



Til ØU

07-09-2015

Covernotat vedr. endelig redegørelse om modtagelse af gaver fra firmaet Scan-Tech

Sagsnr.
2015-0205970

Dokumentnr.
2015-0205970-1

Økonomiudvalget blev 11. august forelagt en foreløbig redegørelse om kommunens modtagelse af gaver fra IT-firmaet Scan-Tech. Nærværende notat og bilag indeholder den endelige redegørelse om sagen.

Sagsbehandler
Jesper Ralfkiær Jørgensen

Baggrund

Sagen handler om, at Berlingske og DR den 16. juli 2015 bragte en historie om, at IT-firmaet Scan-Tech havde ydet vingaver, middage og fodboldlandskampsbilletter til medarbejdere i flere af landets kommuner, herunder Københavns Kommune. Konkret deltog tre medarbejdere fra kommunen i et landskampsarrangement i Parken i september 2011 med tilhørende buffet.

Af den foreløbige redegørelse fremgik under videre proces, at alle involverede medarbejdere først var tilgængelige efter endt ferie efter udarbejdelsen af redegørelsen.

Derfor forelægges nu den endelige redegørelse samt en orientering om de handlinger dette har medført i de implicerede enheder, hhv. Kultur- og Fritidsforvaltningen (tidligere Borgerservice) og Koncernservice.

Indhold

Kommunens tværgående personalejuridiske enhed i Koncernservice, Personalejura og Forhandling, har udarbejdet vedlagte redegørelse (bilag 1) om forløbet til Kultur- og Fritidsforvaltningen og Koncernservice.

Af redegørelsen fremgår, at der har været afholdt tjenstlige samtaler med i alt seks medarbejdere for at afklare og undersøge sagen nærmere. Af disse deltog tre i landskampen, én var leder for medarbejderne i Borgerservice, én var udbudsjurist i Koncernservice, og én var medarbejder i Koncernservice, som afslog at deltage i arrangementet.

Konklusionen i redegørelsen er, at

- de tre deltagende medarbejdere bør oplyses om retningslinjerne for modtagelse af gaver, men at sagen ikke bør få personalejuridiske konsekvenser.
- Lederen for medarbejderne i Borgerservice bør indskærpes, at man som chef er ansvarlig for at undersøge personaleretlige spørgsmål, samt indskærpes om retningslinjerne for modtagelse af gaver

Ledelsessekretariatet

Borups Allé 177
2400 København NV

Mobil
2343 0883

EAN nummer
5798009809018

- Udbudsjuristen burde have tilkendegivet, at rådgivningen alene omhandlede udbudsretslige spørgsmål og bør derfor have en indskærpelse om at han alene skal rådgive inden for sit arbejdsfelt, eller at han, i sager med flere juridiske aspekter, skal præcisere, at han besvarer henvendelsen udbudsretsligt, så modtageren bliver bevidst om, at svaret ikke er udtømmende. Endvidere skal udbudsjuristen indskærpes om retningslinjerne for modtagelse af gaver.

Kultur- og Fritidsforvaltningen og Koncernservice har i forlængelse af redegørelsen udarbejdet de to vedlagte orienteringer, om de handlinger redegørelsen har ført til (bilag 2 og 3).

Videre proces

Kultur- og Fritidsforvaltningen og Koncernservice vil ikke foretage sig yderligere i sagen.

Nærværende redegørelse vil efter ØU's orientering om sagen blive fremsendt til Folketingets Ombudsmand som svar på dennes henvendelse af 22/7 2015.

Bilag

1. **Notat vedrørende Scan-Tech arrangement i Parken i september 2011**
2. **Svar til Koncernservice i sag om modtagelse af gaver (KFF)**
3. **Opfølgning på Scan-Tech redegørelse (KS)**



**Til Kultur- og Fritidsforvaltningen og
Koncernservice**

01-09-2015

Sagsnr.
2015-0190879

**Notat vedrørende Scan-Tech arrangement i Parken i september
2011**

Dokumentnr.
2015-0190879-1

Sagsbehandler
Kristina Riis

I forlængelse af notat til Økonomiudvalget den 11. august 2015 skal Personalejura og Forhandling i Koncernservice redegøre for sagens videre undersøgelse samt for den personalejuridiske vurdering i forhold til sagen.

