

# **Arbeidstakers mottak av gaver fra andre enn arbeidsgiver**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 508  
Leveringsfrist: 25.november 2009

Til sammen 15 989 ord

19.11.2009

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Tema og problemstilling	1
	arbeidsgiver    tredjemann (gaveyter, omverdenen; konkurrenter, kunder, befolkningen)	1
1.2	Avgrensninger	2
1.2.1	Tema	2
1.2.2	Gavebegrepet	4
1.3	Den videre fremstilling	5
<b><u>2</u></b>	<b><u>RETTSKILDEBILDET</u></b>	<b><u>7</u></b>
2.1	Spesiallovgivning	7
2.2	Teori	8
2.3	Forvaltningsrettslige begrensninger	8
2.4	Privatrettslige begrensninger	8
<b><u>3</u></b>	<b><u>ER DET ADGANG FOR ARBEIDSGIVER TIL Å REGULERE ARBEIDSTAKERNES MOTTAK AV GAVER?</u></b>	<b><u>9</u></b>
3.1	Arbeidsavtalen	9
3.2	Styringsretten	12
3.2.1	Vilkåret om formålstjenelighet	12
3.2.2	Vilkåret om forholdsmessighet	18
<b><u>4</u></b>	<b><u>ALMINNELIG GAVEFORBUD FOR ARBEIDSTAKERE</u></b>	<b><u>21</u></b>

<b>4.1</b>	<b>Spesialbestemmelser som oppstiller gaveforbud</b>	<b>21</b>
4.1.1	Tjenestemannsloven § 20 1.ledd	21
4.1.2	Helsepersonelloven § 9	21
4.1.3	Straffeloven § 276a 1.ledd bokstav a	21
<b>4.2</b>	<b>Gjelder det et arbeidsrettslig gaveforbud?</b>	<b>21</b>
4.2.1	Spesialbestemmelsene samholdt med arbeidsrettslige prinsipper	22
4.2.2	Behov for et alminnelig forbud	29
4.2.3	Behov for sammenheng i regelverket	36
4.2.4	Et forbuds preventive effekt	42
<b>4.3</b>	<b>Gaveforbudets virkninger</b>	<b>43</b>
<b>5</b>	<b><u>KAN ARBEIDSGIVER PÅLEGGE EN RAPPORTERINGSPLIKT VED GAVETILBUD?</u></b>	<b>44</b>
<b>5.1</b>	<b>Arbeidsavtalen</b>	<b>44</b>
<b>5.2</b>	<b>Arbeidsmiljøloven kap.9 om kontrolltiltak</b>	<b>47</b>
5.2.1	Er rapporteringsplikt et kontrolltiltak?	47
5.2.2	Arbeidsmiljøloven § 9-1 1.ledd	47
<b>6</b>	<b><u>SAMMENFATNING AV AVHANDLINGEN</u></b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b>57</b>
<b>7.1</b>	<b>Lover</b>	<b>57</b>
<b>7.2</b>	<b>Forskrifter</b>	<b>57</b>
<b>7.3</b>	<b>Forarbeider</b>	<b>57</b>
<b>7.4</b>	<b>Rettspraksis</b>	<b>58</b>
7.4.1	Høyesterett	58
7.4.2	Lagmannsrett	58
7.4.3	Tingrett	58

7.4.4	EF-domstolen	58
7.4.5	Klagenemda for offentlige anskaffelser	58
<b>7.5</b>	<b>Litteratur</b>	<b>59</b>
<b>7.6</b>	<b>Nettdokument</b>	<b>59</b>
<b>7.7</b>	<b>Personlig meddelelse</b>	<b>60</b>
<b>7.8</b>	<b>Andre kilder</b>	<b>60</b>

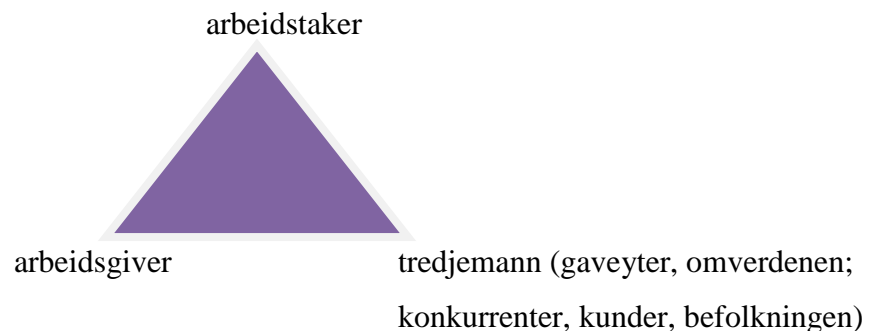
# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Tema for avhandlingen er de arbeidsrettslige spørsmålene som reiser seg der en arbeidstaker under ansettelsesforholdet, mottar gave fra andre enn arbeidsgiveren.

Problemstillingen involverer tre parter; arbeidstaker, gaveyter og arbeidsgiver.

Problematikken oppstår ved at arbeidstaker mottar en gave fra en giver, en fysisk person eller en juridisk person, som står utenfor ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver blir trukket inn på bakgrunn av ansettelsesforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Forholdet mellom arbeidsgiver og omverdenen utløses samtidig med at konsekvensene av gavemottaket oppstår.



Arbeidstakerne utfører arbeid i arbeidsgivers tjeneste, jfr. aml. § 1-8 1.ledd. De ansatte representerer med andre ord arbeidsgiveren utad. Gavesituasjonen er foranlediget av arbeidstakernes stilling, herunder deres arbeidsoppgaver. Gavemottak reiser tvil om arbeidstaker påvirkes av gaven, det vil si om arbeidstaker handler eller unnlater å handle på bakgrunn av gaven. Dette er et spørsmål om hvilken betydning mottaket har for arbeidsgivers tillit til arbeidstakerne som mottar gaver, og i tillegg hvilken betydning dette har for tilliten til arbeidsgivers virksomhet i befolkningen og næringslivet. I Rt.1918.575 ble en arbeidstaker dømt til å betale arbeidsgiver erstatning etter at han for egen regning

hadde drevet virksomhet i konkurranse med arbeidsgiverens virksomhet. Høyesterett betraktet forholdet som et rettsbrudd overfor arbeidsgiver fordi arbeidstakeren overskred retten han var gitt.

Problemstillingene i avhandlingen er om arbeidsgiver overfor arbeidstakeren, kan fastsette et gaveforbud og om det kan oppstilles et alminnelig forbud mot gavemottak for arbeidstakere, samt om arbeidsgiver kan pålegge sine arbeidstakere å rapportere om gavetilbud og – mottak.

## 1.2 Avgrensninger

### 1.2.1 Tema

Spørsmålet er hva den enkelte arbeidstaker kan motta av gaver fra tredjemenn, det vil si andre enn arbeidsgiver. Det som skal undersøkes er de arbeidsrettslige problemstillingene som reiser seg der arbeidstakere mottar gaver. Det er kun situasjoner der gavemottaker opptrer som arbeidstaker som er relevant for avhandlingen. Tilfeller der giver og mottaker har en privat relasjon, faller utenfor emnet.

For det første må det avgrenses mot ytelser gjerningspersonen har krav på. For det andre må det avgrenses mot påskjønnelser som gjerningspersonen har rett til å ta i mot<sup>1</sup>.

Oppgaven behandler heller ikke gaver som ikke er egnet til å påvirke arbeidstakernes tjenestelige handlinger. Lovgiverne ved tjml. § 20 hevdet at et alminnelig forbud ville kunne virke urimelig og støtende i praksis<sup>2</sup>. På denne bakgrunn ble vilkåret ”til hensikt eller egnet til” videreført. Begrunnelsen var at mottak av gaver ikke ville være i strid med god forretningsskikk å ta imot ettersom de ikke kunne anses egnet til å påvirke de tjenestelige handlinger. Dette innebærer et krav om tilknytning mellom ytelsen og arbeidstakerens rolle. Det må derfor kunne påvises at gaven er utløst av arbeidstakerens

---

<sup>1</sup> NOU 2002:22 s.53

<sup>2</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.35

stilling, og at den har hatt til hensikt eller er egnet til å påvirke arbeidstakerens tjenestelige handlinger eller unnlatelser. Dette er også et vilkår etter helsepersonelloven § 9 og strl. § 276a 1.ledd bokstav a som krever at gaven mottas ”i anledning av stilling”.

Uttrykket ”egnet til” inneholder en objektiv standard. Spørsmålet er om de ytre forhold, og om disse generelt og objektivt sett er egnet til å svekke tilliten til arbeidstakernes habilitet og upartiskhet, uavhengig av hvor stor tillit man måtte ha til den aktuelle tjenestemanns personlige integritet. Dette innebærer at det må foretas en vurdering av hvordan andre, både innenfor og utenfor virksomheten, herunder befolkningen, markedet, potensielle kunder og samarbeidspartnere, kan oppfatte mottak av ytelsen. Det er uten betydning om ansatte faktisk lar seg eller ville latt seg påvirke eller ikke. Den enkelte arbeidstakers subjektive oppfatning av ytelsens påvirkningskraft er altså uten betydning. Tidspunktet for gavemottaket er som utgangspunkt ikke avgjørende. Så lenge gaven er egnet til å påvirke er det uten betydning om den gis før, samtidig eller etter at oppdraget er fullført eller beslutningen er tatt. Det kan likevel være et skjerpene moment at gaven ble gitt før avgjørelsen ble tatt eller oppdraget fullført.

Gaver som ytes en bestemt gruppe eller avdeling i virksomheten, eller virksomheten som sådan, vil heller ikke bli behandlet.

Problemstillingene har også en skatterettslig side. Dette vil imidlertid ikke bli behandlet i avhandlingen annet enn som analogiske betraktninger.

Den enkelte arbeidstakers mottak av gaver kan virke skadelig på det psykososiale arbeidsmiljøet. I en arbeidsgruppe der kun en eller noen få av arbeidstakerne mottar en gave som kollegaene ikke mottar eller nyter godt av, kan oppleves som forskjellsbehandling og forårsake dårlig miljø på arbeidsplassen. Denne problemstillingen behandles ikke i avhandlingen.

### 1.2.2 Gavebegrepet

Lovgivningen gir ingen definisjon av begrepet gave. En forklaring av begrepet må derfor ta utgangspunkt i ordets betydning i den daglige tale, jfr. rettskildelæren. Gave kan beskrives som en ikke-vederlagsbetinget ytelse. Stang uttalte i sine forelesninger at som utgangspunkt kan gave defineres som *”en rettshandel hvorved en person (giveren) forminsker sin egen formue og øker en annens(mottakerens, donatarens) for så vidt den fremtrer som foretatt i den hensikt å fremkalle disse virkninger”*<sup>3</sup>. Stang beskriver i tråd med tradisjonen, ”gave” som en formuesforskyvning fra giver til mottaker. Formålet kan være å få et oppdrag, å bli fordelaktig behandlet, dårligere/negativ behandling av gaveyters konkurrenter, eller fordelaktige unnlaterer for gaveyter. Gaven kan regnes som et naturlig uttrykk for anerkjennelse av gavemottakers utførte arbeid eller unnlaterer av å utføre en av sine arbeidsoppgaver.

NHO som er toneangivende på arbeidsgiversiden i det private næringsliv, har definert gave *”som varer, tjenester eller penger”*<sup>4</sup>. En gave kan også beskrives som en fordel, en begunstiging eller en form for belønning. Det er ikke et krav at ytelsen har en økonomisk verdi, verken at den har det på mottakelsestidspunktet eller at den må ha en potensiell økonomisk verdi. Dette omfatter både aktive handlinger og unnlaterer. Også gave fra en offentlig sektor til ansatt i en annen offentlig sektor omfattes av gavebegrepet<sup>5</sup>.

I denne arbeidsrettslige sammenheng kan det være tale om en ensidig eller gjensidig disposisjon. Gaven i seg selv kan fremstå som en ensidig disposisjon. I virkeligheten kan den være en del av et større *system* der det skjer en gjensidig utveksling av ytelser. Selv om en ytelse ikke er gitt i den hensikt å påvirke mottakeren, kan den positive følelsen mottakeren opplever i forbindelse med mottaket av ytelsen, gjøre at han eller hun blir påvirket til et mer positivt syn på avgiveren og dennes produkter enn hva som ellers ville ha vært tilfellet. Ytelsen kan dermed være egnet til å påvirke arbeidstakerens tjenstlige

---

<sup>3</sup> Solem/Stang s.6

<sup>4</sup> NHO 2006 s.6

<sup>5</sup> Jfr. OL på Lillehammer-saken



handlinger. Det etiske inntrykket en slik disposisjon gir allmennheten, kan medføre et negativt omdømme for virksomheten/etaten. Et eksempel kan være oppdragsgiveren som velger å inngå kontrakt med en tilbyder som i konkurransen står likt med konkurrentene og der det ikke finnes saklig grunn til å velge den ene fremfor en av de andre tilbyderne. Representant for oppdragsgiver kan i et slikt tilfelle ha mottatt en form for belønning for å gi oppdraget til den tilbyderen som ble foretrukket i anbudsrunderen. Gaven kan da anses som en belønning som gis i bytte mot positiv behandling av gaveyter.

