

**Kendelse**  
**i**  
**Faglig Voldgift**  
**(2020 – 132)**

**Blik- og Rørarbejderforbundet**  
**(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)**

**mod**

**Medarbejder- og Kompetencestyrelsen**  
**for**  
**Styrelsen X**  
**(advokat Lene Damkjær Christensen)**

**Afsagt den 8. juni 2020**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Uoverensstemmelsen i sagen angår, om X-styrelsens bortvisning den 19. juni 2019 af ejendomstekniker A var berettiget.

Sagen er af Blik- og Rørarbejderforbundet indbragt for en faglig voldgiftsret i medfør af § 19, stk. 2, i Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statsslige Område.

## **2. Påstande**

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:

X-styrelsen skal betale A resterende løn for juni måned 2019 samt erstatning for tabt opsigelsesvarsel svarende til 6 måneders løn med overenskomstmæssige tillæg og tillæg af sædvanlig procesrente, fra sagen blev rejst fagretligt [den 9. oktober 2019].

X-styrelsen skal betale A en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn, jf. funktionærlovens § 2 a og overenskomstens § 16, stk. 1, med tillæg af sædvanlig procesrente, fra sagen blev rejst fagretligt.

X-styrelsen skal betale A en efter den faglige voldgiftsrets skøn fastsat godtgørelse, jf. overenskomstens § 18, stk. 10, og § 19, stk. 4.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen, har nedlagt påstand om frifindelse.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 18. maj 2020 forhandlet for en faglig voldgiftsret etableret i overensstemmelse med reglerne i lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgifter (arbejdsretsloven) med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: faglig sekretær Karsten Pedersen og næstformand Stig Søllested, begge Blik- og Rørarbejderforbundet.

Udpeget af indklagede: chefkonsulent Camilla Lindqvist og fuldmægtig Anne Hjeds Keith, begge Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Som opmand er udpeget fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af ejendomstekniker A, HR-chef i X-styrelsen B og kontorchef i X-styrelsen C.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Dennis Schnell-Lauritzen og fra indklagedes side af advokat Lene Damkjær Christensen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

Opmanden tilkendegav med en nærmere begrundelse, at han ved en kendelse i sagen vil tage indklagedes påstand om frifindelse til følge. Parterne var enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedure, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

#### **4. Sagsfremstilling i uddrag**

##### **4.1 Ansættelsen**

A, der er uddannet rørsmed, blev i 1990-91 ansat i Slots- og Ejendomsstyrelsen. Fra ca. 1995 ændredes hans arbejde fra praktisk renoveringsarbejde til som ejendomstekniker at servicere kunder med hensyn til drift og vedligeholdelse. I forbindelse med en strukturændring fortsatte han i 2011 som ejendomstekniker i den nyoprettede X-styrelsen, der overtog en del af de opgaver, der hidtil var varetaget af Slots- og Ejendomsstyrelsen.

##### **4.2 Mistanke om uregelmæssigheder**

I forbindelse med, at der fra en af X-styrelsens større leverandører var tilgået styrelsens ledelse oplysninger om, at en gruppe medarbejdere i X-styrelsens Center for Facility Management angiveligt i en række tilfælde havde modtaget uretmæssige fordele fra leverandøren, iværksatte styrelsen i samarbejde med Kammeradvokaten en nærmere undersøgelse. Herunder deltog A med bisidder den 28. maj 2019 i et møde hos Kammeradvokaten. I Kammeradvokatens mødereferat, der ikke efterfølgende blev bestridt af A eller hans bisidder, hedder det bl.a.:

*”ANQ [advokat Anne Qvortrup, Kammeradvokaten] spurgte om A kan fortælle, hvordan bestilling af telefoner er foregået. A forklarede, at han i 1995 var en af de første medarbejdere, som fik en mobiltelefon. Den nuværende telefon har han fået udleveret fra centralt hold.*

*A fortalte, at i perioden inden for de sidste 8 år er telefoner blevet afhentet og serviceret i Valby. Efter As opfattelse kunne man aldrig få nogen telefon, og som ejendomstekniker skulle man jo have en telefon.*

*A har inden for de seneste 7-8 år fået en ny telefon, som ikke er udleveret centralt.*

...