Sagens fakta

For at afklare og undersøge sagen har der været afholdt tjenstlige samtaler med følgende medarbejdere:

- A, B og C - De deltagende medarbejdere i henholdsvis Koncernservice og Københavns Borgerservice
- D - Lederen for de deltagende medarbejdere i Københavns Borgerservice
- E - Udbudsjurist i Koncernservice
- F - Øvrig medarbejder Koncernservice

Der deltog i alt tre medarbejdere til fodboldarrangementet i Parken henholdsvis A fra Koncernservice og B og C fra Københavns Borgerservice.

Det var C, der var blevet tilbudt billetterne af Scan-Tech, hvorefter han havde sørget for at videreformidle invitationerne til A, B og F. F afslog at deltage i arrangementet.

Forinden deltagelsen søgte og opnåede C godkendelse til at deltage i arrangementet igennem en udbudsjurist i Koncernservice, E.

C oplyste om juristens vurdering/godkendelse til D, som var daværende chef for både B og C, hvorefter D godkendte deltagelsen på dette grundlag.

Denne godkendelse formidlede C videre til henholdsvis A, B og F.

Idet F fortsat afslog at deltage, spurgte A Scan-Tech om tilladelse til, at A selv deltog i stedet for F, hvilket Scan-Tech godkendte.

**Personalejura og
Forhandling**

Borups Allé 177
2400 København NV

Telefon
3366 5230

Mobil
2169 2961

EAN nummer
5798009809421

B fik endeligt godkendelsen bekræftet på e-mail fra D.

Afgørende forhold i sagen

1. Godkendt deltagelse

B og C havde således forinden søgt og opnået godkendelse fra deres leder, D, til at deltage i arrangementet. Denne godkendelse var imidlertid baseret på en juridisk vurdering af sagen fra udbudsjuristen E.

Om end Es vurdering var i overensstemmelse med de udbudsretlige regler, anses den imidlertid ikke for værende fyldestgørende i et personaleretligt perspektiv. Det er vores vurdering, at hverken medarbejderne B og C eller D indså dette eller burde have indset dette.

A deltog ligeledes under forudsætning af godkendelse, idet han havde fået dette oplyst af C. A har endvidere forklaret, at han var i den tro, at billetterne var givet af Københavns Borgerservice.

De implicerede medarbejdere og lederen D handlede således ud fra en formodning om, at deltagelse var acceptabel, idet en jurist havde godkendt deltagelsen i arrangementet.

2. Generelt kendskab til reglerne om modtagelse af gaver og deltagelse i arrangementer

A, B, C og D gav alle under samtalerne udtryk for, at der, siden deltagelsen i arrangementet i 2011, er sket en skærpelse af praksis om modtagelse af gaver.

De anførte samstemmende, at de ikke kendte til regelsættet dengang, og at der er større fokus på emnet i dag.

Det vurderes således, at medarbejderne deltog i arrangementet ud fra en forudsætning om, at dette var juridisk acceptabelt, ligesom at D også godkendte medarbejdernes deltagelse på grundlag af juristens vurdering.

Udbudsjuristen E anførte ved samtalen, at hans vurdering dengang baserede sig på de udbudsretlige regler. Da dette også er hans arbejdsfelt, kan han som udgangspunkt ikke bebrejdes for sin rådgivning i den forbindelse.

Ud fra en såkaldt "bonus pater" vurdering burde E imidlertid også have henvist medarbejderne til de særlige regler omkring god adfærd i det offentlige herunder henvist medarbejderne til personalejuridisk

afdeling, eller som minimum have anført, at han alene besvarede henvendelsen ud fra et udbudsretligt perspektiv.

3. Medarbejdernes stilling og funktion

I vurderingen af om medarbejdernes deltagelse i arrangementet var retmæssig indgår endvidere, om medarbejderne reelt besad funktioner/ansvar, hvor der var risiko for, at de kunne påvirke eventuelle beslutninger i forhold til Scan-Tech.

