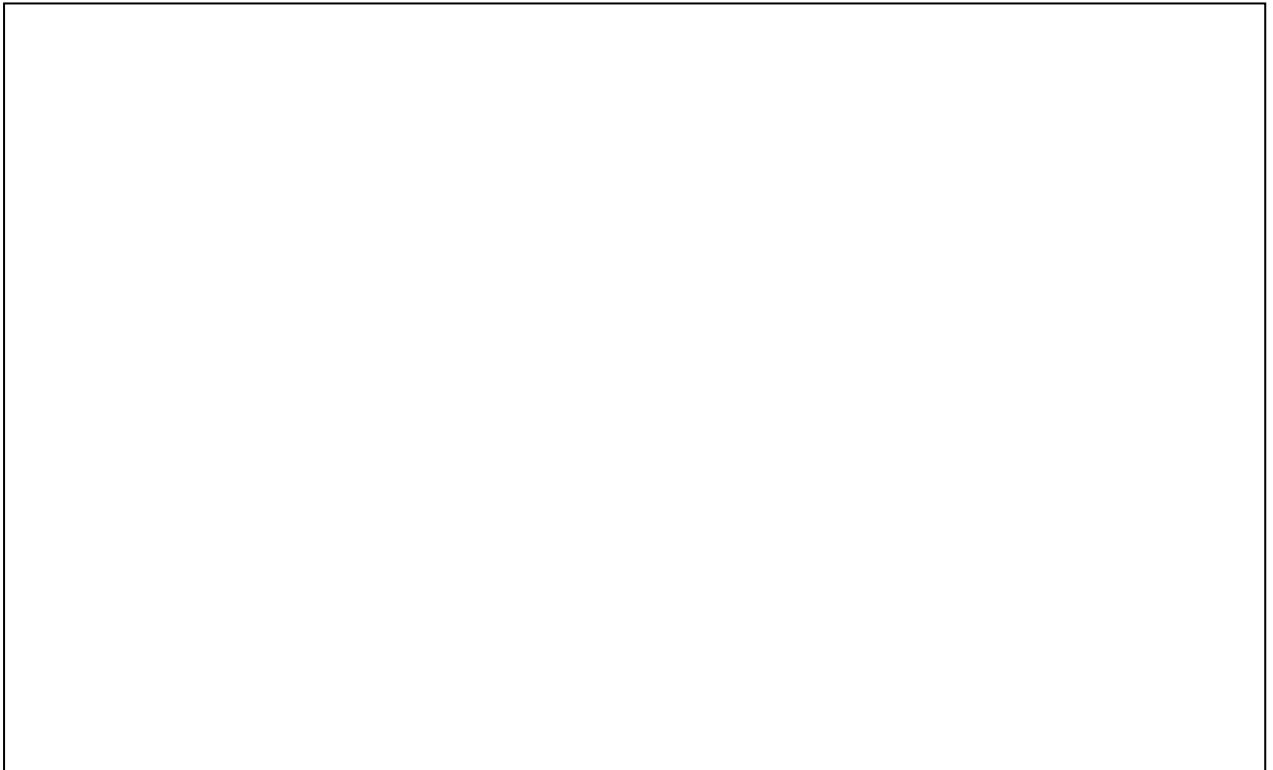


Gavepolitik

Politik og proces



**EN DEL AF
NOGET STØRRE**

Grunddata og Version

Dokument nr.: Klassificering: Internt brug

Dokumentet er ejet af:	
Næste opdatering skal foretages senest:	1 år efter godkendelsesdatoen

Dato	Version	Ændring foretaget af	Gennemgang af	Godkendt af	Ændringsforklaring
	1.0	RB			Første version
	1,1	AA			Anden version