*ANQ spurgte, om A er blevet inviteret til arrangementer via Kemp & Lauritzen. A svarede, at han ikke har deltaget, han har sagt nej tak. Han kunne huske, at han for lang tid siden havde været til et gokart arrangement, hvor der forinden var en demonstration af LED-teknologi.*

*I sine opgaver som indkøber fortalte A, at han køber ind via andre håndværkere.*

...

*ANQ spurgte, om han havde modtaget leverancer fra Kemp & Lauritzen derhjemme. A fortalte, at han har købt varer 3 gange via Kemp & Lauritzen hos Anja. Betalingen er sket kontant over mobilepay. Vilklårene har været Kemp & Lauritzens kostpris + 10 pct.*

*Det sidste køb er en vaskemaskine for ca. 5 år siden. De andre to er formentlig et blandingsbatteri og et brusehoved.*

...

*B fortalte, at Bygningsstyrelsen har en meget striks gavepolitik. A oplyste i den forbindelse, at han var bekendt med, at man ikke må modtage gaver til en værdi over 25-30 kr."*

### **4.3 Bortvisning**

Den 4. juni 2019 sendte X-styrelsen høringsbrev til A om påtænkt bortvisning. I høringsvar af 17. juni 2019 fra Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873 hedder det bl.a.:

*"Vort medlem A har over for os oplyst at han aldrig har indkøbt en mobiltelefon gennem Kemp & Lauritzen, han har på et tidspunkt modtaget en telefon som D havde bestilt til ham. ...*

*I forhold til privat køb A har foretaget, oplyser han at han ikke var bekendt med at der var særlig rabat og det var udelukkende et mellemværende mellem ham og Kemp & Lauritzen, derfor har det ikke haft indflydelse på hans uafhængighed og dømmekraft i arbejdet i X-styrelsen.*

*I lyset af ovenstående mener vi, at det er at overreagere at bortvise A."*

Ved brev af 19. juni 2019 til A traf X-styrelsen afgørelse om at bortvise ham. Det hedder i brevet bl.a.:

*"X-styrelsen skal herved meddele dig, at vi bortviser dig fra din stilling som ejendoms tekniker i styrelsen med øjeblikkelig virkning, således at du afskediges uden varsel pr. 19. juni 2019. Bortvisningen sker på grund af væsentlig misligholdelse af dit ansættelsesforhold.*

...

*Det er fortsat X-styrelsens vurdering, at du har været vidende om, at du uretmæssigt har modtaget en mobiltelefon indkøbt i strid med styrelsens interne procedurer for indkøb af IT-udstyr. ... Vedrørende opnåelse af rabat er det X-styrelsens vurdering, at du har eller burde være vidende om, at du har modtaget en væsentlig rabat.*

*Din bortvisning er derfor begrundet i to forhold:*

- *Du har overtrådt dine beføjelser ved at har modtaget en mobiltelefon indkøbt i strid med styrelsens interne procedurer for indkøb af IT-udstyr.*

● *Du har hos Kemp & Lauritzen en konto til private køb, hvor du i perioden 2016-2018 har foretaget køb fordelt på 3 fakturaer til et samlet beløb på 10.622,58 kr. Kemp & Lauritzen har bekræftet, at du med kontoen hos dem har opnået en rabat, idet indkøbene er sket til deres kostpris. At dine indkøb er sket til kostpris, repræsenterer et væsentligt gaveelement. Der er således tale om en klar overtrædelse af X-styrelsens interne regler, idet gavepolitikken understreger, at medarbejdere hos X-styrelsen ikke må "modtage gaver, rabatter, fordelagtige aftalevilkår, tjenesteydelser eller deltage i events, der kan påvirke eller betvivle deres saglighed, uafhængighed, arbejde eller dømmekraft". Det er X-styrelsens opfattelse, at du har været i ond tro i relation til opnåelse af rabat ved Kemp & Lauritzen.*