Dersom ytelsene verdsettes likt er det i utgangspunktet ikke tale om en gave, men om bytte. Dette omfatter situasjoner der godtgjørelsen overstiger det som står i rimelig forhold til det utførte arbeidet, og andre gjensidige disposisjoner som inneholder et gaveelement eller der ytelse og motytelse ikke står i rimelig forhold til hverandre. Når arbeidstakere bestikkes er situasjonen derimot en annen. Arbeidstakere mottar godtgjørelse i form av lønn for utført arbeid av arbeidsgiveren. Godtgjørelse som mottas fra tredjemenn i tillegg til lønnen fra arbeidsgiver, vil derfor rammes av gavereglene.

### 1.3 Den videre fremstilling

I kapittel 2 redegjøres det for relevante rettskilder.

Ettersom det ikke finnes en alminnelig regel om gavemottak vil arbeidsgivers adgang til å regulere arbeidstakeres gavemottak fra andre enn arbeidsgiveren, behandles i kapittel 3. Hvorvidt det i arbeidsavtalen kan fastsette et gaveforbud drøftes i 3.1. Videre undersøkes i 3.2 om arbeidsgivers styringsrett gir arbeidsgiver hjemmel til å forby mottak av gaver. For begge vurderingene vil det bli en avveining av arbeidsgivers behov kontra virkningene for arbeidstakerne.

I kapittel 4 foretas en rettspolitisk vurdering av om det kan oppstilles et alminnelig gaveforbud på bakgrunn av spesialbestemmelser som angir gaveforbud, samt generelle arbeidsrettslige og samfunnsøkonomiske betraktninger.

Sist vil det i kapittel 5 vurderes hvorvidt arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakerne en rapporteringsplikt om gavetilbud – og mottak. Først behandles spørsmålet om arbeidsavtalen åpner for dette, jfr. 5.1. Dernest i 5.2 gjennomgås arbeidsgivers adgang på bakgrunn av styringsretten, herunder kontrolltiltak etter aml. § 9-11.ledd.

I kapittel 6 gis det en sammenfatning av konklusjonene i avhandlingen.

## **2 Rettskildebildet**

### **2.1 Spesiallovgivning**

Det finnes ikke en generell lovbestemmelse som regulerer arbeidstakeres mottak av gaver. Veiledning må derfor søkes blant annet i spesialbestemmelser om gavemottak.

For noen arbeidstakergrupper av offentlig ansatte finnes det lovbestemmelser som fastsetter et gaveforbud. Tjenestemannsloven § 20, helsepersonelloven § 9, og lov om statsforetak § 29 er aktuelle eksempler. På det privatrettslige området finnes det lovfestet gaveforbud i aksjeloven § 6-17. I skatteloven § 6-22 er utgifter knyttet til bestikklser unntatt fra hovedregelen om fradragsrett.

Et annet fellestrekk for private og offentlige ansatte er helsepersonelloven § 9 og straffeloven § 276a 1.ledd bokstav a som gir hjemmel for å sanksjonere mottak av ”utilbørlig fordel”. Utilbørlighetsbegrepet angir en rettslig standard for grensen mellom på den ene siden gaver det er tillatt å ta imot og på den andre siden ikke tillate gaver. Med utgangspunktet i den rådende moralske oppfatningen i samfunnet må det vurderes hvilke gaver som bør anses som ”utilbørlig” å motta.

Felles for bestemmelsene er at de er bygget på de samme prinsippene, nemlig lojalitet og god forretningsskikk. Analogislutninger og betraktninger ut fra de reelle hensyn som gjør seg gjeldende for arbeidsforhold generelt, vil av den grunn være relevant for drøftelsene. Gavereglene kan dermed anses som en refleks av de andre lovreglene.

## 2.2 Teori

I arbeidsrettslig teori er disse spørsmål bare kortfattet behandlet i de generelle fremstillinger, jfr. blant annet *Oversikt over arbeidsretten*<sup>6</sup> og *Den individuelle arbeidsrett del II*<sup>7</sup>.

## 2.3 Forvaltningsrettslige begrensninger

I forvaltningsretten gjelder det prinsipper om habilitet og saklighet, og at beslutninger ikke må bygge på vilkårlighet eller utenforliggende hensyn. Også i arbeidsretten eksisterer det et alminnelig saklighetsprinsipp<sup>8</sup> og et krav om at beslutninger må ha et forsvarlig grunnlag<sup>9</sup>. De forvaltningsrettslige prinsipper kan på denne måten sies å supplere de arbeidsrettslige regler for offentlig ansatte<sup>10</sup>.

## 2.4 Privatrettslige begrensninger

Alminnelige kontraktsrettslige begrensninger legger føringer på arbeidsavtalens innhold. I tillegg kommer at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan legge begrensninger på arbeidstakeres mottak av gaver, forutsatt at begrensningene har en saklig begrunnelse<sup>11</sup>.

Fordi gavemottak kan være samfunnskadelig i den forstand at de virker konkurransevridende, og kan skade tilliten til arbeidsgivers virksomhet, bransjen og i verste fall også økonomien, vil konkurransereglene ha betydning for hva som kan aksepteres av gavemottak.

---

<sup>6</sup> Jakhelln 2006 s.315

<sup>7</sup> Dege 2009 s.820 flg.

<sup>8</sup> Jakhelln 2007 s.50 og Rt.2001.418 s.427

<sup>9</sup> Rt.2001.418 s.427

<sup>10</sup> Frihagen 1977 s.113-114

<sup>11</sup> Rt.2001.418 s.427

### **3 Er det adgang for arbeidsgiver til å regulere arbeidstakernes mottak av gaver?**

#### **3.1 Arbeidsavtalen**

Ettersom det ikke finnes lovhjemmel som regulerer arbeidstakeres mottak av gaver, må det undersøkes om arbeidsgiver kan regulere dette i arbeidsavtalen.

Etter avtaleloven § 36 kan en avtalebestemmelse ”helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende”, jfr.1.ledd. En lignende regel finnes i aml.§ 14-19 2.ledd som gjelder Arbeidstilsynets godkjenning av arbeidsreglement.

Spørsmålet er om det vil virke urimelig for arbeidstakere og ikke kunne ta imot gaver.

I forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver<sup>12</sup> er det den individuelle arbeidsavtalen som trekker opp grensene for arbeidstakernes rettigheter og plikter. I henhold til den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i kontraktsforhold, plikter kontraktspartene å opptre lojalt i forhold til den annen parts interesser. Denne lojalitetsplikten er også lagt til grunn i arbeidsretten<sup>13</sup>. Bakgrunnen for plikten er at avtalen bygger på et tillitsforhold mellom partene der begge plikter å ivareta hverandres interesser på tilbørlig måte, herunder ikke ensidig hevde sine egne interesser dersom det er til skade for den andre parten og ikke påføre den andre parten tap. Plikten innebærer en underordning av bestemte forventninger om identifisering med arbeidsgivers interesser og medfører at arbeidstakeren må ta hensyn

---

<sup>12</sup> Jfr. illustrasjon i kap.1.1

<sup>13</sup> Jfr. Rt.1990.607 s.614

til hva som tjener virksomheten eller etaten best<sup>14</sup>. Høyesterett uttalte nylig i en sak som gjaldt økonomisk utroskap at *”(d)ersom en ansatt i strid med de forpliktelser som vedkommende har overfor arbeidsgiveren, mottar en gave av en viss størrelse fra en forretningsforbindelse, vil dette ikke bare representere et tillitsbrudd overfor arbeidsgiveren. Ved å motta gaven vil arbeidstakeren sette seg i et avhengighets- eller tilknytningsforhold til forretningsforbindelsen, og dette vil lett medføre splittet lojalitet. I tillegg kommer det tap av tillit og omdømme i markedet som arbeidsgiveren vil bli påført dersom forholdet blir kjent. Det at en ansatt i strid med sine forpliktelser overfor arbeidsgiveren mottar en slik gave fra en forretningsforbindelse, innebærer derfor i seg selv at arbeidstakeren handler mot arbeidsgiverens interesser.”*<sup>15</sup>

Dette er kjernen i problematikken rundt arbeidstakeres gavemottak. Når arbeidstakere uoppfordret mottar gaver kan det slik Høyesterett uttaler overfor, oppstå en interessekonflikt mellom arbeidsgivers og arbeidstakerens interesser. Arbeidstakers egeninteresse i å motta gaven kan stå i strid med arbeidsgivers interesse i tillitsfulle medarbeidere og at virksomheten/etaten har et godt omdømme. Illojaliteten kan bestå i at de forretningsavtaler som arbeidstakeren velger å inngå blir mindre fordelaktige og inntektsgivende, og at foretakets omdømme og tillit utsettes for skade dersom det offentlig blir kjent at gavemottak aksepteres. Disse to faktorene kan medføre et økonomisk tap for virksomheten/etaten. Når ansatte tar imot gaver vil de bryte sin plikt til å opptre lojalt ved og ikke fremme arbeidsgiverens interesser. På den måten opptrer arbeidstakerne ut i fra det som tjener virksomheten/etaten best. Å ta imot gaver vil derfor ikke være forenelig med de tillitskrav stillingen forutsetter, og dermed representere tillitsbrudd.

Lovgiverne påpekte ved utarbeidelsen av gaveforbudet i helsepersonelloven § 9 2.ledd at det måtte tas hensyn til myndige personers handlefrihet<sup>16</sup>, både på mottaker – og avgiversiden. I henhold til handlefriheten kan ethvert individ fritt velge om de vil gi eller ta imot gaver. Til dette kan innvendes at arbeidstakerne opptrer som representanter for

---

<sup>14</sup> Engelsrud 2006 s.166 flg.

<sup>15</sup> Rt.2009.524 premiss 18

<sup>16</sup> Ot.prp.nr.13 (1998-1999) s.65

arbeidsgiver, jfr. definisjonen av ”arbeidstaker” i aml.§1-8 1.ledd. I kontrakter der den ene parten skal representere den andre, er plikten til å opptre lojalt i forhold til den andre part streng sammenlignet med kontrakter der ingen av partene direkte representerer den andre part. Lojalitetsplikten tilsier derfor at påskjønnelser og lønn for arbeidet arbeidstakerne utfører, kun er relevant å motta fra deres prinspal, virksomhetens eiere eller leder, og ikke fra tredjemenn som kunder, samarbeidspartnere mv..

Arbeidsgiver må på bakgrunn av lojalitetsplikten kunne stille strenge krav til sine arbeidstakeres utførelse av arbeidsoppgavene slik at plikten overholdes. Lojalitetsplikten taler derfor i retning av at en bestemmelse som pålegger arbeidstakere gaveforbud, ikke vil fremstå som urimelig etter avtl. § 36.

For det andre skal det etter prinsippet om god forretningsskikk tilstrebes fullkommen konkurranse. Dersom noen i konkurransen forsøker å ”kjøpe” seg til innflytelse eller til å få et oppdrag, vil det kunne være i strid med god forretningsskikk å takke ja til en slik ytelse. Ved slike gavemottak vil det oppstå en konkurransevridding hvis gaven gis for å få et fortrinn eller vinne konkurransen<sup>17</sup>. En regel om gavemottak vil derfor ikke virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk.

Et tredje moment er at gaveforbud kan ha en preventiv effekt på to måter. For det første har virksomheter og offentlig sektor behov for tillit fra etterspørerne av varene og tjenestene deres, herunder eksisterende og potensielle kunder og samarbeidspartnere, brukere mv. Et forbud kan gi et positivt inntrykk av virksomhetens/etatens etikk og forebygge mistanke om at ansatte ikke opptrer slik forretningsmessige prinsipper tilsier. Således kan forbudet danne grunnlag for et godt omdømme blant publikum. Gavemottak kan gi svekket omdømme som igjen gir lavere inntekter og således påfører virksomheten et økonomisk tap. Dette taler for at det ikke vil fremstå som urimelig å fastsette et forbud mot

---

<sup>17</sup> Jfr. mfl.§ 25 og Ot.prp.nr.57(1971-1972) s.20, jfr. Ot.prp.nr.55(2007-2008) s.206.

gavemottak i arbeidsavtalen. For det andre kan arbeidsgivers forbud mot gaver gi en preventiv effekt mot de mer alvorlige tilfellene som straffbare forhold representerer.