Således skal det vurderes, hvilke funktioner de ansatte havde i forhold til sagen, dvs. om de havde beslutningskompetence, foretog sagsbehandlingsskridt, indtog ledende stillinger mv.

Det er under samtalerne blevet klarlagt, at henholdsvis A og C var involveret i Scan-Tech projektet som henholdsvis it-tekniker og projektleder. De havde imidlertid ingen direkte beslutningskompetence i forhold til at indgå aftaler med Scan-Tech, idet denne lå hos projektejeren, som deltog ikke i arrangementet.

C var imidlertid projektleder og havde deraf et afledt ansvar i forhold Scan-Tech projektet, ligesom C var med til at vurdere selve leverandørvalget og endvidere foretog konkrete sagsbehandlingsskridt i forhold til Scan-Tech.

A var alene it-teknisk medarbejder på projektet og havde således hverken beslutningskompetence eller kunne foretage sagsbehandlingsskridt.

Den tredje deltagende medarbejder, B var ikke en del af Scan-Tech projektet, og der var således ikke mulighed for, at B kunne påvirke beslutningsprocessen på nogen måde.

Det omtalte projekt med Scan-Tech angik implementeringen af en ny "pasløsning" i Københavns Kommunes Borgerservicecentre. Det blev under samtalen med C oplyst, at Scan-Tech kun løser denne ene type af opgaver, og projektet var afsluttet og færdigbehandlet på tidspunktet for arrangementets afholdelse. Chef i Københavns Borgerservice, som ligeledes var til stede ved samtalen med C, bekræftede dette.

Reglerne om modtagelse af gaver gælder også, når gaven er modtaget efter eller i forlængelse en bestemt tjenestehandling, men selve det forhold, at gaven netop gives efterfølgende taler for at nedtone forbindelsen, idet risikoen for sagen at behandles usagligt selvsagt formindskes.

Det skal endvidere holdes for øje, at Scan-Tech, efter det oplyste, ikke kunne vise sig som en mulig leverandør i forhold til øvrige projekter, idet deres service/teknik var målrettet lige netop pasløsningen. Der var/er således ikke muligt, at Scan-Tech kunne/kan blive leverandør på andre opgaver end pasløsningen, hvorfor Scan-Tech ikke kunne have haft en forventning om, at gaven kunne virke befordrende i forhold til indgåelse af aftaler om nye projekter.

4. Arrangementets karakter - omfang og art

I vurderingen af modtagelse af gaver indgår ligeledes, om gavens omfang og art var af en størrelse, der kunne være egnet til at påvirke medarbejderne under varetagelse af kommunens interesser, eller om der er blevet skabt en usikkerhed i offentligheden med hensyn til, om kommunens interesser blev varetaget korrekt af medarbejderen.

Arrangementet i Parken indeholdt både en middag samt billetter til landskampen mellem Danmark og Portugal. Koncernservice har fået oplyst af Parken, at arrangementet i dag har en værdi på kr. 1.495,-, hvilket skønnes at være en gave ud over bagatelniveau.

Under samtalerne med medarbejderne blev det samstemmende oplyst, at middagen/buffeten på ingen måde blev opfattet af medarbejderne som luksuriøs eller ekstravagant.

Ligeledes var arrangementet afgrænset til kun at gælde middag/buffet samt overværelse af selve fodboldkampen. Arrangementet sluttede således direkte efter fodboldkampen.

Endelig er der tale om et enkeltstående arrangement. Ingen af medarbejderne har siden været til andre arrangementer af tilsvarende karakter.

5. Udviklingen i retningslinjer om modtagelse af gaver

På tidspunktet for deltagelsen i arrangementet i september måned 2011 forelå der en vejledning udarbejdet af KL og Personalestyrelsen om "God adfærd i det offentlige", hvori der stod beskrevet omkring retningslinjer for modtagelse af gaver, herunder at man som medarbejder som udgangspunkt skulle afstå fra at modtage gaver.