*X-styrelsen vurderer, at begge forhold isoleret set er grundlag for bortvisning, og på baggrund af ovenstående er det X-styrelsens vurdering, at der er tale om grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold."*

#### **4.4 Kammeradvokatens undersøgelse**

Efter anmodning fra X-styrelsen foretog Kammeradvokaten i sommeren 2019 en undersøgelse og vurdering af uregelmæssigheder i X-styrelsen. I Kammeradvokatens rapport herom af 13. september 2019 hedder det bl.a.:

##### *"1. Sammenfatning*

*På baggrund af den af os gennemførte undersøgelse kan det konkluderes, at en gruppe medarbejdere i X-styrelsens Center for Facility Management i en lang række tilfælde har modtaget uretmæssige fordele fra flere af X-styrelsens leverandører i strid med X-styrelsens gavepolitik og vejledningen om "God adfærd i det offentlige".*

*Omfanget af det modtagne sammenholdt med, at de pågældende medarbejdere alle har været tilknyttet det samme team, understøtter, at der gennem en årrække har eksisteret en usund kultur i denne enhed af Center for Facility Management, hvor det synes at have været almindeligt accepteret, at der trods klare interne regelsæt kunne modtages gaver og rabatter på private indkøb hos leverandører, foretages indkøb af IT-udstyr på X-styrelsens regning uden om styrelsens IT-afdeling samt i et vist omfang foretages sløring af fakturaspecifikationer.*

*Vores undersøgelse har afdækket et særligt tæt forhold mellem flere medarbejdere i X-styrelsen og en konkret leverandør. Vi har således kunnet konstatere, at flere medarbejdere har korresponderet jævnligt med denne leverandør om modtagelse af gaver af forskellig karakter og formidling af indkøb til X-styrelsen, som ikke var omfattet af leverandørens kontrakt med styrelsen.*

*I forbindelse med indledningen af vores undersøgelse bortviste X-styrelsen fem medarbejdere, da det allerede på dette tidspunkt var afdækket, at de i væsentligt omfang havde modtaget gaver og foretaget indkøb i strid med styrelsens retningslinjer. Vores undersøgelse har yderligere understøttet bortvisningsgrundlaget, ligesom der for nogle medarbejders vedkommende er blevet dokumenteret flere væsentlige overtrædelser af X-styrelsens gavepolitik.*

*Herudover har vores undersøgelse af tre medarbejdere fra samme team, som alle har været suspenderet i undersøgelsesperioden, afdækket flere væsentlige misligholdelser af ansættelsesforholdene, herunder har vi for nogle medarbejders vedkommende konstateret, at de har foretaget private indkøb og viderefaktureret udgifterne til X-styrelsen.*

...

*Den omstændighed, at der i hvert fald på et vist ledelsesmæssigt niveau har været kendskab til nogle af de konstaterede uregelmæssigheder, medfører imidlertid ikke, at medarbejderne i enhver henseende har kunnet fritages for ansvar, da der i en lang række tilfælde har været tale om åbenbare overtrædelser af de interne regelsæt og "God adfærd i det offentlige", som den enkelte medarbejder har haft en selvstændig forpligtelse til at være opmærksom på og efterleve."*

I tilknytning til gennemgangen af forhold, der angår A (betegnet som "Medarbejder 4"), anføres i sammenfatningen (punkt 5.4.3):

*"På baggrund af ovenstående gennemgang kan det konkluderes, at afgørelsen om bortvisning af Medarbejder 4 på visse punkter er blevet yderligere understøttet af vores observationer i forbindelse med gennemgangen af datagrundlaget.*