For det gjerde kan et forbud sikre kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø blant alle ansatte, jfr. aml.§ 4-1 1.ledd. Hvis en ansatt mottar en gave, vil de øvrige ansatte som ikke er i posisjon til å motta gaver, kunne oppleve gavemottaket som forskjellsbehandling.

På bakgrunn av vurderingen overfor vil det ikke virke urimelig overfor arbeidstakeren å avtalefeste en bestemmelse om forbud mot gaver. Arbeidsgiver har således adgang til å fastsette et gaveforbud i arbeidsavtalen.

## 3.2 Styringsretten

Forutsatt at det ikke er regulert i arbeidsavtalen eller på annen måte er hjemlet et gaveforbud, blir spørsmålet om arbeidsgiver i kraft av retten til å lede, kontrollere, organisere, til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør, den såkalte styringsretten<sup>18</sup>, kan regulere adgangen til å motta gaver. Dette er et spørsmål om hvilke krav arbeidsgiver kan stille til sine arbeidstakeres utførelse av arbeidsoppgaver, og videre hvor strenge disse kravene kan være.

Bruk av styringsretten forutsetter at det er saklig grunn til å utøve den. Arbeidsgivers beslutninger må derfor ha en saklig begrunnelse. Det innebærer at forbudet må være formålstjenelig og fremstå som forholdsmessig.

### 3.2.1 Vilkåret om formålstjenelighet

Kravet til at forbudet må være formålstjenelig betyr at tiltaket må være egnet til å nå formålet bak det.

---

<sup>18</sup> Jfr. Rt.2000.1602 s.1609



Med utgangspunkt i definisjonen av arbeidstaker skal denne ”utføre(r) arbeid i annens tjeneste”, jfr. aml. § 1-8 1.ledd. Et utslag av styringsretten og det underordningsforhold arbeidsavtalen etablerer er arbeidstakernes lydighetsplikt overfor arbeidsgiveren.

Arbeidstakerne stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon, jfr. Rt.2001.418, og må derfor forholde seg til det arbeidsgiver i kraft av styringsretten pålegger dem å gjøre. For at virksomheten eller etaten skal fungere mest mulig hensiktsmessig og driftsøkonomisk må arbeidsgiver ha en slik rett. Saklighetskravet legger likevel begrensninger på arbeidsgivers styringsrett.

Det er opplagt i arbeidsgivers interesse å vite hva arbeidstakerne i anledning sin stilling velger å gjøre og ikke gjøre. Som en følge av lojalitets- og lydighetsplikten anses arbeidstakere som representant for virksomheten eller etaten, og skal følgelig representere dens interesser. Det vil være i strid med virksomhetens interesser at arbeidstakernes handlemåte svekker dens omdømme og tillit, jfr. lojalitetsplikten<sup>19</sup>.

Målsetningen om tillitsfulle arbeidstakere har også en berøringsflate til kravet om beslutningstakerens habilitet. En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en sak når det foreligger andre særegne forhold som ”er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet”, jfr. § 6 2.ledd. Spørsmålet om arbeidstakeren er habil berører forholdet mellom arbeidsgivers virksomhet og omverdenens inntrykk av virksomheten<sup>20</sup>. På bakgrunn av ordlyden i § 6 2.ledd har Smith beskrevet etisk atferd i forvaltningen som at «du skal opptre på en slik måte at omverdenen kan ha tillit til at du opptrer upartisk»<sup>21</sup>. Kristiansand kommunes veiledning beskriver arbeidstakernes lojalitetsplikt på en lignende måte; ”*Alle plikter å arbeide aktivt for å nå kommunens vedtatte mål. Dette innebærer at alle må forholde seg lojalt til de politiske og administrative vedtak som treffes, og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Alle skal være seg bevisst at de i sitt*

---

<sup>19</sup> Jfr. Rt.2009.524 premiss 18 i kap.3.1

<sup>20</sup> Jfr. illustrasjonen i kap.1.1

<sup>21</sup> Smith 1992 s.107

*arbeid danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De plikter derfor å ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk handling*<sup>22</sup>. Oslo kommunes personalreglement § 16 har regler om forbud mot gaver i tjenesten. De etiske regler bygger på tillitskapende virksomhet, forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningsskikk<sup>23</sup>. Kommunenes og forvaltningens ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Enhver kommunes forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggerne har tiltro til forvaltningen av fellesmidler og at leverandørene har tillit til kommunen som kontraktspart. All forretningsvirksomhet skal bidra til å nå kommunens mål og må baseres på plikten til å ta vare på kommunens ressurser på mest mulig økonomisk og rasjonell måte, jfr. lojalitetsplikten.

Som uttalelsen fra Høyesterett i Rt.2009.524 premiss 18 viser<sup>24</sup>, kan arbeidsgiveren oppfatte mottak av gaver som tillitsbrudd. Gavemottak er egnet til å skape tvil om arbeidstakers beslutninger er truffet på saklige kriterier. Dersom det blir kjent for omverdenen at arbeidstakeren tar imot gaver kan det svekke virksomheten eller etatens omdømme og dermed også skremme bort potensielle samarbeidspartnere og kunder. Dette omdømmetapet kan medføre et økonomisk tap i form av lavere inntekter for virksomheten. En annen mulighet er at kontrakten arbeidstakeren har inngått på vegne av arbeidsgiveren med gaveyster er økonomisk ufordelaktig og derfor kan gi et økonomisk tap. En regel om gaveforbud vil dermed kunne være egnet til styrke arbeidsgivers interesser i å nå formålet om at virksomhetens/etatens gode navn og rykte bevares, samt bidra til at virksomheten/etaten ikke lider økonomiske tap.

Hensynene til lojalitet, integritet og tillit kan overlappe hverandre. Et godt eksempel gir Agder Energis etikkveiledning til sine ansatte. De tre hensynene omtales som LIT-plattformen og er de bærende elementer i arbeidet for god etikk og positivt omdømme.

---

<sup>22</sup> Kristiansand kommune 2007

<sup>23</sup> Oslo kommune 2008

<sup>24</sup> Jfr.kap.3.1

For å kunne opptre lojalt skal arbeidstakerne unngå situasjoner der konsernets interesser er i konflikt med den enkelte arbeidstakers egeninteresse. Med integritet menes at arbeidstakerne skal opptre slik at tilliten til at forretningsrelasjoner ikke blir for tette til at omverdenen stiller spørsmålsteget ved dem. Tillit er beskrevet som et viktig hensyn for at arbeidsgiver skal ha tiltro til den enkelte arbeidstakers lojalitet og dømmekraft<sup>25</sup>. I tillegg unngås at tilliten virksomheten nyter hos både potensielle og nåværende kunder, og samarbeidspartnere svekkes. I forhold til illustrasjonen under pkt.1.1 er altså tale om å bevare tilliten i to henseender; i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og i forholdet mellom arbeidsgivers virksomhet og omverdenen.

Lojalitetsplikten er relativ. Jo større tillit det er knyttet til stillingen, desto strengere krav stilles til arbeidstakernes lojalitet. Personer i lederstillinger og personer med stort ansvar eller selvstendighet påhviler det et strengere krav til deres opptreden enn til øvrige ansatte.

Et vanskelig tilfelle er håndverkerbransjen. Det fremstår som en utbredt holdning at det er legitimt å utveksle ytelser mellom ulike profesjoner av håndverkere utenfor arbeidstiden. Et klassisk eksempel er rørleggeren og elektrikerens som utfører arbeid for hverandre som en form for vennetjeneste. Rørleggeren fikser det tette avløpet til elektrikerens, mens elektrikerens setter inn spotter i taket hos rørleggerens. Utførelsen skjer i deres fritid og ved hjelp av utstyr håndverkerne disponerer gjennom arbeidsgiverens. Det vil kunne fremstå som illojalt overfor arbeidsgiverens at ansatte bruker arbeidsgivers utstyr til å utføre arbeid som arbeidsgiver ikke får noen inntekter fra. I tillegg kan arbeidstakers arbeid i fritiden kvalifisere som bierverv fordi arbeidet er i konkurranse med arbeidsgivers virksomhet. Formålet med et gaveforbud i disse tilfellene er å verne arbeidsgivers interesser og et gaveforbud er egnet til å nå dette formålet. Det kan derfor virke rimelig og formålstjenelig at arbeidsgiver i medhold av styringsretten fastsetter et gaveforbud. Har derimot arbeidsgiver samtykket til at arbeidstakeren bruker utstyret på fritiden, vil selve bruken kunne karakteriseres som en gave fra arbeidsgiverens.

---

<sup>25</sup> Agder Energi 2007

For å hindre at det oppstår lojalitetskonflikter og sikre at arbeidsgivers interesser fremmes på best mulig måte<sup>26</sup>, vil det være et nyttig og hensiktsmessig tiltak å innføre et gaveforbud.

Dersom arbeidstakeren ikke oppfyller arbeidsavtalen kan det utgjøre en saklig grunn for arbeidsgiver i medhold av styringsretten å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Dersom arbeidsgiver har saklig grunn til å gi arbeidstakeren oppsigelse eller avskjed, kan det være et moment for at arbeidsgiver også har saklig grunn til å fastsette et forbud mot gaver. Dege hevder arbeidsgiver har en slik rett<sup>27</sup>. Et forbud vil virke mindre inngripende overfor arbeidstakeren enn en oppsigelse eller avskjed. En mer til det mindre-betraktning taler derfor for at det bør være adgang for arbeidsgiver til å fastsette et forbud mot å motta gaver. Avgjørelsen i Rt.1992.1023 kan illustrere spørsmålsstillingen. I denne saken ble avskjedigelsen av en flykaptein opprettholdt som oppsigelse fordi det ble ansett som saklig begrunnet å si opp mannen etter at han hadde smuglet drikkevarer gjennom tollene. Det var vel kjent blant de ansatte at varene måtte fortolles. Ettersom ordningen bygde på tillit, var kontrollrutinene ikke så strenge. Videre ble det vektlagt at de ansatte kjente til konsekvensene ved brudd på regelen. Også alvorlighetsgraden ble vurdert, men ble ikke ansett som stor. Avskjeden ble bedømt som en for streng reaksjon, og beslutningen ble derfor opprettholdt som en oppsigelse.

Alvorlighetsgraden ved gavemottak kan karakteriseres som stor. Utførelsen av arbeidsoppgavene bygger på et tillitsforhold. Den nødvendige tilliten for stillingen svekkes når ansatte velger å ta imot gaver. Avgjørelsen i Rt.1992.1023 viser at illojal opptreden overfor arbeidsgiveren oppfylder vilkåret om "saklig grunn" til oppsigelse, jfr. aml.§15-7 1.ledd. Hensynene bak reglene om oppsigelse og avskjed er de samme som ved gaveforbudet, nemlig lydighet, lojalitet, bedriftsøkonomi og forsvarlig arbeidsmiljø. Et gaveforbud må anses som et mindre inngripende tiltak overfor de ansatte enn det å motta

---

<sup>26</sup> Jfr. grundigere redegjørelse i kap.3.1

<sup>27</sup> Dege 2009 s.820

oppsigelse eller avskjed. Dersom illojalitet kan utgjøre saklig grunn til opphør av arbeidsforholdet, vil derfor kunne tale for at arbeidsgiver med hjemmel i styringsretten har saklig grunn til å fastsette et forbud mot gaver.

Dommen kan kritiseres. Når det oppstår brudd på gjeldende regler i et arbeidsforhold er det naturlig at arbeidsgiveren ønsker å gjøre disse reglene strengere. For det tilfelle som dommen gjaldt betyr det at kontrollsystemet må skjerpes ettersom det ikke var tilstrekkelig at det bygget på tillit. Det kan medføre at flyene må stå lengre på bakken og vente fordi kontrollen som gjennomføres tar lengre tid. Dette vil gå ut over kundene som må vente lenger før flyet tar av, og samtidig som det påfører arbeidsgiveren ekstra utgifter. Disse ulempene kan tale for at avskjed burde vært ansett som riktig sanksjon. Slik er regelen ved brudd på sjømannsloven § 15 1.ledd bokstav d dersom sjømannen skjuler tollpliktig gods om bord. Et ytterligere moment er at det kan kvalifisere som avskjedsgrunn etter tjml.§ 20 2.ledd. Etter bestemmelsen kan arbeidsgiver ilegge den ansatte ordensstraff eller avskjedige vedkommende.