Indhold

Grunddata og Version	2
1 Formål.....	4
2 Anvendelsesområde	4
3 Forkortelser og definitioner	5
4 Gavebegrebet	5
4.1 Gavegiver og gavemodtager.....	5
5 Overordnede principper og hensyn.....	6
6 Gældende lovgivning og antikorruption.....	6
7 Reglerne for modtagelse af gaver i DBU-regi	7
7.1 Hovedreglen	7
7.2 Undtagelser	7
7.3 Eksempler og grænsetilfælde	7
7.3.1 Frokost-/middagsinvitationer og andre sammenkomster og arrangementer	7
7.3.2 Fodboldkampe og partoutkort	8
7.4 Ufravigelige regler om antikorruption og bestikkelse.....	8
8 Reglerne for afgivelse af gaver	9
8.1 Godkendte tilfælde.....	9
8.2 Eksempler og grænsetilfælde	10
8.2.1 Fodboldkampe og partoutkort	10
8.3 Ufravigelige regler om antikorruption og bestikkelse.....	10
9 Skattemæssige konsekvenser af gavemodtagelse/gaveafgivelse	11
9.1 Skattepligt for modtageren	11
10 Ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende overholdelse af gaver reglerne	11
11 Afsluttende bemærkninger	12

1 Formål

Formålet med nærværende dokument er at definere DBU's gavepolitik og udstikke rammerne for dels, hvornår DBU's ansatte, politikere og frivillige må *tage imod* gaver og andre fordele som led i deres arbejde. Dels at udstikke rammerne for, hvornår DBU's ansatte, politikere og frivillige må *give* gaver og andre fordele til private og offentlige personer og virksomheder samt offentlige myndigheder.

Aktuelle sager om bestikkelse af offentligt ansatte og en øget fokus herpå har desuden nødvendiggjort det for virksomheder at definere en gavepolitik. Hensigten er at undgå korrupsion og bestikkelse, påvirkning af ansattes evne til at agere upartisk samt at forebygge mistanke om sådanne forhold.

DBU's formål er som dansk fodbolds almennyttige enhedsorganisation at repræsentere dansk fodbold officielt udadtil samt at fremme og udvikle dansk fodbold både nationalt og internationalt. I den henseende skal DBU i samarbejde og dialog med det omgivende samfund arbejde for blandt andet at fremme fairplay, inklusion og gensidig respekt mellem mennesker, samt at holde fodbolden fri for doping, matchfixing og anden usportslig og uetisk adfærd.

Sådanne målsætninger kan kun opnås ved hjælp af medarbejdere og valgte, der efterlever høje etiske standarder og i overensstemmelse med helt grundlæggende regler mod korrupsion og anden uetisk adfærd. Nærværende regelsæt skal sætte rammen for denne etiske adfærd til gavn for dansk fodbold.

2 Anvendelsesområde

DBU's gavepolitik gælder for alle medarbejdere, politikere, udvalgs- og faggruppemedlemmer samt frivillige i DBU og DBU A/S. Gavepolitikken gælder derimod ikke for medarbejdere, politikere, udvalgs- og faggruppemedlemmer samt frivillige i DBU's medlemmer og øvrige organisationer, klubber og tredjemænd, jf. DBU's Love § 5.

Gavepolitikken finder skærpet anvendelse for DBU's politikere samt udvalgs- og faggruppemedlemmer. Årsagen hertil skyldes denne gruppes indflydelse på politiske, lovgivende og dømmende beslutninger og processer i bestyrelse, udvalg mv.

Der gælder desuden andre retningslinjer for dommere, hvilket fremgår af dommeraftalen. Gavepolitikken skal derfor ses som et supplement dertil.

Der henvises endvidere til lignende regelsæt i FIFA og UEFA vedrørende modtagelse af gaver og lignende. I FIFA-regi er dette reguleret gennem regelsættet *FIFA Compensation, Expenses and Benefits Regulations for Senior Officials*, mens lignende blandt andet er fastsat i UEFA's *Directives governing the reimbursement of expenses and other entitlements of UEFA appointees* samt UEFA's statutter, særligt artikel 2, stk. 1 (f).