*Vi må dog konstatere, at Medarbejder 4's modtagelse af en telefon indkøbt i strid med X-styrelsens retningslinjer efter vores vurdering isoleret set ikke udgør en misligholdelse af hans ansættelsesforhold. Derimod må det fortsat lægges til grund, at i det omfang Medarbejder 4 har opnået rabat ved private indkøb hos K&L, udgør dette en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.*

*Herudover er der tilkommet dokumentation for, at Medarbejder 4 har modtaget forplejning i et væsentligt omfang fra X-styrelsens leverandører i åbenbar strid med styrelsens interne retningslinjer, samt at Medarbejder 4 har modtaget fysiske gaver fra leverandører ligeledes i strid med styrelsens interne retningslinjer. Begge forhold udgør en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Herudover bidrager det konstaterede forhold vedrørende Medarbejder 4's varemottagelse af fakturaer med mangelfulde specifikationer til at underbygge misligholdelsen af ansættelsesforholdet.*

*Sammenfattende kan det således fortsat konkluderes, at Medarbejder 4 groft har misligholdt sit ansættelsesforhold*

*Det er endvidere vores vurdering, at der særligt begrundet i den omfattende forplejning, modtagelsen af fysiske gaver og private køb med rabat til kostpris, såfremt K&L's oplysninger herom lægges til grund, er grundlag for at indgive politianmeldelse af Medarbejder 4, idet der foreligger formodede strafbare forhold i form af overtrædelse af straffelovens § 144.*

*Der er ikke i øvrigt fremkommet oplysninger, der understøtter et erstatningskrav mod Medarbejder 4."*

## **5. Bygningsstyrelsens gavepolitik og "God adfærd i det offentlige"**

## 5.1 Gavepolitik for Slots- og Ejendomsstyrelsen 2009

I gavepolitikken for Slots- og Ejendomsstyrelsen (SES), hvorfra den funktion, som A var tilknyttet, i 2011 blev overført til den da nyoprettede X-styrelsen, hedder det i versionen fra 2009:

*”Når leverandører og samarbejdspartnere giver gaver til medarbejdere, sker det fordi medarbejderen har et professionelt virke i institutionen Slots- og Ejendomsstyrelsen. Det er vigtigt for os som institution at vi altid er uafhængige, og at der ikke på nogen måde kan opstå tvivl om dét.*

*Generelt gælder det, at man som offentligt ansat skal være tilbageholdende med at modtage gaver i relation til sit arbejde. Når du som medarbejder får gaver fra leverandører, kan det se ud som om, at leverandørerne forsøger at påvirke din neutralitet, når der skal indgås aftaler.*

*Medarbejdere, ledere og chefer i SES må derfor ikke modtage gaver, rabatter fordelagtige vilkår, tjenesteydelser eller deltage i events, der kan påvirke eller betvivle deres saglighed, uafhængighed, arbejde eller dømmekraft.*

***For at undgå enhver usikkerhed om SES’ saglighed skal gaver fremover returneres. Hvis du tidligere år har modtaget gaver op til jul, er det en god idé, at du kontakter de pågældende leverandører i november måned og informerer om SES’ politik på gaveområdet, som altså er at gaver returneres.***

*Til gavepolitikken gælder tre undtagelser: 1. En bagatelgrænse for gaver med en markedsværdi op til 30 kr. (inkl. moms). Bagatelgrænsen er fastlagt, således at du kan beholde reklamekuglepenne eller lignende, men du skal returnere fx en vingave. 2. Sædvanlige lejlighedsgaver ved arrangementer af personlig karakter, fx jubilæum eller afsked kan du beholde. 3. Mindre værtsgaver ved tjenstligt besøg fra udlandet, eller tilsvarende gaver fra værtslandet i forbindelse med tjenstligt besøg i udlandet kan du beholde.*