Det er uklart, i hvor stort et omfang denne vejledning var udbredt i de enkelte forvaltninger. Efter samtalerne med medarbejderne står det imidlertid klart, at de deltagende medarbejdere ikke havde et kendskab til retningslinjerne for modtagelse af gaver på daværende tidspunkt i 2011.

I foråret 2012 blev der efterfølgende udarbejdet et cirkulære omkring modtagelse af gaver, hvilket blev publiceret og udsendt til samtlige forvaltninger, og senest i forsommeren 2015 kørte den såkaldte "Atea" sag, hvor der for alvor blev fokus på offentlige ansattes adfærd herunder modtagelse af gaver og bestikkelse.

Arrangementet i Parken afholdtes imidlertid i september 2011, hvor der, højst tænkeligt, var et begrænset kendskab til retningslinjerne om gaver generelt.

Siden september 2011 er der sket en markant skærpelse i bevidstheden omkring modtagelse af gaver herunder deltagelse i arrangementer. Hvor dette tidligere var et fænomen, der kunne forekomme, i særdeleshed i forbindelse med afslutninger af større projekter, har der i dag udviklet sig en meget tilbageholdende praksis på dette område.

Alle medarbejdere har således tilkendegivet, at de i dag under ingen omstændigheder ville have deltaget i et sådan arrangement, ligesom den implicerede leder har oplyst, at der ikke ville ske godkendelse af et sådan arrangement.

6. Passivitetsbetragtninger

Arrangementet fandt sted tilbage i september 2011, dvs. for næsten 4 år siden.

Ved vurderingen af, om der er grundlag for at gøre ansvar gældende, tillægges væsentlig betydning, hvor lang tid der er gået, siden begivenhedsforløbet fandt sted.

Der skal i den forbindelse foreligge særlige grunde for, at der søges gjort ansvar gældende i anledning af forhold, der ligger mere end ca. 5 år tilbage i tiden, jf. KL og Personalestyrelsens vejledning om god adfærd i offentlige.

Almindelige juridiske passivitetsbetragtninger fører ligeledes til, at bedømmelsen af et givent forhold er mildere, når selve det bebrejdesværdige forhold ligger længere tid tilbage.

7. Proportionalitetsbetragtninger

I enhver personalejuridisk vurdering indgår en såkaldt proportionalitetsbetragtning, hvilket vil sige, at der skal være et rimeligt forhold mellem forseelsens karakter og den tjenstlige sanktion.

Dette indebærer, at medarbejderens adfærd, disse være sig handlinger eller undladelser, skal være proportionale med den efterfølgende

eventuelle ansættelsesretlige sanktion enten advarsel eller afskedigelse.

8. Personalepolitiske betragtninger

Der må endelig anlægges en personalepolitisk vurdering i forhold til sagen.

Medarbejderne A, B og C har deltaget i arrangementet ud fra en forudsætning om, at dette var godkendt og i øvrigt indenfor rammerne af, hvad der ansås for mere almindeligt på dette tidspunkt.

Ud fra en streng bedømmelse af alle implicerede kan det anføres, at der burde have været udvist en større grad af grundighed og forsigtighed.

Det bør imidlertid også indgå i vurderingen, at der i Københavns Kommune som udgangspunkt er plads til, at både medarbejdere og ledere kan begå mindre fejltagelser/fejlvurderinger, uden at dette nødvendigvis skal sanktioneres personalepolitisk med ansættelsesretlige konsekvenser til følge, særligt når dette ikke har haft en skadevirkning i forhold til sagsbehandlingen vedrørende Scan-Tech, og forholdet ligger fire år tilbage.

Personalejuridisk og forvaltningsretlig vurdering

Ud fra sagens omstændigheder herunder de omtalte partsforklaringer sammenholdt med de forvaltningsretlige regler, personalejuridiske retningslinjer og personalepolitiske overvejelser, er Personalejura og Forhandlings nået frem til følgende vurdering:

A og B

Både A og B deltog i arrangementet ud fra en forudsætning om, at de havde godkendelse hertil. Der var således søgt og opnået godkendelse hos en jurist i Koncernservice, og endvidere havde D godkendt deltagelsen.