Videre kan et forbud ha en betydelig preventiv effekt. Det vises til redegjørelse for dette momentet i 3.1. Et gaveforbud kan være med på å oppnå dette målet og det taler følgelig for at tiltaket er formålstjenelig.

Et annet tema i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er hensynet til øvrige ansatte. Aml. § 4-1 1.ledd stiller krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det vises til 3.1. Et forbud mot å ta imot gaver kan av den grunn sies å nå formålet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Ved å innføre et gaveforbud vil det ikke oppstå tvil eller mistanke om at virksomheten/etaten ikke opptrer uavhengig og etter objektive kriterier. Forbudet vil være et tiltak for å sikre arbeidstakernes lojalitet, og virksomhetens/etatens interesser i et godt omdømme og en god forretningsmessig drift. Tiltaket vil på denne bakgrunn kunne anses som formålstjenelig og saklig.

### 3.2.2 Vilkåret om forholdsmessighet

Dersom andre tiltak som er mindre inngripende overfor arbeidstakeren kan gjøre samme nytten, tilsier saklighetsbegrensningen at dette foretrekkes. Et alternativ til et forbud er en hovedregel om gaveforbud, med tilhørende unntak. For at gaven skal kunne tas imot kan arbeidsgiver gi dispensasjon fra hovedregelen. En slik regel forutsetter at arbeidstaker søker arbeidsgiver om samtykke til å ta imot gaven. Spørsmålet er om en slik regel er egnet til å nå formålet.

En måte å gjøre dette på er at arbeidstakerne uten opphold gir arbeidsgiver beskjed når vedkommende mottar en gave eller tilbud om gave. På den måten gis arbeidsgiveren mulighet til å vurdere gavens lovlighet og eventuelt også om det er etisk forsvarlig å motta den. Arbeidstaker slipper dermed selv å ta stilling til om det oppstår en interessekonflikt. De ansatte vil ved en slik regel oppfylle sin lojalitetsplikt ved å gi beskjed om muligheten for at virksomhetens interesser risikerer å bli svekket. Arbeidsgivers interesser vil med en slik regel bli ivaretatt. Tiltaket vil på dette grunnlag være egnet til å nå formålet.

I de tilfeller der arbeidsgiver samtykker til at det tas imot gaver, kan det tilsynelatende virke ubetenkelig å ta motta gaver, fordi lojalitetsplikten til arbeidsgiver ikke er brutt. Ut i fra forholdet mellom arbeidsgiver og omverden<sup>28</sup> er det imidlertid en stor hake ved en slik regel. Ved første øyekast vil tiltaket utad gi inntrykk av at virksomheten tar etiske problemstillinger på alvor og det vil kunne styrke tilliten til virksomhetens eller etatens arbeid. Innvendingen er at det ut fra et etisk perspektiv ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver utelukkende tar hensyn til egen virksomhet. Det kan gi en dårlig signaleffekt i det marked givervirksomheten og virksomheten/etaten der gavemottaket fant sted, opererer dersom gavemottak blir offentlig kjent. Gavemottaket kan skape inntrykk av at mottak av gaver er akseptabelt i dette markedet eller i hele den offentlige sektor.

---

<sup>28</sup> Jfr. illustrasjonen i 1.1

Mottaket kan i tillegg ha en konkurransevridende effekt i markedet der arbeidsgivers virksomhet operer. Hensynet til øvrige konkurrenter som risikerer å tape en anbudsrunde fordi tilbyderer som ble foretrukket gav oppdragsgiver en gave, tilsier at en regel med dispensasjonsrett ikke bør gjelde. Arbeidsgivers samtykke til mottaket, vil kunne begrense konkurransen på markedet, dersom gaven motiverer mottaker til inngå kontrakt eller til å samarbeide med givervirksomheten. Når det ikke konkurreres på ytelse, men på bakgrunn av gavers størrelse el. vil det kunne medføre en konkurransevridning. Hele sektoren eller markedet kan dermed bli skadelidende på grunn av en enkelt handling.

En tredje innvending er at en dispensasjonsrett for arbeidsgiver forutsetter at arbeidsgiveren er kvalifisert til å foreta en vurdering av gavens potensielle virkninger ikke bare for egen virksomhet eller etat, men også markedet eller befolkningen ellers. Arbeidsgivere har ikke den nødvendige kunnskap og evne til å foreta en slik vurdering. Det vil derfor være vanskelig for arbeidsgivere på egne ben å gi en balansert, objektiv vurdering av gavens potensielle totale virkninger. En dispensasjonsrett vil dermed ikke være formålstjenelig.

Et fjerde motargument er hva som er mest hensiktsmessig ut fra en retts teknisk synsvinkel. Hvis arbeidsgiverne ved hvert enkelt tilfelle skal vurdere en gaves lovlighet og om den er etisk forsvarlig å motta, vil kunne oppstå store sprik i de enkelte arbeidsgivers vurderinger av hva som er akseptabelt å motta og hva som ikke er det. Fordi det vil være lettere å håndheve én klar regel kan det retts teknisk være mer hensiktsmessig med *en* regel som angir et absolutt forbud. På den andre siden er det vanskelig å oppstille en regel som kan fange opp alle tilfeller. De ulike typer gaver kan skille seg såpass mye fra hverandre at det kan være vanskelig å fastsette én regel som fanger opp alle ønskede tilfeller. Men så lenge gaven ikke er egnet til å påvirke<sup>29</sup>, herunder skade tilliten til arbeidsgivers virksomhet og bransjen, er hensynene bak regelen ivaretatt. Det vil dermed ikke være behov for å hindre slike gaver. Andre gaver vil rammes av forbudet. Et absolutt forbud bør derfor være tilstrekkelig til å ivareta hensynet til arbeidsgivers virksomhet.

---

<sup>29</sup> Jfr. kap.1.3

Et annet moment i forholdsmessighetsvurderingene er forbudets virkning på arbeidstakers stilling. Et forbud vil ikke fremstå som inngripende overfor arbeidstakeren. Arbeidstakeren mottar lønn for sitt arbeid fra arbeidsgiveren. Lønn i form av påskjønnelser fra *andre* enn arbeidsgiveren vil det ikke fremstå som relevant å motta. I tillegg veier arbeidsgivers interesser tungt i gavetilfellene, og det vil ikke være grunn til å verne om arbeidstakerens eller gaveveters handlefrihet på bekostning av de mothensyn som gjør seg gjeldende. God forretningsskikk tilsier at arbeidstaker lønnes utelukkende av sin arbeidsgiver og ikke av tredjemenn. Arbeidsgiver bør på denne bakgrunn ha saklig grunn til å fastsette et gaveforbud for arbeidstakerne.

Vilkåret om formålstjenelighet og forholdsmessighet må på dette grunnlag anses oppfylt, og følgelig tilfredsstillende kravet om saklig grunn til å fastsette et gaveforbud. Arbeidsgiver har dermed med hjemmel i styringsretten adgang til å forby arbeidstakerne å ta imot gaver.



## 4 Alminnelig gaveforbud for arbeidstakere

### 4.1 Spesialbestemmelser som oppstiller gaveforbud

Nedenfor gis en kort presentasjon av lovbestemmelsene som angir gaveforbud. Disse vil bli nærmere redegjort for og drøftet i 4.3.

#### 4.1.1 Tjenestemannsloven § 20 1.ledd

Tjml. § 20 1.ledd fastsetter et forbud mot gaver som ”er egnet til, eller av avgiveren ment, å påvirke hans tjenestelige handlinger”. For at disposisjonen skal rammes av forbudet er det et vilkår at gaven ikke anses som ”sedvanlige” eller er av ubetydelig verdi<sup>30</sup>.

#### 4.1.2 Helsepersonelloven § 9

Helsepersonelloven § 9 1.ledd innholder et generelt forbud mot gavemottak i tjenesten. Andre ledd gjelder spesifikt for gaver fra pasienter. Helsepersonell kan i henhold til bestemmelsen ikke ta imot gaver ”som er egnet til å påvirke helsepersonells tjenestlige handlinger på en utilbørlig måte”.

#### 4.1.3 Straffeloven § 276a 1.ledd bokstav a

Bestemmelsen angir en rettslig standard for hvor grensen går for lovlig gavemottak. Dersom arbeidstakere krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en ”utilbørlig fordel” i forbindelse med stilling eller oppdrag, er det objektive vilkåret for straff oppfylt. Med korrupsjon i anledning av «stilling» menes korrupsjon som begås i tilknytning til ordinære tjeneste- og arbeidsforhold.

### 4.2 Gjelder det et arbeidsrettslig gaveforbud?

Utgangspunktet er et gaveforbud for statlig ansatte, tjml. § 20 1.ledd.

---

<sup>30</sup> Jfr. Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.34

Spørsmålet er om forbudet kan sies å gjelde i alminnelighet for alle kategorier av arbeidstakere.

Lovgiverne ved tjml. § 20 la til grunn at det gjaldt en uskreven regel om at ingen grupper av arbeidstakere kan motta gaver fra andre enn arbeidsgiveren<sup>31</sup>. Tjml.§ 20 ble likevel videreført som en presisering av dette forbudet for statens tjenestemenn. I den juridiske teori har Jakhelln gitt uttrykk at han er enig med lovgiverne. Han hevder at det ved siden av det lovbestemte gaveforbudet i tjenestemannsloven også gjelder et forbud ut i fra alminnelige arbeidsrettslige prinsipper<sup>32</sup>. Dette taler med styrke for at gaveforbudet gjelder i alminnelighet.

#### 4.2.1 Spesialbestemmelsene samholdt med arbeidsrettslige prinsipper

Den arbeidsrettslige vurderingen av gaver i tjenestemannsloven bygger på en etisk standard. Det gjør også utilbørlighetsbegrepet som er en rettslig standard og går igjen i helsepersonelloven og straffeloven. Standarden angir grensen mellom gaver arbeidstakere kan motta og gaver arbeidstakere ikke kan ta imot. Etter straffebestemmelsens forarbeider er det opp til domstolene å trekke opp denne grensen. Det presiseres at *”det er ikke den enkelte dommers personlig oppfatning som skal være avgjørende for hvilke handlinger som er å anse som utilbørlige og dermed straffbare. Vurderingen skal bero på oppfatningen i samfunnet i lys av de reelle hensyn og grunnleggende verdier som ligger bak bestemmelsen. Utilbørlighetsstandard vil derfor ikke ligge fast, men utvikles på bakgrunn av det rådende moralsynet i samfunnet til enhver tid”*<sup>33</sup>. Ved å angi ”utilbørlig fordel” som en rettslig standard har lovgiverne ved vedtakelsen av strl. § 276a og helsepersonelloven § 9 lagt opp til en etisk vurdering på bakgrunn av det herskende moralsynet i samfunnet.

---

<sup>31</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.34

<sup>32</sup> Jakhelln 2000 s.1141

<sup>33</sup> Ot.prp.nr.78(2002-2003) s.34

Det kan stilles spørsmål om det kan settes likhetstegn mellom det som i arbeidsretten betegnes som uakseptable gaver, og straffebestemmelsens ”utilbørlig fordel”. Ordlyden ”fordel” svarer til arbeidsrettens gavebegrep<sup>34</sup>. ”utilbørlig” angir de typer gaver som må anses upassende, uriktig, utillatelig eller urimelig. Felles for de to bestemmelsene er at gavene mangler en legitim og saklig begrunnelse. Gavene er egnet til å påvirke mottaker og innebærer at andre hensyn enn forretnings- eller forvaltningsmessige ligger til grunn for hvordan de utfører sine arbeidsoppgaver. Slike andre hensyn kan være ønske om egen vinning, ønske om å begunstige en annen part på grunn av avhengighet, eller mer eller mindre bevisst lojalitet som følge av mottatte ytelser eller løfte om ytelser. Gavene mangler med andre ord et saklig grunnlag. Innenfor begge rettsområder er slike disposisjoner ansett som etisk uholdbare, jfr. at ”utilbørlig fordel” angir en rettslig standard. Terskelen for hva som kan aksepters av gaver er imidlertid ulik etter lovbestemmelsene. Tjml. § 20 1.ledd som antas å gi uttrykk for en akseptert regel også ellers i arbeidslivet, krever kun at ytelsen er egnet til eller har til hensikt å påvirke mottakers tjenestelige handlinger. Etter straffebestemmelsen er det ikke tilstrekkelig at forholdet er kritikkverdig. Ifølge forarbeidene er det innlagt en ekstra margin. Det kreves ”et ganske klart klanderverdig forhold”<sup>35</sup>. De tilfellene som ikke oppfyller dette vilkåret vil dermed anses som lovlige etter bestemmelsen.