***Hvis du alligevel modtager en gave, skal du returnere gaven sammen med et følgebrev, hvor du takker for betænkksomheden, men gør opmærksom på, at du som medarbejder i SES ikke modtager gaver. Brevet skal journaliseres på sagen ...***

*Gavebegrebet omfatter ikke ydelser i form af fx et par flasker vin, der kan betragtes som honorar for et oplæg eller foredrag, som den ansatte holder i kraft af sin ansættelse og særlige viden*

*Gavepolitikken gælder også for gaver, der er sendt til SES-medarbejderens privatadresse.”*

Det er oplyst, at gavepolitikken var tilgængelig på SES’ og siden X-styrelsens intranet.

## 5.2 X-styrelsens gavepolitik 2019

X-styrelsens gavepolitik, der i en opdateret version pr. 11. januar 2019 ligeledes var tilgængeligt på styrelsens intranet, er indholdsmæssigt helt i overensstemmelse med versionen fra 2009.

## 5.3 ”God adfærd i det offentlige”

### 5.3.1

Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner udgav i 2007 publikationen "God adfærd i det offentlige". I kapitel 6 om modtagelse af gaver mv. hedder det bl.a.:

### **"Gaver og andre fordele**

*Begrebet gaver og andre fordele skal her forstås bredt, dækkende både fysiske ting, som for eksempel chokolade, bøger og vingaver, og ikke fysiske ting, som for eksempel tilbud om rabatter, rejser, kurser eller forplejning. ...*

*Fælles for gaverne og fordelene er, at de – uanset værdi og uanset motivet bag giverens gestus – tilbydes den ansatte i kraft af dennes stilling i det offentlige. ...*

...

### **Forvaltningsretlige principper mv.**

...

*Principperne for modtagelse af gaver eller andre fordele har nær sammenhæng med reglerne om habilitet. I begge tilfælde er formålet at underbygge, at der opstår situationer, som kan rejse tvivl om offentligt ansattes upartiskhed. Der er således også tale om beskyttelse af den enkelte ansatte selv.*

...

*Offentligt ansatte bør under alle omstændigheder være yderst tilbageholdende med at modtage gaver eller andre fordele fra borgere og virksomheder. Dette forvaltningsprincip gælder generelt og ikke kun, hvor der er et særligt afhængighedsforhold mellem parterne ...*

*Baggrunden er som nævnt, at modtagelse af gaver eller andre fordele fra borgere eller virksomheder kan skabe tvivl om den ansattes saglighed og upartiskhed i forbindelse med løsningen af arbejdsopgaverne. Det gælder ikke mindst i tilfælde, hvor der er konkrete tjenstlige relationer mellem den ansatte og den pågældende borger eller virksomhed.*

### **Det almindelige udgangspunkt**

*Udgangspunktet er altså, at offentligt ansatte ikke bør modtage gaver eller andre fordele fra borgere eller virksomheder i forbindelse med deres arbejde.*

...

*En offentligt ansat, der er involveret i køb af varer eller tjenesteydelser for det offentlige, bør ikke foretage private indkøb med rabatter eller andre fordelagtige vilkår hos leverandører, hvis rabatten er tilbudt den ansatte i kraft af ansættelsesforholdet. Derimod er der ikke noget i vejen for, at den ansatte foretager private køb med rabatter hos en leverandør, hvis rabatten ikke har nogen tilknytning til ansættelsesforholdet, for eksempel fordi leverandøren tilbyder rabat til alle, der er medlemmer af en bestemt fagforening mv.*

### **Tilfælde, hvor der alligevel kan modtages gaver**



*I visse særlige tilfælde kan den offentligt ansatte dog alligevel modtage gaver.*

*For eksempel er det almindeligt anerkendt, at offentligt ansatte kan modtage sædvanlige lejligheds-gaver fra borgere eller virksomheder i forbindelse med arrangementer af personlig karakter, for eksempel særlige fødselsdage, jubilæer eller afsked.*

...