Som ansat eller valgt i DBU er man ikke *de facto* underlagt FIFA's og UEFA's regler, medmindre man optræder i FIFA- og/eller UEFA-sammenhænge som valgt, delegeret mv. Omvendt er de internationale organisationers regler en rettesnor, som DBU's gavepolitik altid bør rette sig efter.

Det er vigtigt at pointere, at disse regler også gælder for tredjeparter hyret til at agere på DBU's vegne eller til at varetage DBU's interesser i øvrigt, fx rådgivere, businesspartnere o.a.

Gavepolitikken omfatter ikke personalegoder (såsom mobiltelefoner, internetforbindelse, firmarejser mv.), som indgår i medarbejdernes ansættelseskontrakt og firmagaver fra DBU og DBU

A/S til medarbejderne, ligesom gavepolitikken heller ikke omfatter rejsereglerne. Se hertil DBU's rejsepolitik.

3 Forkortelser og definitioner

DBU I det følgende anvendes DBU for både Dansk Boldspil-Union og DBU A/S medmindre, andet er specifikt angivet.

Medarbejder Omfattet af medarbejderbegrebet er – for nemheds skyld – alle lønmodtagere i DBU, /den ansatte herunder direktionsmedlemmer.

Politikere Omfattet af politikerbegrebet i DBU-regi er personer, som er en del af DBU's repræsentantskab, bestyrelse, udvalg, faggrupper eller politisk nedsatte ad hoc-udvalg.

Frivillige Frivilligbegrebet dækker over alle ulønnede stillinger, hvor arbejdet bærer lønnen, fx ulønnede ungdomsspillere og pensionister.

Gaver Begrebet anvendes fremadrettet om gaver og andre fordele, se afsnit 4.

Fordel Enhver økonomisk og ikke-økonomisk fordel eller forbedring.

4 Gavebegrebet

Ligesom i almindelig dansk ret fortolker DBU gavebegrebet og begrebet andre fordele bredt som *økonomiske fordele*. Hermed menes ikke udelukkende gaver af økonomisk karakter, således pengegaver og gavekort. Begrebet dækker også fysiske ting såsom vin og chokolade samt ikke-fysiske ting såsom rejser, tilbud om personlige rabatter, tilsagn, personlige gentjenester mv. Gavens værdi er som udgangspunkt sagen uvedkommende; afgørende er blot, at gaven repræsenterer en *økonomisk værdi* for modtageren. En økonomisk værdi kan også optræde i form af prestige, fx tilsagn om en markant ulønnet post.

4.1 Gavegiver og gavemodtager

Gavegiver kan være en privatperson, fx en spiller, klubansat eller agent; en privat virksomhed, såsom en klub eller (potentiel) sponsor; en interesseorganisation, fx én af DBU's lokalunioner eller anden ekstern part eller forretningsrelation. Gavegiver kan for så vidt også være en offentlig virksomhed, myndighed eller ansat.

Gavemodtager kan være en DBU-medarbejder, politiker, frivillig eller anden enkeltperson med arbejdsmæssig tilknytning til DBU.

Gaver givet af en DBU-medarbejder til en offentlig eller privat enkeltperson, virksomhed eller myndighed er ligeledes omfattet af gavebegrebet.

Gaven skal heller ikke nødvendigvis være til medarbejderen/den offentligt eller privat ansatte selv, idet gaver til vedkommendes nærmeste familie, såsom ægtefælle eller børn, samtidig kan have en økonomisk værdi for vedkommende selv og derfor er omfattet af gavebegrebet.

5 Overordnede principper og hensyn

Inden for forvaltningsretten eksisterer en række principper og hensyn, som skal sikre uangribelighed, gennemsigtighed og retfærdighed inden for den offentlige forvaltning (habilitetskravene). Borgere og virksomheder skal kunne have tillid til, at kontraktindgåelse, sagsbehandling og afgørelser sker på upartisk vis. På tilsvarende måde skal DBU's medlemmer, samarbejdspartnere m.fl. kunne have tillid til, at de services, som DBU tilbyder, udføres på et sagligt grundlag inden for rammerne af DBU's kompetencer og uden forfordeling eller partiskhed. Dette skyldes bl.a. hensynet til DBU's omdømme. Faktum, at DBU er genstand for stor mediebevågenhed, øger behovet for en skærpelse af disse hensyn således, at der aldrig sås tvivl om medarbejdernes habilitet. Dette krav gælder i særdeleshed også for DBU's politikere.