Om en gave rammes av tjenestemannsloven, helsepersonelloven eller straffeloven beror på en helhetsvurdering av disposisjonen og omstendighetene rundt den. Det skal blant annet legges vekt på hvem som gir eller tilbyr ytelsen, hvilken stilling og hvilke fullmakter arbeidstakeren har, verdien av ytelsen, i hvilken sammenheng og til hvilket tidspunkt ytelsen gis eller tilbys samt med hvilken hensikt ytelsen gis eller tilbys.

---

<sup>34</sup> Jfr. kap.1.2

<sup>35</sup> NOU 2002:22 pkt.5.1

Det er uten betydning om ytelsen rent faktisk mottas i eller utenfor tjenesten.

Det avgjørende er om ytelsene gis til arbeidstakere i kraft av å være arbeidstakere, eller på bakgrunn av rollen som ansatt. Det er disse gavene som antas å påvirke yrkesutøvelsen<sup>36</sup>.

Fordelens økonomiske størrelse er et viktig moment i vurderingen. Gaver av ubetydelig verdi vil normalt ikke kunne sies å være egnet til påvirkning. Mottakeren vil kunne få et mer positivt syn på giveren, men det er ikke nødvendigvis tilstrekkelig til at mottaker endrer standpunkt og således lar seg påvirke til givers fordel. Slike disposisjoner er mindre egnet til reise tvil om upartiskhet og vil dermed ikke virke skadelidende på tilliten til virksomhetens/etatens arbeid.

Det er vanskelig å fastsette en absolutt grense for hvor verdifull en gave, tjeneste eller ytelse må være før den bør rammes av forbudet. I privat sektor er grensene for hva som kan karakteriseres som en verdifull gave høyere enn i offentlig sektor. Det vil være en glidende overgang mellom reklameartikler av liten økonomisk verdi og over til hjelpemidler til arbeidets utførelse som kan ha betydelig økonomisk verdi for mottakeren. Forarbeidene til helsepersonelloven § 9 satt en grense på 1000 kroner av kroneverdien i 1998<sup>37</sup>. Denne er imidlertid ikke ment som noen absolutt verdigrense. For alle tilfeller må det vurderes konkret om ytelsen er av mer enn ubetydelig verdi. Det må blant annet sees hen til givers og mottakers økonomiske situasjon og anledningen for gaven<sup>38</sup>.

Tjenestemannslovens, helsepersonellovens og straffelovens reservasjon mot sedvanlige gaver bygger på en gresedragning mellom relasjonsbygging og påvirkningsarbeid på den ene siden, og på den andre siden uakseptabel handlemåte<sup>39</sup>. Bedrifter av avhengige av gode relasjoner for å kunne selge sine produkter og tjenester. God kontakt mellom eksempelvis kunder og leverandører er en forutsetning for et velfungerende næringsliv. Nettverk er derfor et viktig virkemiddel for å utveksle informasjon som senere kan føre til et konkret

---

<sup>36</sup> Jfr. 1.3

<sup>37</sup> Ot.prp.nr.13(1998-1999) s.221

<sup>38</sup> Ot.prp.nr.13(1998-1999) s.221

<sup>39</sup> NHO 2006 s.3

samarbeid. Slike nettverk kan ha grunnlag i både personlig og forretningsmessig kontakt. Virkemidler i form av smågaver som brukes for å oppnå og vedlikeholde kontakt kan imidlertid rammes av reglene om gavemottak. Vanlig utslag av normal kontakt i forretningsforhold, gjensidig informasjonsutveksling og vanlig gjestfrihet må kunne anses akseptert. Det forventes likevel at arbeidstakeren i henhold til lojalitetsplikten, opptrer med skjerpet aktsomhet slik at det unngås at omverdenen misoppfatter kontakten mellom partene. Åpenhet rundt mottaket kan være en måte å forebygge mistanke om at ansatte ikke opptrer slik forretningsmessige prinsipper tilsier. Agder Energis etikkveiledning til sine ansatte illustrerer denne tematikken på en god måte. Den enkelte arbeidstaker ”skal ha et bevisst forhold til at handlinger og relasjoner ikke kan medføre at beslutninger treffes på annet enn rent forretningsmessige prinsipper”<sup>40</sup>.

Hensynet til profesjonalitet og uavhengighet tilsier at arbeidstakere bør være forsiktig med å innlede private relasjoner med gaveyster. Det er imidlertid ikke noe forbud mot dette. For helsepersonell vil tilsynsmyndighetens vurderingstema i saker som gjelder lovligheten gave fra pasient, ofte også bli en vurdering i forhold til forsvarlighetsplikten etter helsepersonelloven § 4<sup>41</sup>.

Det må vurderes konkret hvorvidt ytelse av gaver som ledd i relasjonsbygging, rammes av reglene om gavemottak. Hva som er skikk og bruk i den aktuelle bransjen kan være veiledende i vurderingen. I Ullevål Universitetssykehus-saken var det tale om en jakttur til Kiruna og golfstur til Malaga. Tingretten ga som eksempler på mindre verdifulle gaver en flaske vin, en konfekteske eller lignende gjerne gitt ved spesielle anledninger<sup>42</sup>. Det kan eksempelvis være gaver gitt i forbindelse med jubileum, foredrag, høytider mv. Etter tjenestemannsloven vil slike ytelser normalt kunne anses som sedvanlige og dermed være uproblematisk å motta som alminnelig påskjønnelse. Slike gaver har gjerne lav verdi og har i mindre grad evne til å påvirke mottakeren. Den alminnelige rettsbevissthet tilsier

---

<sup>40</sup> Agder Energi pkt.9 s.7

<sup>41</sup> Forskrift 22.desember 1999 nr.1559 om legemidler s.15

<sup>42</sup> Toslo-2005-134006

også at mottak av slike mindre verdifulle og sedvanlige ytelser ikke bør kriminaliseres eller sanksjoneres etter de arbeidsrettslige regler<sup>43</sup>. Disse gavetyperne vil derfor ikke være akseptabelt å motta. Hva som menes med ”verdifulle” er ikke nærmere forklart.

Fordeler gitt i forbindelse med vanlig representasjon eller som mottas i henhold til sedvane eller er tillatelig etter interne retningslinjer, og vil sjelden anses som utilbørlig.

Hvor grensen går, er vanskelig å angi eksakt. Den vil variere fra bransje til bransje, og fra bedrift til bedrift.

Reklamemateriell som gis i markedsføringsøyemed, for eksempel i form av kulepenn, notatblokker, kontorrekvisita eller annet forbruksmaterieell av mindre økonomisk verdi, vil det normalt heller ikke være grunn til å stilles spørsmålstejn ved å motta og vil derfor være akseptabelt å ta imot<sup>44</sup>. Et eksempel er legemidler gitt i markedsføringsøyemed. Disse vil imidlertid lett rammes av andre regler. Reklame for legemidler er regulert i legemiddelloven med forskrifter, se blant annet legemiddelforskriften § 13-7 5.ledd hvor det er fastsatt at reklame til helsepersonell ikke må være ”forbundet med utdeling av gjenstander, gaver, tjenester, premier eller noen annen form for ytelser av økonomisk verdi”, med unntak av ”gjenstander med ubetydelig verdi som står i forbindelse med utøvelse av vedkommendes helsepersonells virksomhet”<sup>45</sup>.

Formålet bak ytelsen er et annet sentralt moment i helhetsvurderingen. Ytes gaven i forbindelse med en tilbuds- eller forhandlingssituasjon er sannsynligheten for at formålet er å påvirke mottakeren større enn ellers. Dersom det kan bevises at fordelen var ment å påvirke mottakerens utøvelse av stillingen, og mottakeren forsto dette eller holdt det for overveiende sannsynlig, vil fordelen være utilbørlig etter helsepersonelloven § 9 og strl. § 276a 1.ledd bokstav a<sup>46</sup> og, og ikke kunne mottas etter tjenestemannsloven § 20 1.ledd. Etter straffebestemmelsen er det ikke et vilkår at fordelen faktisk oppnås. Det er heller ikke noe krav om at bestikkeren faktisk mottar en fordel.

---

<sup>43</sup> Ot.prp.nr.78(2002-2003) s.55

<sup>44</sup> Bjørnaraa, Norsk lovkommentar (online), note 241[sitert 03.06.2009]

<sup>45</sup> Forskrift 22.desember 1999 nr.1559

<sup>46</sup> Ot.prp.nr.78(2002-2003) s.55

Tilbud om gave rammes altså også av bestemmelsen. Eksempelet er situasjonen der en advokat hver jul gir en vinflaske til kontorpersonalet ved den lokale domstol. I den andre situasjonen gir advokaten like etter at dom er falt i saken i favør av advokatens klient, dommeren en flaske vin. I det første tilfellet er gaven ikke utilbørlig, mens i det andre eksempelet vil gaven lettere anses for å være utilbørlig. Eksempelet med dommeren og advokaten illustrerer betydningen av formålet og tidspunktet for gavetilbudet – og mottaket. Gaver som gis rett før en beslutning fattes blir lettere regnet som utilbørlig og uakseptabel, enn en gave som gis etter at beslutningen er tatt. En slik gave vil lett gi inntrykk av at gavevter ønsker å påvirke den kommende beslutningen. Men selv om ytelsen først skal mottas eller realiseres på et senere tidspunkt kan den være egnet til å påvirke ansattes tjenstlige handlinger på en uheldig måte.

Partenes stilling, deres posisjon eller forholdet dem imellom er et annet moment i vurderingen. Personer som utøver en kontrollfunksjon eller har stort ansvar må underlegges en streng norm. Disse nyter stor tillit utad som innad. Tillit i markedet og blant befolkningen er virksomheten/etaten helt avhengig av. Gaver som ikke anses akseptable å motta for en ansatt med kontrollfunksjon, kan være legitime å motta for en annen ansatt med en annen funksjon. Ansatte i serviceyrker er det antatt i forarbeidene til strl. §276a 1.ledd bokstav a at kan motta relativt verdifulle gaver<sup>47</sup>. En mulig årsak er at denne gruppen ofte har mindre grad av selvstendighet og ansvar og mottak av gaver blant disse ansatte derfor fremstår som mindre betenkelig for omverdenen. I Ullevål Universitetssykehus-saken uttalte tingretten at den tiltalte eiendomssjefen mottok gavene fordi han ”satt i en sentral posisjon som premissgiver og/eller beslutningstaker ved tildeling av oppdrag for eiendomsavdelingen”. Han hadde i kraft av sin stilling mye makt og stor påvirkningskraft, og det ble derfor stilt strenge krav til hans utføring av arbeidsoppgavene<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.78(2002-2003) s.55

<sup>48</sup> Toslo-2005-134006

Det forekommer i næringslivet at kunder inviteres til kurs, konferanser, studiereiser og lignende. Så lenge programmet ligger innenfor forsvarlige rammer og det er åpenhet omkring det, er slike arrangementer ikke utilbørlige ifølge straffelovens forarbeider. Dersom arbeidstakeren gis anledning til vederlagsfritt å ta med følge, vil det gi en personlig fordel for arbeidstakeren og på den måten kunne fremstå som utilbørlig å motta. Ansatte i det offentlige er i tillegg undergitt en strengere norm. De kan takke ja til invitasjon til en konsert, middag eller lignende, forutsatt at bedriften som inviterer og betaler, gjør dette i markedsføringsøyemed<sup>49</sup>.

Graden av åpenhet overfor mottakers arbeids – eller oppdragsgiver kan tale for at en fordel er tilbørlig. Har den ansatte i det private opplyst sin arbeids – eller oppdragstaker om gaven, vil den normalt være akseptabel å motta. Det forutsettes da at informasjonen er nådd mottakers overordnede før selve gavemottaket finner sted. Når straffeloven som utgangspunkt tillater at arbeidstakere i privat sektor etter å ha innhentet samtykke fra sin arbeidsgiver, kan ta imot gaver, kan det tale for at det bør være samme adgang for privat ansatte i arbeidsretten.

Dersom ytelsen leveres til arbeidstakerens privat adresse og ikke på arbeidsstedet, kan det gi inntrykk av at disposisjonen ikke tåler dagens lys. Hvis gaven i tillegg gis skjult slik at ingen andre enn giver og mottaker kjenner til den, taler det i sterk retning for at gaven ikke er akseptabel å motta og dermed ikke er av sedvanlig karakter. Så lenge mottakers oppdrag for giver ikke er en privatsak er det ingen saklig grunn til å sende gaven til privatadressen. Gaver foranlediget av arbeid gjort for gaveyster i arbeidstiden, bør sendes til arbeidsstedet.