*Offentligt ansatte kan tilsvarende modtage mindre gaver fra forretningsforbindelser mv. i forbindelse med højtider, for eksempel jul eller nytår. Ikke mindst i disse tilfælde er det dog vigtigt, at der er tale om beskedne gaver.*

*Ansatte kan endvidere modtage beskedne "taknemmelighedsgaver", i de tilfælde hvor det kan synes uhøfligt og være en skuffelse for giveren, hvis gaven returneres.*

...

*Endvidere er det almindelig kutyme, at offentligt ansatte kan modtage mindre gaver fra for eksempel udenlandske gæster, der er på tjenstligt besøg (værtsgaver), ligesom der kan modtages tilsvarende gaver fra værtslandet i forbindelse med offentligt ansattes tjenstlige besøg i udlandet.*

...

### **Særlige regler om modtagelse af gaver**

*Der kan i de enkelte myndigheder være fastsat særlige regler for de ansattes adgang til at modtage gaver, for eksempel således at der gælder retningslinjer, som er (endnu) mere restriktive end dem, der er anført ovenfor.*

*I sådanne tilfælde skal disse regler naturligvis følges."*

### **5.3.2**

I december 2017 udgav Moderniseringsstyrelsen, KL og Danske Regioner en ny udgave af "God adfærd i det offentlige". Det angives i forordet, at der er foretaget en sproglig tilpasning af vejledningen fra 2007. Kapitlet om gaver er en sammenskrivning og revidering af kapitlet fra 2007-vejledningen og et notat udarbejdet af Personalestyrelsen i 2010 "Modtagelse af gaver, invitationer og andre fordele".

I kapitel 6 om gaver og andre fordele hedder det bl.a.:

#### **"Indledning**

*Offentligt ansatte må som det klare udgangspunkt ikke modtage gaver eller andre fordele fra borgere eller virksomheder i forbindelse med deres arbejde.*

*Begrebet gaver og andre fordele skal forstås bredt, dækkende både fysiske ting, som fx chokolade, vin og bøger, og ikkefysiske ting, som fx tilbud om rabatter, rejser, kurser eller forplejning. ...*

...

Reglerne om modtagelse af gaver, der er beskrevet i dette kapitel, kan med fordel udfyldes på den enkelte arbejdsplads. Der kan fx på den enkelte arbejdsplads fastsættes retningslinjer om, at ansatte, der står for indkøb af udstyr og ydelser til myndigheden, aldrig må tage imod gaver eller andre fordele fra private. Der kan også på den enkelte arbejdsplads fastsættes en beløbsmæssig grænse for, hvor dyre vingaver en ansat må modtage, når den ansatte holder oplæg som led i sin ansættelse. Hvis der på den enkelte arbejdsplads er fastsat strengere retningslinjer, end der er beskrevet i dette kapitel, skal den ansatte følge disse retningslinjer.

...

### **Udgangspunkt**

Offentligt ansatte må som det klare udgangspunkt ikke modtage gaver eller andre fordele fra borgere eller virksomheder, som de tilbydes i kraft af deres ansættelse.

En ansat, der bliver tilbudt en gave eller en fordel fra en person eller virksomhed, bør således undlade at tage imod den, hvis den har sammenhæng med den pågældendes ansættelse i det offentlige. Dette gælder både i tilfælde, hvor gavegiveren er eller har været part i en sag hos myndigheden, og i tilfælde, hvor gavegiveren ikke tidligere har haft en sag under behandling hos den pågældende myndighed.