6 Gældende lovgivning og antikorruption

Straffeloven indeholder særligt skærpede regler for tjenestemænd og offentligt ansatte i forhold til at modtage og yde gaver. Derudover fastsætter Forvaltningsloven rammer for offentligt ansattes adgang til at modtage gaver, bl.a. ovennævnte principper om åbenhed og habilitet i det offentlige. Som privat virksomhed er DBU og dermed DBU's ansatte, politikere og frivillige ikke umiddelbart omfattet af Straffelovens og Forvaltningslovens regler for offentligt ansatte. Imidlertid kan reglerne med fordel anvendes analogt på det private arbejdsmarked og mere konkret i DBU-regi. Dette skyldes DBU's rolle som lovgivende, udøvende og dømmende myndighed på en række områder inden for dansk fodbold og gælder særligt for medlemmer af dømmende organer såsom Fodboldens Disciplinærinstans, Fodboldens Appelinstant samt for DBU's øvrige politikere og udvalgsmedlemmer.

Følgende to bestemmelser i Straffeloven bør DBU's medarbejdere, politikere og frivillige altid være opmærksomme på, idet disse finder anvendelse for privatpersoner og -ansatte:

- Efter Straffelovens § 122 kan den, som uberettiget yder, lover eller tilbyder nogen i offentlig tjeneste eller hverv (i dansk, udenlandsk eller international regi) gave eller anden fordel med henblik på at *påvirke* den pågældende til at gøre eller undlade at gøre noget i tjenesten, straffes med fængsel indtil seks år.
- Straffelovens § 299, stk. 2 regulerer *påvirkning* af privatansatte såvel som offentligt ansatte. Herefter kan den, som ved varetagelsen af en andens formueanliggender på pligtstridig måde modtager, fordrer eller lader sig tilsige gave eller anden fordel eller yder, lover eller tilbyder en sådan gave eller anden fordel, straffes med bøde eller fængsel indtil fire år.

Afgivelsen af gave eller anden fordel med henblik på at påvirke modtageren til at handle i strid med sine pligter er altså strafbar uanset, om det foregår i en offentlig eller privat virksomhed, og i øvrigt uanset om gaven afvises af modtageren. Det er desuden strafbart selv at modtage sådanne gaver. Der bør derfor udvises påpasselighed særligt i forhold til offentligt ansatte, men også gaver til private personer og virksomheder kan ses som et forsøg på at påvirke den pågældende i varetagelsen af hans tjeneste eller hverv, hvorfor dette skal ses som en form for ulovlig "smørelse".

I tillæg til de strafferetlige og offentligretlige regler på området har offentlige myndigheder typisk en fastdefineret politik for modtagelsen af gaver. Noget, som private virksomheder med fordel kan indføre. Af samme grund anbefaler Dansk Industri virksomhederne, at indføre en politik på området, som er klart og præcist defineret. For DBU følger disse nedenfor.

7 Reglerne for modtagelse af gaver i DBU-regi

7.1 Hovedreglen

Ansatte i DBU, politikere og frivillige må ikke modtage personlige gaver, fordele eller andre ydelser fra DBU's forretningsforbindelser, samarbejdspartnere o.a., hvis sådanne gaver på nogen måde har tilknytning til personens funktion i DBU.

