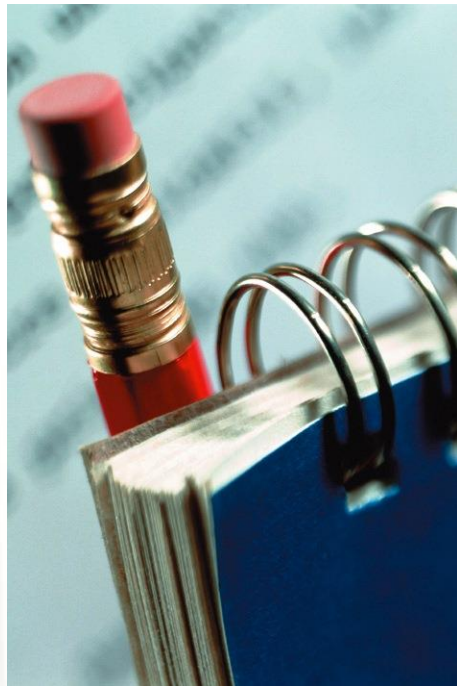


ANSÆTTESRETTLIGE KONSEKVENSER

- Overholder den ansatte ikke kravene til den forventede adfærd, kan virksomheden/myndigheden gøre ansættelsesretligt ansvar gældende.
- Forskellige reaktionsmuligheder:
 - Advarsel
 - Suspension
 - Opsigelse
 - Overførsel til anden stilling
 - Bortvisning
- FOR OFFENTLIGE MYNDIGHEDER GÆLDER:
 - **For tjenestemænd finder disciplinærreglerne i tjenestemandsløven og de regionale og kommunale tjenestemandregulativer anvendelse.**
 - **Ønsker myndigheden at gøre et ansættelsesretligt ansvar gældende, skal der reageres hurtigst muligt, efter at der opnås kendskab til indholdet og omfanget af forseelsen.**
 - **Myndigheden skal desuden følge reglerne i forvaltningsloven om bl.a. partshøring, klagevejledning, begrundelse mv.**

PASSIVITET I FORHOLD TIL ANSÆTTELSESRETLIGE SANKTIONER

- Ingen regler om forældelse af ansættelsesretligt ansvar.
- Medfører, at et ansættelsesretligt ansvar som udgangspunkt ikke forældes.
- Det tidsmæssige perspektiv og passivitetsbetragtninger vil blive tillagt vægt ved den konkrete vurdering
- Det følger af "God adfærd i det offentlige", at der henhold til praksis i almindelighed skal foreligge særlige grunde, hvis et ansvar gøres gældende for handlinger, som ligger mere end ca. 5 år tilbage i tiden.



KONTAKT | MARIANNE LAGE

Marianne Lage rådgiver danske og internationale virksomheder, offentlige myndigheder og organisationer om alle aspekter inden for arbejds- og ansættelsesretten både i forholdet mellem virksomheden og den enkelte medarbejder og vedrørende kollektive overenskomster.

Marianne er særligt specialiseret i rådgivning om kollektiv arbejdsret, forhandling om etablering og fornyelse af kollektive overenskomster, hvor hun har en bred erfaring efter en mangeårig ansættelse i Danmarks største arbejdsgiverorganisation.

Karriere

Partner, Horten, 2014

Advokat, Horten, 2011

Chefkonsulent og advokat, DI, 2006-2011

Konsulent og advokat, DI, 2003-2006

Møderet for landsret, 2000

Advokatbeskikkelse, 2000

Advokatfuldmægtig og advokat, Kromann Reumert,
1999-2003

Advokatfuldmægtig,

Kammeradvokaten/Advokatfirmaet Poul Schmith,
1997-1999

Uddannelse

Cand.jur., Københavns Universitet, 1996



Marianne Lage

Partner

Dir: +4533344270

Mob: +4552344270

E-mail: mla@horten.dk

Specialer

Ansættelses- & arbejdsret
Retssager