### **Tilfælde, hvor der helt undtagelsesvist kan modtages gaver eller andre fordele**

I visse tilfælde kan gaver eller andre fordele helt undtagelsesvist modtages. Om en gave eller anden fordel bør afslås eller helt undtagelsesvist kan modtages, afhænger af gavens eller fordelens art og den sammenhæng, hvori den tilbydes. Der kan ikke opstilles fx en beløbsmæssig bagatelgrænse for, hvornår ansatte kan modtage en gave. Der må i alle tilfælde foretages en konkret vurdering af, om en gave eller en fordel falder inden for de meget begrænsede undtagelser, hvor det er i orden at modtage dem.

...

Ved invitationer til arrangementer mv., fx en frokost, kan det yderligere overvejes, om der er tale om et naturligt led i en samarbejdsrelation, om der foreligger et fagligt formål med deltagelse i arrangementet, og om det faglige formål udgør den bærende del af arrangementet. Her vil bl.a. arrangementets karakter, omfang, målgruppe og den ansattes arbejdsopgaver og stilling kunne have betydning.

Det kan også være relevant at overveje, om deltagelse i arrangementet mv. kan give anledning til fremtidige problemstillinger. For eksempel ud fra det synspunkt, at myndigheden ikke kun skal være, men også skal fremstå som neutral over for virksomheden og dennes konkurrenter.

Det anbefales, at den ansatte i tvivlstilfælde drøfter sagen med sin leder.

...

### **Eksempler**

## *1) Egentlige gaver*

### *Det generelle udgangspunkt*

*Udgangspunktet om, at offentligt ansatte ikke må modtage gaver eller andre fordele i forbindelse med deres arbejde, gælder også i situationer, hvor gavegiveren hverken har eller har haft en sag under behandling hos myndigheden.*

...

### *Anerkendelse for veludført arbejde*

*Offentligt ansatte må som udgangspunkt ikke modtage gaver mv., der gives som udtryk for, at giveren er tilfreds med fx serviceniveauet, sagsbehandlingen eller udfaldet af en konkret sag.*

...

### *"Taknemmelighedsgaver"*

*Ansatte kan modtage beskedne "taknemmelighedsgaver" i de særlige tilfælde, hvor det kan synes uhøfligt og være en skuffelse for giveren, hvis gaven returneres. Dette ses særligt at være tilfældet, hvis der er en personlig relation mellem giveren og modtageren. Det kan fx gælde for plejepersonale eller pædagoger.*

...

### *Lejlighedsgaver mv.*

*Offentligt ansatte kan modtage sædvanlige, beskedne lejlighedsgaver fra borgere eller virksomheder i forbindelse med arrangementer af personlig karakter, fx runde fødselsdage, jubilæer eller afsked.*

...

*Offentligt ansatte kan desuden i forbindelse med højtider, fx jul eller nytår, modtage meget beskedne gaver fra borgere og virksomheder mv., som de har en etableret arbejdsrelation til.*

...

*Medarbejderen skal ved modtagelse af lejlighedsgaver være opmærksom på, om gaven reelt har karakter af at være en anerkendelse af veludført arbejde, eller om der konkret er omstændigheder, der giver anledning til overvejelser om habilitet.*

### *Værtsgaver*

*Det er almindelig kutyme, at offentligt ansatte kan modtage mindre gaver fra eksempelvis udenlandske gæster, der er på tjenstligt besøg (værtsgaver), ligesom der kan modtages tilsvarende gaver fra værtslandet i forbindelse med offentligt ansattes tjenstlige besøg i udlandet.*

...

*Gaver i forbindelse med oplæg el.lign.*

*Offentligt ansatte opnår ofte stor viden om et givent emne inden for deres fagområde, og det er derfor naturligt, at offentligt ansatte vil opleve at blive inviteret til at holde foredrag eller oplæg.*

...

*Den ansatte skal dog være opmærksom på, at værdien af påskønnelsen skal være beskedent. I modsat fald må den ansatte ikke modtage den.*

...