Gaven kan være gitt enten personlig eller til selskapet. En personlig gave taler i retning av en uakseptabel disposisjon. Samtidig kan gaver som gis til flere av de ansatte gi inntrykk av at giver ønsker ”å kjøpe” mottakerne. Er det tale om et prosjekt der hele bedriften samtidig er involvert og selskapet mottar en gave, vil det også trekke i negativ retning.

---

<sup>49</sup> Schea/Stotenberg s.80



Hvor ofte det gis gaver, regelmessig eller som et engangstilfelle, er også relevant for vurderingen. Det kan eksempelvis være flere gaver der hver enkelt av dem må anses sedvanlige, men dersom de ses i sammenheng gir inntrykk av at de gis som ledd i et samlet påvirkningsarbeid. Jo oftere det ytes gaver, desto mer mistenkelige fremstår disposisjonene. Det kan gi inntrykk av at det eksisterer tette relasjoner mellom mottaker og giver, et avhengighetsforhold, som medfører at det for arbeidstakerne oppstår en konflikt mellom arbeidsgivers og gaveveters interesser. Dersom relasjonen blir offentlig kjent kan det virke støtende på befolkningen og næringslivet, og skade virksomhetens eller forvaltningens omdømme<sup>50</sup>.

Drøftelsen overfor viser at felles for reglesettene er at det må foretas en etisk vurdering av gaven og omstendighetene rundt den. Selv om det er ulik terskel for å rammes av bestemmelsene, har dette bare betydning for sanksjonsfastsettelsen. Det er de samme momentene som gjør seg gjeldende i helhetsvurderingen etter de enkelte reglesettene og det taler for at forbudet i tjml. § 20 1.ledd kan sies å gjelde i alminnelighet.

#### 4.2.2 Behov for et alminnelig forbud

Gaver som ikke oppfyller straffbarhetsvilkårene og som dermed ikke er straffbare, anses som lovlige<sup>51</sup>. Selv om mottakelsen av en gave ikke er straffbar er den ikke automatisk akseptabel ut i fra en etisk eller omdømmemessig synsvinkel<sup>52</sup>. Et enkelt etisk overtramp kan ødelegge virksomhetenes/etatens tillit og medføre langvarig skade på dens omdømme. Har det først oppstått tvil om bedriftens etiske praksis, kan det være svært vanskelig og ta lang tid å gjenopprette publikums tillit. Med et arbeidsrettslig forbud kan disse kritikkverdige forholdene fanges opp og hindre at tilliten til virksomheten eller stat/kommune svekkes.

---

<sup>50</sup> Jfr. Rt.2009.524 premiss 18

<sup>51</sup> Jfr. kap.4.2.1

<sup>52</sup> NHO 2003 s.3

Hovedargumentet for at det bør gjelde et alminnelig forbud er det tomrommet som finnes i regelverket ved at det ikke eksisterer et arbeidsrettslig gaveforbud. Terskelen etter strl. § 276a 1.ledd bokstav a er høyere enn etter bestemmelsene i tjenestemannsloven og helsepersonelloven<sup>53</sup>. For at et forhold skal rammes av straffebestemmelsen må det foreligge ”et ganske klart klanderverdig forhold”<sup>54</sup>. Ettersom lovgiverne til straffeloven og helsepersonelloven valgte å benytte vilkåret ”utilbørlig” kan det tyde på at påvirkning tilsynelatende i seg selv er ikke ulovelig eller uakseptabelt. Det er først når påvirkningen kan karakteriseres som utilbørlig at den rammes av lovenes ordlyd. Dette etterlater et tomrom, hvor det i utgangspunktet er fritt spillerom for gaveytere, med unntak av gaver til statens tjenestemenn, jfr. tjml. § 20. Dette er svært uheldig med hensyn til den strenge lojalitetsplikten som følger av arbeidsavtalen og prinsippet om god forretningsskikk, som skal sikre tillitsfulle arbeidstakere, og virksomhetens og bransjens omdømme i markedet.

Mens strafferetten har et bredere formål ved å beskytte allmennhetens interesser, er hovedhensikten bak den arbeidsrettslige regel å beskytte arbeidsgivers interesser. Innad, det vil si i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, veier lojalitetsplikten i forhold til arbeidsgivers interesser tungt for at det bør gjelde et forbud. Dersom den ansatte tar imot en gave vil det oppstå en interessekonflikt. Mottak kan føre til at arbeidstakeren føler seg bundet til på vegne av arbeidsgiveren å inngå avtale med gaveyter. Det kan på den måten oppstå et avhengighetsforhold<sup>55</sup>. Hvis det senere er aktuelt å inngå en ny avtale der gaveyter er blant de potensielle kontraktspartene, vil arbeidstakeren kunne føle seg forpliktet til å inngå ny kontrakt med denne virksomheten.

Den moralsk, etiske vurdering som bestemmelsene legger opp til kan tolkes som et signal om at gaver i alminnelighet er uakseptabelt å gi. Mottakeren har i forholdet til arbeidsgiver ikke rett til å motta slike gaver, og det vil i tillegg stride mot den alminnelige forretningsmoral å ta imot den.

---

<sup>53</sup> Forskrift 29.08.2005 nr.941 s.28

<sup>54</sup> NOU 2002:22 pkt.5.1

<sup>55</sup> Jfr. Rt.2009.524 premiss 18

Når arbeidstakerne opptrer på vegne av selskapet eller stat/kommune, skal de være motivert ut fra arbeidsgivers interesser, og ikke egne interesser<sup>56</sup>. Prinsippet om den enkeltes handlefrihet må vike i disse tilfellene<sup>57</sup>. Lojalitetsplikten innebærer at avtalepartene respekterer hverandres forutsetninger og formål. Å ta hensyn til egne interesser mens man handler på andres vegne er klart i strid både med lov og uskreven rett, jfr. forarbeidene til tjenestemannsloven og forutsetningene til aksjeloven<sup>58</sup>. At arbeidstakerne overholder det arbeidsrettslige prinsippet om lojalitet og ikke tar imot gaver, er viktig for arbeidsgiver. Arbeidsgivers behov tilsier følgelig at det bør lovfestes et gaveforbud. Dette støttes av uttalelsene i tjenestemannslovens forarbeider om at det gjelder et ulovfestet gaveforbud for alle arbeidstakere. Til tross for dette valgte lovgiverne å lovfeste forbudet for statens tjenestemenn. Det kan tyde på at det hadde prinsipiell betydning å lovfeste et forbud for nettopp denne gruppen.

I stat og kommune er det i tillegg viktig å beskytte offentlig sektors tillit blant befolkningen. Eivind Smith har i juridisk teori hevdet at kommunale tjenestemenn ikke er underkastet de samme regler om forbudet mot å motta gaver som statlig ansatte<sup>59</sup>. Det ble imidlertid foreslått ved utarbeidelsen av ny tjenestemannslov i 1977 at loven skulle gjelde både for statlig og kommunalt ansatte. Lovgiverne fant likevel ikke grunn til å omfatte kommunalt ansatte av loven<sup>60</sup>. Bakgrunnen var blant annet at arbeidsvilkårene for denne gruppen var mer hensiktsmessig å fastsette ved tariffavtale. Årsaken hadde altså ikke noe med gaveforbudet i seg selv å gjøre. For å unngå tvil, ble det likevel gitt en bestemmelse om gaveforbud for statens tjenestemenn. En lovregulering var altså i utgangspunktet overflødig på grunn av de ulovfestede reglene som ble forutsatt å gjelde. Det kan være gode grunner til å argumentere for at det ikke bør skilles mellom statlig og kommunalt

---

<sup>56</sup> Ot.prp.nr.55(2005-2006) pkt.12.1

<sup>57</sup> Jfr. kap.3.1

<sup>58</sup> Jfr. nedenfor i kap.4.2.3.3

<sup>59</sup> Smith s.107

<sup>60</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.9

ansatte. Hensynene til habilitet og objektivitet gjør seg gjeldende for begge grupper<sup>61</sup>. I tillegg finnes det forbud i spesialbestemmelser som ikke skiller mellom kommunalt og statlig ansatte, jfr. straffebestemmelsen og helsepersonelloven § 9. I tillegg er det gaveforbud for ansatte i statsforetak, jfr. lov om statsforetak § 29, og regjeringsmedlemmer, statssekretærer og politiske rådgivere etter NOU 2000:11<sup>62</sup>. Mange kommuner har også i egne regelverk fastsatt forbud mot gavemottak. Det kan på denne bakgrunn ikke skilles mellom ansatte i stat og kommune.

Hensynet til tilliten til statens og kommunenes virksomhet tilsier en restriktiv tolkning for denne gruppen arbeidstakere. Deres virksomhet favner bredt. Et etisk overtramp et sted, kan svekke tilliten til hele statens eller kommunens virksomhet. For å hindre at det oppstår en slik forplantningseffekt bør det gjelde et alminnelig og absolutt gaveforbud.

Ordlyden i tjml. § 20 1.ledd ligner ordlyden i forvaltningsloven der habilitet er forklart ved at det er forhold som er ”egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet”, jfr. § 6 2.ledd. Bestemmelsen skal i likhet med tjml. § 20, ivareta det grunnleggende prinsippet i den offentlige forvaltning om at beslutningene skal treffes etter en grundig og saklig behandling hvor det ikke skal være grunnlag for å reise tvil om beslutningstakernes upartiskhet. Beslutningstaker skal være habil. Dersom en beslutningstakeren lar seg bestikke vil dette kunne medføre et avhengighetsforhold mellom gavemottakeren og giveren<sup>63</sup>. Det må derfor undersøkes om giveren forventer gjennyelser. Dersom det ikke forventes at giveren skal motta noe tilbake, kan det tale for at gaven bør aksepteres.

I tillegg har det betydning at virksomheten i offentlig sektor generelt har vesentlig innflytelse på samfunnsøkonomien. Formålet med loven om offentlige anskaffelser er å ”bidra til økt verdiskapning i samfunnet ved å sikre mest mulig effektiv ressursbruk ved offentlige anskaffelser basert på forretningsmessighet og likebehandling. Regelverket skal

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.34

<sup>62</sup> Pkt.17.1.1

<sup>63</sup> Rt.2009.524 premiss 18, jfr. overfor i kap.3.2.1

også bidra til at det offentlige opptre med stor integritet, slik at allmennheten har tillit til at offentlige anskaffelser skjer på en samfunnstjenlig måte”, jfr. § 1. En betydelig del av samfunnets ressurser disponeres av stat og kommune. Offentlig sektors effektive bruk av ressurser, har derfor betydning for den samlede ressursbruken i økonomien. Det offentlige er leverandør av tjenester til privat sektor, og samtidig en betydelig innkjøper av varer og tjenester fra privat sektor og regulator/myndighetsutøver som påvirker privat vare- og tjenesteproduksjon<sup>64</sup>.

Formålet med helsepersonell. § 9 er å sikre tilliten til helsepersonell. En gave kan medføre at helsepersonellet blir påvirket til et mer positivt syn på avgiveren og dennes produkter enn hva som ellers ville ha vært tilfellet. Ytelsen kan dermed være egnet til å påvirke helsepersonells tjenstlige handlinger. Helsepersonell skal opptre ut fra pasientens interesser og gi helsefaglig og samfunnsøkonomisk forsvarlig helsehjelp<sup>65</sup>. Den enkelte skal ikke handle ut fra uheldig påvirkning fra ulike næringsinteresser, av hensyn til lojalitet som følge av mottatte ytelser eller løfte om ytelser eller andre utenforliggende hensyn. Bestemmelsen søker å unngå at det skapes tvil om at helsepersonell og deres handlinger preges av integritet og uavhengighet. Dette er viktig i forhold til helsepersonells rent helsefaglige oppgaver som diagnostisering, valg av behandling og lignende, men det er også viktig med tillit til helsepersonells objektivitet og habilitet når det foretas innkjøp til virksomheter eller fattes forvaltningsvedtak eller på annen måte utføres handlinger som påvirker rettigheter m.v. Saklige og objektive hensyn må ligge til grunn ved for eksempel utstedelse av sykmelding og andre erklæringer som har betydning i trygdesammenheng, og ved prioritering av pasienter når det er kø for å motta behandling eller plass i institusjon. De samme betraktningene gjør seg gjeldende for andre offentlig ansatte.