7.2 Undtagelser

Til dette udgangspunkt gælder følgende undtagelser:

1. Sædvanlige lejlighedsgaver ved arrangementer af personlig karakter, såsom fødselsdage og receptioner
2. Beskedne taknemmelighedsgaver, hvor det vil virke uhøfligt ikke at tage imod gaven
3. Gaver, som kan betragtes som honorar for undervisning el. lign., som den ansatte, politikeren eller den frivillige udfører på vegne af DBU eller i kraft af sin ansættelse og særlige viden, fx en flaske vin eller en æske chokolade som tak, dvs. almindelig påskønnelse
4. Mindre gaver modtaget i forbindelse med tjenstligt besøg i udlandet

Gaver må ikke overstige en værdi af 500 kr. Kontante gavebeløb samt gavekort skal altid returneres, og vicedirektøren skal orienteres herom. Det bemærkes, at der er en bagatelgrænse, hvorefter reklamegaver under en værdi af 30 kr. er omfattet, fx reklamekuglepenne el. lign.

Hvis medarbejderen, politikeren eller den frivillige modtager gaver, som ikke er omfattet af én af ovennævnte undtagelser, og/eller som overstiger beløbsgrænsen på 500 kr., skal vedkommende returnere gaven med et følgebrev, hvori han eller hun takker for betænkksomheden, men gør opmærksom på, at vedkommende som tilknyttet DBU ikke må modtage sådanne gaver. Derpå skal der ske orientering til vicedirektøren.

Uanset ovennævnte, kan der i særlige tilfælde dispenseres fra de 500 kr. Det kan eksempelvis gælde for gaver ved 25 års jubilæer eller en 50 års fødselsdag. En dispensation skal i alle tilfælde godkendes af vicedirektøren.

Generelt anføres det, at gaver altid skal modtages åbenlyst og aldrig sendes til en privat adresse. Hvis man er i tvivl, bedes henvendelse rettet til vicedirektøren eller den juridiske afdeling.

Manglende overholdelse af DBU's gavepolitik udgør en misligholdelse af medarbejderens forpligtelser over for DBU og kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, ligesom det kan få følger for politikeren eller den frivillige i dennes arbejdsmæssige forhold til DBU.

7.3 Eksempler og grænsetilfælde

DBU's ansatte, politikere og frivillige bør være tilbageholdende med at modtage invitationer til arrangementer, hvor det kan skabe mistanke om forsøg på utilbørlig påvirkning eller modtagelse af usaglige fordele.

7.3.1 Frokost-/middagsinvitationer og andre sammenkomster og arrangementer

Sammenkomster og arrangementer, som udgør en del af den ansattes, politikeren eller den frivilliges arbejde og arbejdsmæssige forpligtelser, er naturligvis tilladt. Det samme gælder

sammenkomster og arrangementer, som DBU kan have en forpligtelse over for sponsorer, samarbejdspartnere eller andre til at deltage i.

Modtagelse af frokost-/middagsinvitationer eller invitationer til andre typer af arrangementer og sociale sammenkomster fra private virksomheder eller enkeltpersoner er acceptabelt, hvor der er en naturlig sammenhæng mellem sammenkomsten og den ansattes, politikerens eller den frivilliges tjenstlige funktion eller, hvor der er en naturlig årsag til sammenkomsten. Det samme gælder, hvor deltagelse har et repræsentativt formål.

Deltagelse i sammenkomster og arrangementer – om end begrundet i tjenstlige eller repræsentative forhold – med en privat ledsager bør ikke ske, medmindre der er et tjenstligt eller repræsentativt formål med ledsagerens deltagelse. I alle tilfælde skal nærmeste leder orienteres forinden.

Det er vanskeligt at fastsætte en værdimæssig grænse for en frokost eller middag, som ofte kan overstige en værdi af 500 kr. pr. kuvert. I de senere års praksis har tommelfingerreglen blandt embedsmænd og kommunalfolk været en kuvertpris, som ikke må overstige 1.000 kr. DBU's ansatte, politikere og frivillige bør dog udvise tilbageholdenhed med at modtage frokost- og middagsinvitationer af en sådan værdi.