Til trods for gavens betydelige værdi, var der derudover ingen risiko for, at medarbejdernes deltagelse var egnet til at påvirke beslutningskompetencen i forhold til Scan-Tech projektet.

As stilling var således helt uden beslutningskompetence, og B var ikke en del af Scan-Tech projektet på nogen måde.

Endelig var der for begge medarbejderes vedkommende tale om et enkeltstående tilfælde, der fandt sted for snart 4 år siden.

Det er således Personalejura og Forhandlings vurdering, at A og B ikke kan bebrejdes for deres deltagelse i arrangementet i 2011.

C

C bestred en funktion som projektleder, hvilket potentielt kunne medføre en risiko og mulighed for pligtstridige forhold, herunder eventuelt skabe en mistanke om usaglighed hos omverdenen. Det er således tvivlsomt om, C burde have deltaget i det omtalte arrangement.

C deltog imidlertid ligeledes i arrangementet ud fra den forudsætning, at der forelå godkendelse både fra en jurist i Koncernservice samt fra leder D. Der må også lægges vægt på, at der er tale om et enkeltstående tilfælde, som fandt sted for snart 4 år siden.

Selvom der i udgangspunktet foreligger en strengere bedømmelse af C, idet C var projektleder og dermed havde sagsbehandlingskompetence i forhold til Scan-Tech, så foreligger der en række afgørende formildende omstændigheder, herunder i særdeleshed godkendelsen fra D og E, hvorfor C ikke kan bebrejdes sin deltagelse i arrangementet.

Samlet for de deltagende medarbejdere

Det er således Personalejura og Forhandlings vurdering, at sagen ikke bør få personalejuridiske konsekvenser i form af hverken advarsel eller afsked overfor de deltagende medarbejdere, hvilket støttes på en samlet vurdering af ovenstående forhold.

Sagens betydning herunder det fokus, der har været fra både Folketingets Ombudsmand og diverse medier, skal endvidere ses i lyset af "Atea"-sagen, idet denne sag vedrørte samme overordnede problemstilling.

Det skal dog gøres klart, at sagen vedrørende Scan-Tech udover sit tema ikke kan sammenlignes med "Atea"-sagen i forhold til hverken omfang, art eller på øvrige omstændigheder.

Ud fra dagens standard og viden omkring modtagelse af gaver kan det anføres, at de deltagende medarbejdere burde have haft en viden om, at deltagelse i arrangementet ikke var acceptabelt. Idet medarbejderne imidlertid havde søgt og opnået godkendelse til deltagelsen, må det konkluderes, at de ikke havde en bevidsthed omkring reglerne tilbage i 2011.

På baggrund af ovenstående forhold bør både A, B og C på ny oplyses om retningslinjerne om modtagelse af gaver, ligesom at de alle på ny skal gøres opmærksomme på cirkulæret om modtagelse af gaver fra 2012.

D

D burde ikke have givet sin godkendelse til medarbejdernes deltagelse uden at have undersøgt forholdet nærmere hos forvaltningens personalejuridiske afdeling.

Endvidere kan der anlægges den betragtning, at D som leder, selv burde have kendt retningslinjerne for god adfærd i det offentlige, idet KL's vejledning var tilgængelig på dette tidspunkt, og at han som leder, burde have haft en opmærksomhed på dette.

D bør således indskræpes, at han som chef selv har en forpligtelse til at undersøge personaleretlige spørgsmål, idet dette er hans overordnede ansvar som leder.

Endvidere bør D på ny indskræpes de gældende regler og retningslinjer for modtagelse af gaver.

E

Udbudsjuristen E burde klart have tilkendegivet, at han udelukkende kunne udtale sig udbudsretligt, herunder at han ikke havde kompetence til at vurdere sagen i et personaleretligt perspektiv.

Dette skal endvidere ses i lyset af, at Koncernservice servicerer kommunens forvaltninger indenfor en bred række områder herunder også tilbyder personalejuridisk rådgivning, hvorfor man som leder eller medarbejder må formode, at eventuelle affødte problemstillinger af et givent spørgsmål, videreformidles til korrekt behandlingsenhed indenfor Koncernservices kompetenceområde.