De strenge ordlydene i forvaltingsloven og tjenestemannsloven, formålet med lov om offentlige anskaffelser, og i tillegg til det potensielle skadeomfanget ved gavemottak, viser den strenge linjen lovgiverne har lagt for offentlig virksomhet. Et eksempel er saken

---

<sup>64</sup> NOU 1997:21 pkt.4.1

<sup>65</sup> Rundskriv fra Helse- og omsorgsdepartementet s.3

mellom Ikon og Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) som gjaldt avvisning etter anskaffelsesforskriften § 8-12 (2) d, kom KOFA frem til at handlingene til en av forsvarets ansatte som ikke var beslutningstager, men var med på å tilrettelegge beslutningsgrunnlaget, rammes av tjml. § 20<sup>66</sup>. På denne bakgrunn må det sies å eksistere en streng norm blant offentlig ansatte. Dette kan forankres i integritetshensynet. Offentlig sektor er avhengig av befolkningens tillit for at det skal fungere. Det er derfor helt nødvendig at alle ansatte opptrer med høy integritet i sitt arbeid. Som KOFAs vedtak viser gjelder dette alle som har hatt befatning med saken, herunder alle som har lagt grunnlaget i form av tilrettelegging for forvaltningens vedtak. Disse arbeidstakerne må gjennomføre sine arbeidsoppgaver på en tillitsfull og etisk måte, sml. fvl. § 6.

Forbud i spesiallovgivning kan anses som unødvendig dersom uttalelsene i forarbeidene til tjenestemannsloven om at det gjelder en uskreven regel i arbeidsretten, tas på ordet<sup>67</sup>. Det er ikke kommet noen signaler fra lovgiverne i etterkant som har rokket ved dette. Videre er det uomtvistet at faren for uriktige tjenestehandlinger øker ved gavemottak. Offentlig sektor er helt avhengig av at borgerne har tillit til deres upartiskhet og integritet. Noen klare argumenter mot et forbud gjør seg ikke gjeldende. Av den grunn bør det i offentlig sektor fastsettes et alminnelig gaveforbud.

Privat sektor har også interesse i og behov for at tilliten til næringslivet bevares. Joly har stilt spørsmål om hvilken økonomi kan være lønnsom dersom den ikke nyter tillit<sup>68</sup>. Hun er av den oppfatning at gavemottak undergraver den nødvendige tillit til det økonomiske system. Aktørene i privat sektor er avhengig av relasjonsarbeid for å få i havn avtaler<sup>69</sup>. Selv om lovgiverne har uttalt at terskelen for straffbare handlinger må settes høyere for offentlig ansatte, kan det likevel være gode grunner til å behandle ansatte i det private etter en streng norm<sup>70</sup>. Et eksempel er en ikke-statlig ansatt i en organisasjon med et ideelt

---

<sup>66</sup> KOFA-2006-153 avsnitt 141 flg.

<sup>67</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.35

<sup>68</sup> Joly 2005 s.16

<sup>69</sup> Jfr. kap.4.2.1

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.78(2002-2003) s.56

formål. Ideelle organisasjoner er i likhet med forvaltningen helt avhengig av publikums tillit. Forarbeidene til asl.§ 6-17 kan tolkes dit hen at det gjelder et alminnelig uskrevet gaveforbud. Dette støttes av lagmannsrettens dom i LB-2007-12216-2<sup>71</sup>. Nevnes må også gaveforbudet i helsepersonelloven som gjelder for både offentlig og privat ansatte.

Et forbud skal imidlertid ikke bare verne arbeidsgiver, men også samfunnet mot skadevirkningene. Dersom gaver og fordeler gis med full åpenhet, vil det som regel først og fremst være hensynet til konkurransen<sup>72</sup> som taler for at det bør eksistere et forbud<sup>73</sup>. God forretningsskikk tilsier at tildeling av oppdrag skjer på konkurransemessige vilkår. Dersom konkurrentene ikke konkurrerer utelukkende ut i fra ytelsesbetinget konkurranse, kan det medføre at det skjer en konkurransevridding. Det vil være samfunnsøkonomisk ulønnsomt.

Innad kan gavemottak virke negativt på arbeidsgivers tillit til sine ansatte, samt arbeidsmiljøet blant de ansatte. Utad vil alminnelige rettferds – og likhetsbetraktninger om at alle i konkurransen gis mulighet til å konkurrere på like vilkår sikres dersom det eksisterer et alminnelig forbud. Samtidig vil markedets og næringslivets omdømme kunne styrkes.

For privat sektor er det dermed ikke grunn til å fastsette en lempeligere regel for å ta imot gaver.

I tillegg er sanksjonene eller konsekvensene ved overtredelse er av en annen karakter i strafferetten enn etter arbeidsretten. I Rt. 2009.130 uttalte Høyesterett at *”Domfellelse for korrupsjon er svært alvorlig. Strafferammen er høy, og den samfunnsmessige fordømmelse er sterk. Svært ofte medfører det tap av stilling. Det kan etter mitt syn bare være i svært spesielle tilfelle at det er grunn til å dømme etter korrupsjonsbestemmelsen dersom en må*

---

<sup>71</sup> Jfr. kap.4.2.3.1

<sup>72</sup> Jfr. kap.4.2.3.1

<sup>73</sup> NOU 2002:22s.54

*se helt bort fra at det foreligger et påvirkningsmoment.*” Strafferetten befatter seg med mer alvorlige forhold enn arbeidsretten. De etiske overtrampene er langt større. Sanksjonene er også strengere, jfr. § 276a 3.ledd ”bøter eller fengsel inntil 3 år”. Etter tjml. § 20 2.ledd er ordensstraff og avskjed sanksjonsmuligheter. Ulovelig mottak av gaver etter helsepersonelloven § 9 kan resultere i advarsel, jfr. § 56, tap av autorisasjon jfr. § 57, eller straff i form av bøter eller fengsel i inntil 3 mnd. jfr. § 67.

Kravene til bevis er også strengere i strafferetten. I arbeidsretten skal det mest sannsynlige legges til grunn, jfr. overvektsprinsippet<sup>74</sup>, mens det i tilfellene der det er aktuelt å straffe arbeidstakere er slik at enhver rimelig tvil skal komme tiltalte til gode. I de tilfellene der forholdet ikke kvalifiserer til straff, er det derfor relevant å bedømme forholdet etter de arbeidsrettslige reglene. Når listen da er høyere etter § 276a taler det for at listen bør legges lavere i arbeidsretten.

På dette grunnlag kan det konkluderes med at det er et behov for et alminnelig forbud mot gaver fra andre enn arbeidsgiver for alle kategorier av arbeidstakere.

#### 4.2.3 Behov for sammenheng i regelverket

##### 4.2.3.1 Konkurranselovgivningen

Etter prinsippet om fri konkurranse bør det være anledning til å markedsføre en virksomhets navn og produkter. Handlingen må imidlertid ikke stride mot prinsippet om ”god forretningsskikk næringsdrivende i mellom”, jfr. markedsføringsloven § 25.

Markedsføringslovens og straffelovens forarbeider trekker frem markedsføringsloven av 16. juni 1972 nr. 47 § 6, jfr. § 17<sup>75</sup><sup>76</sup>. Bestemmelsen som bare gjaldt i næringslivet ble blant annet opphevet på grunn av den da nye bestemmelsen i strl. §276a som skulle fange opp tilfeller *både* i offentlig og privat sektor. Mfl. § 6 rammet det "å by eller gi gave eller

---

<sup>74</sup> Hov 2007 s.350

<sup>75</sup> Opphevet ved lov 2003-07-04 nr 79 III

<sup>76</sup> Ot.prp.nr.57(1971-1972) s.20, jfr. Ot.prp.nr.55(2007-2008) s.206, og NOU 2002:22 s.35



liknende fordel til noen som er ansatt" hos en annen. Det var et vilkår at bestikkelsen ble gitt for å skaffe giveren en uberettiget fordel. Videre var det tilstrekkelig at tilbudet om bestikkelse var bestemt til og egnet til å forlede mottakeren. Forholdet var derimot ikke straffbart hvis mottakers arbeidsgiver kjente til at gaven ble gitt. Etter straffeloven er dette ikke et vilkår, men det kan være et moment i vurderingen av om gaven fremstår som "utilbørlig".

Prinsippet om god forretningsskikk retter seg mot moralsk-etisk klanderverdige konkurransehandlinger<sup>77</sup>. Etter forarbeidene til mfl. § 25 må generalklausulen ses i sammenheng med den daværende konkurranselov § 10<sup>78</sup>. Bestemmelsen gir hjemmel for å straffe "den som under utøvelsen av næringsvirksomhet eller på sådan virksomhets vegne byr eller gir noen, som er ansatt hos eller opptrer som fullmektig for en annen, uten dennes vitende, gave eller annen fordel, når det skjer i konkurranseøyemed eller for å oppnå et fortrinn ved levering av varer, arbeide eller annen ytelse". Nevnes må også anskaffelsesforskriften § 3-1 som stiller krav om at "enhver anskaffelse skal så langt det er mulig være basert på konkurranse uansett hvilken anskaffelsesprosedyre som benyttes", jfr.1.ledd, og at "konkurransen skal gjennomføres i samsvar med god anbuds- og forretningsskikk", jfr. 6.ledd.

Det bakenforliggende mål med disse reglene er å tilstrebe effektiv konkurranse, jfr. konkurranseloven § 1 og reglene om offentlige anskaffelser<sup>79</sup>. Effektiv konkurranse oppnås ved effektiv bruk av samfunnets ressurser. I følge det såkalte Kaldor-Hicks-kriteriet vil si at ressursene bør plasseres der de blir best mulig utnyttet. Ved bruk av ressurser til bestiklinger vil det føre til et effektivitetstap fordi dette er ressurser som kunne gjort større nytte for seg andre steder i økonomien. Når oppdrag tildeles uten konkurranse, øker faren for at arbeidet blir dyrere. Som eksempel kan nevnes Nedre Romerike der det ble 42 millioner billigere å drive vannverkene etter Ivar T. Henriksens avgang som

---

<sup>77</sup> Nergård/Lunde) Norsk lovkommentar(online) note 4 [siteret 09.10.2009]

<sup>78</sup> Ot.prp.nr.57(1971-1972) s.20

<sup>79</sup> NOU 1997:21 pkt.4.1

vannverksjef. Dette økonomiske tapet virksomheten ble påført kunne vært unngått dersom flere aktører hadde fått muligheten til å konkurrere på pris.

Relevante konkurranseparametre er normalt pris og kvalitet. Ved å konkurrere om hvem som yter den største gaven kan det føre til en skjevhet i konkurransen som ikke er ønskelig. Det oppstår en konkurransevridding fordi konkurrenter utelukkes i konkurransen. Et eksempel er den lille og nyetablerte virksomheten som forsøker å komme seg inn på markedet og vinne markedsandeler. Disse bedriftene har i mange tilfeller ikke økonomisk styrke til å matche konkurrentene når det gjelder konkurrere på hvem som gir den beste gaven. Derimot har disse virksomhetene full mulighet til å konkurrere på kvalitet og pris. Hensynet til effektiv konkurranse er fremhevet i forarbeidene til lov om offentlige anskaffelser der det uttales at det bør legges til rette for at små og mellomstore bedrifter har mulighet til å konkurrere om oppdrag på like vilkår med større bedrifter<sup>80</sup>. Dermed sikres et effektivt og levedyktig leverandørmarked.

En gave kan utgjøre en form for en rabatt. Eksempelet er den ansatte i kommunen som etter at å ha handlet kunst til kommunens lokaler, uventet og vederlagsfritt mottar en skulptur fra kunsthandleren. Kommunen slipper å betale for skulpturen, slik at verdien av den i virkeligheten utgjør en rabatt på kjøpesummen. Ytelsen kan betraktes som gitt i markedsføringsøyemed. For eksempel fremgår det av en påskrift på skulpturen at det er kunsthandleren som har gitt denne i gave til kommunen. Gaven kan anses myntet på de enkelte arbeidstakerne fordi den kan være med på å øke trivselen for den enkelte på arbeidsplassen. I et langsiktig perspektiv kan fremtidige oppdrag som kommunen tildeler givervirksomheten danne inntrykk av at avgjørelsen av hvem som tildeles oppdraget ikke gis på forretningsmessige vilkår, men på bakgrunn av den tidligere gitte skulpturen. Tildelingen kan dermed være i strid med lov om offentlige anskaffelser § 5 om at ”Oppdragsgiver skal opptre i samsvar med god forretningsskikk, sikre høy forretningsetisk

---

<sup>80</sup> NOU 21:1997 pkt.4.1

standard i den interne saksbehandling og sikre at det ikke finner sted forskjellsbehandling mellom leverandører”. Det samme må kunne legges til grunn i privat sektor.