Der vil altid være tale om en konkret vurdering, hvor sammenkomstens værdi og sammenhæng bør indgå. Ved tvivl, kontakt vicedirektøren.

7.3.2 Fodboldkampe og partoutkort

DBU's regler for gavemodtagelse omfatter ikke billetter til kampe, hvor medarbejderen udfører en egentlig arbejdsfunktion eller deltager som repræsentant for DBU. Ved visse kampe giver det også mening for medarbejderen at "vise ansigt".

I øvrigt finder gavereglerne anvendelse sideløbende med reglerne for DBU's partoutkort, hvorfor billetter til kampe omfattet af reglerne for partoutkort ikke er omfattet af gavepolitikens begrænsninger.

Invitation til kampe uden for DBU-regi, fx i forbindelse med udlandsbesøg, hvor der ikke er et egentlig tjenstligt eller repræsentativt formål med vedkommendes deltagelse, bør man som udgangspunkt ikke tage imod. I alle tilfælde skal nærmeste leder orienteres forinden.

Der henstilles i øvrigt til, at medarbejderen, politikerens eller den frivillige er opmærksom på signalværdien ved at deltage hyppigere ved nogle klubkampe frem for andre, idet dette – afhængig af personens funktion i DBU – er egnet til at så tvivl om hans eller hendes upartiskhed og uafhængighed.

Desuden henstilles til, at man til enhver tid overholder DBU's Code of Conduct og generelt lader den gode dømmekraft råde. Ved tvivlstilfælde, kontakt vicedirektøren.

7.4 Ufravigelige regler om antikorruption og bestikkelse

DBU's medarbejdere, politikere og frivillige må aldrig modtage gaver fra hverken private eller offentlige enkeltpersoner eller virksomheder, der har til hensigt at påvirke eller søge indflydelse hos

vedkommende, idet dette har karakter af bestikkelse og er strafpåførende efter Straffelovens regler, som nævnt i afsnit 6. Der må desuden aldrig modtages gaver fra hverken private eller offentlige enkeltpersoner eller virksomheder, som kan opfattes som forsøg på at påvirke eller opnå indflydelse hos den ansatte, politikeren eller den frivillige. Gaver eller andre fordele til vedkommendes familie kan også udgøre ulovlig "smørelse".

Disse ufravigelige regler eksisterer af hensynet til bevarelsen af DBU's omdømme og sikringen af, at DBU og medarbejdernes habilitet er uangribelighed.

Brud på disse regler vil blive betragtet som en grov misligholdelse af den ansattes forpligtelser og få ansættelsesretlige og muligvis strafferetlige konsekvenser.

8 Reglerne for afgivelse af gaver

8.1 Godkendte tilfælde

Gaver må udelukkende gives inden for de rammer, DBU's gavepolitik udstikker og kun i nedenstående tilfælde:

1. Sædvanlige lejlighedsgaver ved arrangementer af personlig karakter, såsom fødselsdage og receptioner (se hertil DBU's tidligere udfærdigede gavepolitik vedr. værdifastsættelse af sådanne lejlighedsgaver)
2. Beskedne taknemmelighedsgaver, hvor der er tradition herfor inden for DBU's forretningsområde
3. Gaver, som kan betragtes som honorar for ydelser, såsom undervisning el. lign., fx to-tre flasker vin eller en landskampstrøje som tak, dvs. almindelig påskønnelse
4. Mindre gaver afgivet i forbindelse med tjenstligt besøg i udlandet

Gaver må ikke overstige en værdi af 500 kr., og der må aldrig gives kontante gaver og gavekort.

Reklamegaver må gives, hvor der er en naturlig årsag hertil og sammenhæng mellem gaven og modtagerens funktion.

Ansatte, politikere og frivillige i DBU bør være særligt opmærksomme i omgangen med offentlige samarbejdspartnere og forretningsforbindelser, idet der gælder særlige regler for offentligt ansatte og politikere, jf. afsnit 6.