E bør have en indskærpelse af, at han alene skal rådgive inden for sit arbejdsfelt eller alternativt, at han, i sager med flere juridiske aspekter, skal præcisere, at han besvarer henvendelsen udbudsretligt, så modtageren bliver bevidst om, at svaret ikke er udtømmende.

Endvidere bør E på ny indskræpes de gældende regler og retningslinjer for modtagelse af gaver.



KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Sekretariat & Presse

Koncernservice
Borups Allé 177
2400 København NV
Att.: Birgit Kuhberg

02-09-2015

Sagsnr.
2015-0203625

Dokumentnr.
2015-0203625-1

Vedr. Koncernservices notat om Scan-Tech-sagen

Kultur- og Fritidsforvaltningen har modtaget Koncernservices notat af 1. september 2015 om den såkaldte Scan-Tech-sag.

Jeg har noteret mig Koncernservices gengivelse af sagsforløbet og konklusionen om, at sagen ikke bør have personalejuridiske konsekvenser for de involverede ansatte. Kultur- og Fritidsforvaltningen har ingen bemærkninger hertil.

Jeg har ligeledes noteret mig Koncernservices anbefalinger af, hvad der bør foretages over for de involverede personer.

Desuden kan jeg oplyse, at det er blevet besluttet, at vi på det generelle plan vil sørge for yderligere udbredelse af kendskabet til reglerne i KFF, f.eks. via en nyhed på forvaltningens intranet.

Med venlig hilsen

Thomas Jakobsen
Direktør

Sekretariat & Presse

Rådhuspladsen I
1550 København V

E-mail
dkrabb@kff.kk.dk

EAN nummer
5798009780515

www.kk.dk



Til Koncernservice, Personalejura og Forhandling

03-09-2015

Opfølgning på Scan Tech redegørelse

Sagsnr.
2015-0204017

Dokumentnr.
2015-0204017-1

Som det fremgår af den første redegørelse for kommunens modtagelse af gaver fra IT-firmaet Scantech (ØU 11. august 2015), skal det indledningsvist bemærkes, at reglerne for modtagelse af gaver er blevet opridset i alle forvaltninger, herunder internt Koncernservice, i forlængelse af den offentlige opmærksomhed om Atea-sagen i Region Sjælland.

Sagsbehandler
Stig Lundbeck

Reglerne blev således beskrevet på intranettet i en nyhed d. 12. juni 2015, hvor følgende blandt andet fremgik:

Byens borgere og virksomheder skal være trygge ved, at du som medarbejder i Københavns Kommune er saglig og upartisk i din sagsbehandling. En borger eller en virksomhed må aldrig få den opfattelse, at de kan opnå en bedre sagsbehandling eller retsstilling, hvis du eller dine kolleger bliver tilbudt en gave eller fordel.

Hovedreglen er, at du som medarbejder i Københavns Kommune ikke må modtage gaver. Gaver er både materielle og immaterielle goder som fx vin, en rejse eller en fordelagtig rabataftale.

Som følge af Scan Tech redegørelsen, er der gjort følgende yderligere tiltag for at sikre, at en lignende sag ikke opstår:

IT-Udviklingscenter

1. Pågældende medarbejder i den udbudsjuridiske enhed har opsagt sin stilling i denne måned og der er derfor ikke gjort yderligere overfor medarbejderen i forhold til sagen.
2. Ledelsen har indskærpet for hele den udbudsjuridiske enhed i Koncernservice, at medarbejderne altid skal gøre tydeligt opmærksom på i en rådgivningssituation, at enheden kun kan rådgive omkring udbudsreglerne og ikke kommunens øvrige regler.
3. Ligeledes har ledelsen indskærpet overfor alle centerets medarbejdere retningslinjerne for modtagelse af gaver.

IT-Driftscenter

1. Ligeledes har ledelsen indskærpet overfor alle centerets medarbejdere retningslinjerne for modtagelse af gaver.
2. Den respektive kontorchef har afholdt samtale med den pågældende it-tekniker og indskærpet reglerne.