*2) Deltagelse i arrangementer, kurser, rejser mv.*

*Offentlige kulturelle arrangementer*

*Offentligt ansatte bør som udgangspunkt ikke deltage i offentlige kulturelle arrangementer mv. betalt af borgere eller private virksomheder, hvis invitationen hertil er udløst af den pågældendes ansættelse. Det omfatter fx tilbud om gratis adgang til koncerter, sportsarrangementer eller lignende, og det gælder uanset, om arrangementet tidsmæssigt ligger i forlængelse af et fagligt arbejde eller arrangement.*

...

*Rejser*

*Den offentligt ansatte må ikke modtage gaver i form af rejser, der betales af private, hvis gaven er udløst af den pågældendes ansættelse.*

...

*Arrangementer med privat ledsager*

*Offentligt ansatte, der som led i deres ansættelse deltager i et arrangement, som en privat virksomhed betaler for, må som udgangspunkt ikke – medmindre den pågældende selv betaler herfor – medtage en privat ledsager til arrangementet. Dette gælder også, selv om privat ansatte har medtaget privat ledsager.*

...

*Forplejning i forbindelse med faglige arrangementer*

*Når offentligt ansatte deltager i faglige arrangementer, fx konferencer eller lignende, kan der som et integreret element i det faglige arrangement indgå en frokost, middag eller lignende forplejning eller et kulturelt indslag.*

*Der er vid adgang for offentligt ansatte til at tage imod et måltid eller deltage i et kulturelt indslag, når det indgår som et integreret element i et fagligt arrangement. En offentligt ansat bør dog ikke tage imod frokoster, middage mv., der har et upassende omfang.*

...

*3) Andre fordele*













Lauritzen, herunder køb af en vaskemaskine, der blev faktureret til ham til Kemp & Lauritzens indkøbspris. Herved har han opnået en fordel, som kun kan forklares med det tætte samarbejde, som han gennem sin ansættelse havde med Kemp & Lauritzen.

Carsten Kristensen har deltaget i flere arrangementer efter invitation fra leverandører til Bygningsstyrelsen, ofte med bespisning. Efter det, der foreligger oplyst om sådanne arrangementer, må det lægges til grund, at det faglige indhold ofte har været særdeles begrænset eller helt fraværende.

Carsten Kristensen har gennem tre år, senest i 2018, modtaget julegaver i form af vingaver fra en af Bygningsstyrelsens leverandører, som han i kraft af sin ansættelse havde arbejdsmæssig kontakt med.

Alle de her nævnte forhold strider mod Bygningsstyrelsens gavepolitik, hvilket må have stået klart for Carsten Kristensen. Den omstændighed, at hans teamleder selv foretog private indkøb hos leverandører, deltog i arrangementer hos leverandører og modtog vingaver, kan ikke fritage Carsten Kristensen for ansvaret for sine egne klare overtrædelser af gavepolitikken.

De nævnte forhold udgør både enkeltvis og samlet en grov misligholdelse af Carsten Kristensens ansættelsesforhold. Hverken hans anciennitet eller den omstændighed, at nogle af forholdene ligger flere år tilbage, kan føre til en anden bedømmelse af misligholdelsen. Det bemærkes herved, at Bygningsstyrelsens ledelse først ved henvendelsen fra Kemp & Lauritzen i foråret 2019 og den efterfølgende undersøgelse fik kendskab til forholdene.

På det anførte grundlag finder opmanden, at Bygningsstyrelsens bortvisning af Carsten Kristensen var berettiget. Grundlaget for bortvisningen var allerede til stede på bortvisningstidspunktet, selv om styrelsen senere har frafaldet indkøbet af en mobiltelefon som misligholdelse af ansættelsesforholdet. Bortvisningsgrundlaget blev yderligere bestyrket ved den efterfølgende undersøgelse af Carsten Kristensens forhold.

Herefter tages indklagedes påstand om frifindelse til følge.

#### **Det bestemmes:**

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen frifindes.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 8. juni 2020

  
Poul Søgaard