



HAR I EN KLAR GAVEPOLITIK?

Offentlige myndigheder, institutioner og offentligt ejede selskaber har en særlig rolle i vores samfund. Det er en grundpille i vores demokrati, at borgerne har tillid til, at det er saglige hensyn, som bærer de afgørelser, der træffes. For at undgå tvivl om offentligt ansattes saglighed og upartiskhed i forbindelse med afgørelser, valg af leverandører og samarbejdspartnere er det vigtigt, at der er en klar gavepolitik, og at alle de ansatte kender til rammerne.

Spørgsmål om offentligt ansattes modtagelse af gaver og andre fordele reguleres af almindelige forvaltningsretlige principper – og i grovere tilfælde af straffeloven. Der kan også gælde andre særlige regler, som fx på sundhedsområdet. Selvom offentligt ejede selskaber ikke er direkte omfattet af de almindelige forvaltningsretlige principper, bør de også have en klar gavepolitik.

De fleste, der repræsenterer offentlige myndigheder, institutioner eller virksomheder, kommer på et tidspunkt i en situation, hvor de får tilbudt en gave, en frokost, en oplevelse eller lignende. Derfor er det vigtigt, at de ansatte kender rammerne for, hvornår de må tage imod et tilbud, og hvornår de skal takke nej.

Vi giver i det følgende nogle retningslinjer og praktiske eksempler, som kan bruges til at vurdere, hvornår det er tilladt at tage imod en tilbudt gave, og hvornår det ikke er.

SIG "NEJ TAK" TIL GAVER OG ANDRE GODER, HVIS DER ER TVIVL

Det klare udgangspunkt er, at offentligt ansatte ikke må modtage gaver i medfør af deres arbejde. Der findes visse undtagelser til det udgangspunkt, hvorfor det kan være vanskeligt for den ansatte at drage grænsen. Hvis man som offentligt ansat er i tvivl, er det gode råd at takke nej. Et andet godt råd er at tage en snak med sin leder.

Den offentligt ansatte skal altid foretage en konkret vurdering, når der tilbydes en gave eller en fordel. I vurderingen

kan den offentligt ansatte blandt andet inddrage følgende overvejelser:

- Hvad er gavens økonomiske værdi?
- Hvad er gavegiverens relation til den ansatte og den ansattes arbejdsplads?
- Tilbydes den ansatte gaven i kraft af sin stilling som offentligt ansat?
- Forventer gavegiveren en modydelse fra den ansatte, eller kan en accept af gaven eller fordelene give en forventning herom?
- Vil en accept af gaven eller fordelene kunne forstyrre den ansattes udførelse af sine pligter, fx sætte den ansatte i en følelse af taknemmelighedsgæld?
- Kan der stilles spørgsmål ved den ansattes upartiskhed, hvis den ansatte modtager gaven eller fordelene?

GAVEBEGREBET

Gavebegrebet dækker bredt og kan både være fysiske genstande i form af bøger, chokolade, vin, blomster, elektronisk udstyr mv., men også andre fordele som rabatter (synlige eller skjulte), rejser, kurser, frokoster og middage, særlige fordele som fx arrangementer og

af arrangementet. Arrangementets karakter, omfang, målgruppe og den ansattes arbejdsopgaver og stilling vil have betydning for vurderingen.

Hvis en offentligt ansat er én af flere deltagere i et middagsarrangement betalt af en privat virksomhed, kan det tale for, at den offentligt ansatte kan deltage. Hvis den private virksomhed må anses for at kunne have en bagvedliggende kommerciel interesse i at invitere den offentligt ansatte til middagen, taler det imidlertid imod. Hvis deltagelse i en netværksmiddag har betydning for den offentlige arbejdsplads, kan arbejdsgiveren vælge selv at betale for, at en medarbejder deltager, så længe netværksmiddagen budgetmæssigt holdes på et fornuftigt økonomisk niveau.

RABATORDNINGER

Offentligt ansatte kan benytte sig af rabatordninger, hvis rabatordningen er tilgængelig på samme niveau for en bredere kreds. En personaleforening på en offentlig arbejdsplads kan have tegnet en rabatordning med en privat virksomhed – det kan fx være rabat på medlemskab af et fitnesscenter eller rabat på køb i en bestemt cykelhandler. I det tilfælde vil muligheden for at benytte sig af rabatordningen afhænge af, om den rabat, der tilbydes den offentligt ansatte, kan sidestilles med den rabat, andre virksomheder i området kan opnå. Hvis et take-away-sted tilbyder rabat på frokost til alle nærliggende virksomheder, kan medarbejderne på en offentlig arbejdsplads almindeligvis godt benytte sig af en sådan rabat.

SÆRLIGT PÅ SUNDHEDSOMRÅDET

For sundhedspersoner gælder nogle særlige regler for modtagelse af økonomiske fordele i reklameøjemed. Reglerne findes i to bekendtgørelser om reklame for henholdsvis medicinsk udstyr og lægemidler.

Som udgangspunkt gælder der et generelt forbud mod, at medico- og lægemiddelvirksomheder giver eller tilbyder sundhedspersoner – fx læger, tandlæger, sygeplejersker og jordemødre – økonomiske fordele i reklameøjemed eller i øvrigt for at fremme salget af et medicinsk udstyr eller lægemiddel.

Der er imidlertid visse økonomiske fordele, som lovligt kan ydes til sundhedspersoner i reklameøjemed under nærmere bestemte omstændigheder. Heriblandt er det muligt for medico- og lægemiddelvirksomheder at dække repræsentation i form af betaling af de direkte udgifter til bespisning, rejser, ophold o.lign. i forbindelse med reklame og faglig information om medicinsk udstyr og lægemidler.

Derudover kan medico- og lægemiddelvirksomheder eksempelvis afholde de direkte udgifter til fagligt relevante kurser, konferencer, efteruddannelse o.lign., som sundhedspersoner deltager i. Det er dog blandt andet et krav, at disse aktiviteter indebærer information om medicinsk udstyr/lægemidler eller anden information, der er fagligt relevant for deltagerne.

Det er vigtigt at understrege, at reglerne på sundhedsområdet afviger fra de almindelige regler om modtagelse af gaver og fordele og kun finder anvendelse i stærkt begrænset omfang.

KENDSKAB TIL GAVEPOLITIKKEN ER VIGTIGT

Det er vigtigt, at den enkelte offentlige arbejdsplads har en klar gavepolitik, der specifikt kan tage højde for tvivlstilfælde, som kan opstå hos deres ansatte inden for netop deres område. "Gavemiljøet" varierer fra område til område, og der stilles fx strengere krav for politiansatte end for pædagogmedhjælpere i forhold til taknemmelighedsgaver. Det er også vigtigt, at de ansatte jævnligt huskes på gavepolitikken, og at den introduceres til nye medarbejdere på linje med andre personalepolitikker, retningslinjer mv. ■

GODE RÅD

- Opstil tydelige retningslinjer, så medarbejderne er klar over, hvor grænserne går.
- Vær opmærksom på, at nogle personalegrupper er mere udsatte end andre.
- Sæt fokus på problemstillingen og dilemmaerne i introduktionen af nye medarbejdere.
- Følg løbende op med information, e-læringsforløb eller andet, fx op til julegavetiden.
- Vejled medarbejderne om, hvad de gør over for adfærd, som er svær at sige fra overfor.



Erik Wendelboe Christiansen
Partner
ewc@horten.dk



Marianne Lage
Advokat, partner
mla@horten.dk