Man bør ligeledes være opmærksom på, at offentlige og private virksomheder kan have fastsat egne gavepolitikker, som bør respekteres. Gaver skal derfor altid gives med respekt for forretningsforbindelsen og under hensyntagen til DBU's omdømme og den store mediebevågenhed, som DBU nyder.

Generelt om gaver anføres det tillige, at de altid skal gives åbenlyst og aldrig sendes til en privat adresse. Ved tvivl bedes henvendelse rettet til vicedirektøren eller den juridiske afdeling.

Brud på denne gavepolitik udgør en tilsidesættelse af medarbejderens forpligtelser over for DBU og kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, ligesom det kan medføre konsekvenser for politikeren eller den frivillige, som overtræder gavereglernes rammer.

8.2 Eksempler og grænsetilfælde

Folketingets Ombudsmand har i praksis udtalt, at offentligt ansatte bør være tilbageholdende med at modtage invitationer til arrangementer, såsom middage, kulturelle events og *fodboldkampe*, idet de er egnet til at skabe mistanke om modtagelsen af usaglige fordele. Dette bør man holde sig for øje, når man inviterer offentlige og private enkeltpersoner, virksomheder og andre samarbejdspartnere til sådanne arrangementer. I nogle situationer vil man måske endda opleve, at gaver eller andre fordele, som er givet i god tro og i overensstemmelse med DBU's gavepolitik, vil blive afvist af modtageren grundet dennes egne interne regler og politikker, hvilket naturligvis skal respekteres. Er man vidende om sådanne forhold på forhånd, bør der ikke gives sådan gave, idet man kan bringe modtageren i forlegenhed.

I øvrigt bør ledsagere ikke inviteres, medmindre der er et tjenstligt formål med ledsagerens deltagelse.

Det kan være vanskeligt at vurdere, om en person reelt er offentligt ansat, men der bør udvises ekstra opmærksomhed i disse tilfælde.

8.2.1 Fodboldkampe og partoutkort

I de tilfælde, hvor partoutkortet giver adgang til at tage en ledsager med, må denne fribillet kun gives som gave, når dette falder inden for gavepolitikken begrænsninger samt reglerne for partoutkort.

Man bør i det hele taget være påpasselig med at forære fribilletter til forretningsforbindelser. Der bør desuden være en naturlig sammenhæng mellem gaven og modtagerens arbejdsmæssige funktion eller en naturlig årsag til, at gaven gives.

Desuden henstilles til, at DBU's Code of Conduct til enhver tid overholdes, og at man generelt lader den gode dømmekraft råde. Ved tvivl, kontakt vicedirektøren.

8.3 Ufravigelige regler om antikorruption og bestikkelse

Der må aldrig tilbydes gaver til hverken private eller offentlige enkeltpersoner eller virksomheder med henblik på at påvirke eller søge indflydelse hos modtageren, idet dette har karakter af bestikkelse og er strafpåførende efter Straffelovens regler, jf. afsnit 6. Påvirkning af den ansatte via gave til vedkommendes familie er derfor også ulovligt.

Der må heller aldrig tilbydes gaver til hverken private eller offentlige enkeltpersoner eller virksomheder, som alene kan opfattes som forsøg på at påvirke eller opnå indflydelse hos modtageren.

Reglerne er ufravigelige og eksisterer af hensynet til at bevare DBU's omdømme. DBU må på intet tidspunkt sættes i forbindelse med bestikkelse og korruption af offentligt eller privat ansatte.

Brud på disse regler vil blive betragtet som en grov misligholdelse af den ansattes forpligtelser over for DBU og få ansættelsesretlige og muligvis strafferetlige konsekvenser.

9 Skattemæssige konsekvenser af gavemodtagelse/gaveafgivelse

9.1 Skattepligt for modtageren

De skattemæssige konsekvenser for modtageren af gaven afhænger af, hvorvidt gaven tilfalder virksomheden som sådan eller enkeltpersoner med tilknytning til virksomheden, herunder medarbejdere, politikere og frivillige.

Personbeskatning af gaver er DBU uvedkommende. Den enkelte medarbejder har selv ansvaret for indberetning af gavers værdi til SKAT.

Skatterådet har tidligere udtalt, at alle indtægter skal medregnes ved indkomstopgørelsen, også når der er tale om en uventet erhvervelse, såsom en gave, idet skattepligten omfatter alle erhvervelser af økonomisk værdi. Det er således uden betydning, om indtægten fremtræder i form af penge eller andet aktiv af økonomisk værdi. Et par flasker vin – til eksempel – som tak for ulejligheden er derfor som udgangspunkt skattepligtige. Gaver til enkeltpersoner er altså skattepligtige for modtagerne. Både medarbejdere, politikere og frivillige er omfattet af indberetningspligten over for SKAT og har pligt til at indberette gavens markedsværdi som B-indkomst.

Gaver tilfaldet virksomheden som helhed er fritaget for beskatning. Består gaven – eksempelvis – af nogle flasker vin eller en stor æske chokolade, som medarbejderne deler under julefrokosten, har gaven ingen skattemæssige konsekvenser for medarbejderne, idet det må anses, at gaven er tilfaldet virksomheden som helhed.

Mere herom kan læses på:

- <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/dk/Documents/tax/Deloitte-Repraesentationsudgifter.pdf>
- <http://www.advokatavisen.dk/flx/artikler/repraesentation-eller-reklame-pas-paa-forskellen-658/>
- SKATs juridiske vejledning C.C.2.2.2.5.4 på <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=2083501>

10 Ansættelsesretlige konsekvenser ved manglende overholdelse af gavereglerne

I tilfælde af overtrædelse af DBU's gaveregler og interne retningslinjer kan ledelsen drage ansættelsesretlige konsekvenser i henhold til Funktionærlovens bestemmelser, hvilket kan medføre følgende reaktionsmuligheder:

- Advarsel
- Suspension
- Opsigelse
- Overførsel til anden stilling
- Bortvisning

Overtrædelse af Straffelovens bestemmelser som nævnt i afsnit 6 vil til enhver tid udgøre en grov misligholdelse af medarbejderens forpligtelser over for DBU og medføre øjeblikkelige ansættelsesretlige konsekvenser, som oplistet ovenfor, samt eventuelle strafferetlige konsekvenser.

Mindre og almindelige overtrædelser af gavereglerne vil ikke medføre ansættelsesretligt ansvar, men blot udmunde i en påtale, medmindre der er tale om gentagne overtrædelser, som tidligere er blevet påtalt, og som ikke kan tillægges lovlig og undskyldelig uvidenhed eller manglende forståelse af reglerne.

Der er indberetningspligt ved kendskab til overtrædelse af gavepolitikken.

På ønsket om at gøre ansættelsesretligt ansvar gældende bør DBU reagere hurtigst muligt efter kendskab til indhold og omfang af overtrædelsen. Imidlertid gælder der ingen regler om forældelse af ansættelsesretligt ansvar.

DBU bør ligeledes partshøre medarbejderen og begrunde årsagen til, at DBU drager medarbejderen til ansættelsesretligt ansvar.

For politikere og frivillige i DBU gælder, at overtrædelse af Straffelovens bestemmelser til enhver tid vil give DBU ret til at ophæve samarbejdet. Det samme vil grovere overtrædelser af gavereglerne. Mindre og almindelige overtrædelser af gavereglerne vil ligesom for medarbejdere kun medføre en påtale, medmindre der er tale om gentagelsestilfælde, som tidligere er blevet påtalt, og som ikke kan tillægges lovlig og undskyldelig uvidenhed eller manglende forståelse af reglerne.

11 Afsluttende bemærkninger

I erkendelse af at der kan opstå tvivlstilfælde ved afgivelse og modtagelse af gaver og andre fordele, bør den enkelte i sådanne tilfælde altid og snarest muligt rådføre sig med vicedirektøren eller den juridiske afdeling.