#### 4.2.3.2 Skatteloven § 6-22

I den skattemessige sammenheng gis det ikke fradrag for ”bestikkelse og annen ytelse som er vederlag for urettmessig motytelse, eller som tar sikte på å oppnå en slik motytelse”, jfr. skatteloven § 6-22 1.pkt. Bestemmelsen var en videreføring av sktl. § 44 1.ledd bokstav a, som hadde til formål å hindre bestikkelser.

I Rt.2006.449 kom Høyesterett på bakgrunn av uttalelser i forarbeidene, til at det avgjørende tolkningsmomentet er den generelle formuleringen ”vederlag for urettmessig motytelse”. Med motytelse mentes det samme som er lagt til grunn i denne avhandlingen om begrepet ”gave”<sup>81</sup>. Kriteriet legger opp til en etisk standard. Så lenge mottakeren ikke har rett til å motta en slik ytelse, vil den anses som urettmessig og ikke gi fradragsrett for giveren<sup>82</sup>. Videre vil det anses som urettmessig når det vil være i strid med den alminnelige forretningsmoral eller forvaltningsskikk å motta motytelsen, jfr. 2.pkt. Begrepet forretningsmoral omfatter motytelser i næringslivet, mens forvaltningsskikk gjelder krav til rettmessig opptreden i offentlig forvaltning<sup>83</sup>.

Betraktningene forarbeidene til sktl. § 6-22 gjør seg gjeldende også i arbeidsretten.

I arbeidsretten kan forholdet beskrives som at arbeidstakeren begår et lojalitetsbrudd ved at han gir noen fordeler de ikke har rett til, og som han mottar belønning for. Ansattes kontraktmessige rettigheter og plikter følger av arbeidsavtalen. Arbeidstakerne har ikke krav på godtgjørelse for utført arbeid eller annet fra gavegytereren. I tillegg vil mottakelse av en ytelse kunne skade arbeidsgivers interesser og dermed være i strid med lojalitetsplikten. Følgelig vil gaven kunne karakteriseres som urettmessig etter sktl. § 6-22 1.pkt. Ettersom skatteloven, helsepersonelloven og straffeloven legger opp til en moralsk og etisk

---

<sup>81</sup> Jfr. kap.1.2.

<sup>82</sup> Ligningens ABC 2008, Ulovlige inntekter, fradrag for bestikkelser mv. pkt.1.1-1.2

<sup>83</sup> Stoveland, Norsk lovkommentar(online) [sisert 21.08.09]

vurdering av ytelsen ligger vurderingen nær opp til den vurdering som foretas under den arbeidsrettslige synsvinkel. Forretningsmoral og forvaltningsetikk befatter så vel skatteretten som arbeidsretten seg med. Det som i skatteretten oppfattes som vederlag for urettmessig motytelse kan dermed være synonymt med uakseptable gaver i henhold til lojalitetsplikten i arbeidsretten.

#### 4.2.3.3 Aksjeloven § 6-17

Aksjeloven § 6-17 forbyr ansatte i selskapet ”i anledning av rettshandel for selskapet ta imot godtgjørelse fra andre enn selskapet”.

Formålet med bestemmelsen er å sikre at de som opptrer for selskapet, er motivert ut fra selskapets interesser, og ikke egne interesser<sup>84</sup>. Lagmannsretten uttalte i LB-2007-12216-2 at fremforhandling av en personlig fordel i forbindelse med avtaleforhandling på andres vegne klart er i strid både med lov og uskreven rett. Aksjeloven § 6-17 knesetter et prinsipp om ikke å blande kortene, og lojalitetsplikten innebærer at avtalepartene respekterer den andre parts forutsetninger og formål. Ordlyden ”godtgjørelse” omfatter det samme som er lagt til grunn i kap.1.2 om ”gave”.

Bestemmelsene i § 6-17 er utformet slik at godtgjørelser som omfattes av forbudet er ulovlige uansett om generalforsamlingen har samtykket eller ordningen er hjemlet i vedtektene<sup>85</sup>. Ordlyden i bestemmelse favner vidt ved å fastesette et absolutt forbud. Dermed blir det ikke plass til verken en rimelighetsvurdering eller prøving av om det oppstår en lojalitetskonflikt. I juridisk teori har Bråthen argumentert for en innskrenkende tolkning, jfr. ”(t)il tross for at det ikke følger direkte av lovens ordlyd, må aksjelovene § 6-17 (...), tolkes slik at forbudet bare omfatter illojale godtgjørelser”<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.55(2005-2006) pkt.12.1

<sup>85</sup> Mathisen 2003 s.348 flg.

<sup>86</sup> Bråthen 2001 pkt. 4.1

Bestemmelsens ordlyd likner tjml.§ 20 1.ledd som også oppstiller et forbud og har et unntak for mindre ytelser. Aksjeloven gjelder imidlertid i privat sektor. Tradisjonelt har det på bakgrunn av skadepotensialet, vært stilt strengere krav til offentlig ansattes utføring av arbeidsoppgavene, enn til private ansatte, jfr. lojalitetsplikten og vernet av arbeidsgivers interesser<sup>87</sup>. Arbeidstakerne handler på vegne av selskapet, ikke seg selv. Ettersom den strenge regelen i asl. § 6-17 er bygget på de samme hensynene som de andre spesialbestemmelsene taler dette til støtte for at bør gjelde et alminnelig forbud både i privat og offentlig sektor.

Betraktningene som gjør seg gjeldende for gavemottak i konkurranseretten, skatteretten og selskapsretten, er til dels sammenfallende. Disse underbygger det samme som tjenestemannsloven, helsepersonelloven og straffeloven med flere illustrerer, nemlig hvor lite akseptert arbeidstakers gavemottak er i norsk rett. Drøftelsen overfor i 4.2.1 og 4.2.3 viser at det ikke kan påvises noen god grunn til forby kun noen grupper av arbeidstakere og andre ikke, å ta imot gaver.

Det er et mål for lovgiverne å tilstrebe sammenheng i lovverket. Lovgiverne uttalte ved utarbeidelsen av tjml.§ 20 at det gjelder en *alminnelig* akseptert oppfatning om at det ikke er adgang til å ta imot gaver fra andre enn arbeidsgiver<sup>88</sup>. På bakgrunn av de spesielle lovbestemmelsene som angir gaveforbud og de ulovfestede prinsippene i arbeidsretten, bør det også eksistere et alminnelig gaveforbud i arbeidsretten. Alle lovregler bygger på etiske vurderinger av hva samfunnet oppfatter som rett og galt, riktig fremgangsmåte osv. Fremstillingen i 4.2.1 viser at etiske hensyn er sentrale i vurderingene etter spesialbestemmelsene. Etiske hensyn vil derfor også kunne danne grunnlag for et alminnelig gaveforbud for alle kategorier av arbeidstakere.

---

<sup>87</sup> Jfr. kap.4.2.1

<sup>88</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.34

For å oppnå lovgivernes målsetning om sammenheng i regelverket bør derfor lovgivernes uttalelse ved utarbeidelsen av tjml. § 20<sup>89</sup> om at det gjelder et alminnelig gaveforbud for arbeidstakere lovfestes. På den måten vil også tomrommet etter straffeloven og spesialbestemmelsene tettes.

#### 4.2.4 Et forbuds preventive effekt

Samfunnsansvar er noe alle mennesker må ta, både bedrifter og arbeidstakere. Ordtaket om at god etikk er god butikk, er nødvendigvis ikke sant. Korrupsjon kan faktisk være økonomisk lønnsomt, og det er nettopp derfor korrupsjon er så vanskelig å bekjempe<sup>90</sup>. Noen ganger krever imidlertid etikken at du avstår fra noe som kan være lønnsomt.

Et gaveforbud kan ha en preventiv effekt på to måter. For det første er god etikk med på å forebygge og dermed styrke tilliten til at forvaltningen og næringslivet opptrer lojalt og ut i fra god moral, og ivaretar de interesser de er satt til å beskytte. Et kan således være et viktig ledd i virksomhetens oppbygning av et godt navn og rykte. For det andre kan et arbeidsrettslig forbud mot gaver gi en preventiv effekt mot de mer alvorlige tilfellene som straffbare forhold representerer. Det vises til utfyllende redegjørelse under 3.1. Etter en mer til det mindre-betraktning, bør det derfor gjelde en arbeidsrettslig regel om gaveforbud.

Hensynet til arbeidsgiver, og offentlig og privat sektor, herunder lojalitetsplikten og prinsippet om god forretningsskikk, tilsier på dette grunnlag at arbeidstakere kan forbys å ta imot gaver fra andre enn arbeidsgiver. Det kan følgelig konkluderes med at det i alminnelighet gjelder et gaveforbud for alle kategorier av arbeidstakere.

---

<sup>89</sup> Ot.prp.nr.44(1976-1977)s.34

<sup>90</sup> Scheistrøen 2008 s.33

### 4.3 Gaveforbudets virkninger

Gaveforbudet har to sider som på den ene siden retter seg mot giver og på den andre siden mottaker, i dette tilfellet arbeidstakeren. Selv om arbeidsavtalen i utgangspunktet ikke har virkning for tredjemenn, vil et forbud i realiteten også få virkning for gavevter.

Et alminnelig gaveforbuds virkninger på arbeidsavtalen beror på avtalens innhold.

Hvis arbeidsavtalens ordlyd er i overensstemmelse med det alminnelige gaveforbudet, er det avtalen som må legges til grunn ved en eventuell tvist.

Dersom arbeidsavtalens bestemmelse om gavemottak er i strid med det alminnelige gaveforbudet, må avtalens bestemmelse tolkes innskrenkende slik at det alminnelige forbudet legges til grunn ved tolkningen.

For de tilfeller der arbeidsavtalen ikke omhandler arbeidstakeres mottak av gaver fra tredjemenn, må et alminnelig gaveforbud innfortolkes i avtalen.

## 5 Kan arbeidsgiver pålegge en rapporteringsplikt ved gavetilbud?

### 5.1 Arbeidsavtalen

Etter avtl. § 36<sup>91</sup> er problemstillingen om det vil være urimelig å pålegge arbeidstakerne en plikt til uoppfordret å gi melding om gavetilbud og -mottak.

Den ulovfestede regelen om opplysningsplikt i kontraktsforhold er et utslag av lojalitetsplikten. Opplysningsplikten gjelder imidlertid bare vesentlige forhold. For at plikten skal utløses må forholdene antas å ha vesentlig og bestemmende betydning for den annen part. Dersom den andre part har grunn til å regne med å få slike opplysninger og unnlattelse av å gi opplysninger vil kunne gi uheldige virkninger, vil unnlattelse av å gi opplysningene anses som et brudd på plikten<sup>92</sup>. Spørsmålet for drøftelsen blir dermed hvorvidt arbeidsgiver har grunn til å regne med å få opplysninger om gavetilbud og – mottak og om unnlattelse av å gi opplysningene vil kunne gi uheldige virkninger.

Kontraktsforholdet skaper en forventning om lojal adferd blant partene. Partene plikter i henhold til arbeidsavtalen å respektere og ivareta hverandres interesser. Det er av stor viktighet for arbeidsgiver at arbeidstakerne forvalter arbeidsgivers interesser på en tillitsfull måte. Forholdet mellom arbeidsgivers virksomhet og omverdenen<sup>93</sup> vil kunne svekkes hvis det blir kjent at arbeidstakere i virksomheten/etaten tar imot gaver. En ufordelaktig avtale eller et negativt omdømme kan redusere virksomhetens inntekter og i verste fall gjøre at den ikke lenger er økonomisk levedyktig<sup>94</sup>. Lojalitetshensynet tilsier at arbeidsgiver må

---

<sup>91</sup> Se nærmere redegjørelse i kap.3.1

<sup>92</sup> Leonardsen/Ringvoll 2007

<sup>93</sup> Jfr. illustrasjon under kap.1.1

<sup>94</sup> Jfr. kap.3.1 og 3.2



kunne med å regne å bli opplyst om gavetilbud og – mottak, og at arbeidstakeres unnlattelse av å opplyse om tilbud eller mottak kan gi uheldige virkninger.

Formålet med en opplysningsplikt er å sikre at lojalitetsplikten overholdes.

Uten opplysningsplikt om gavetilbud vil i realiteten hele lojalitetsplikten forvitte. For å sikre en effektiv lojalitetsplikt bør det derfor innføres en plikt til å opplyse om forhold som kan true arbeidsgivers interesser. På den måten kan uheldige virkninger hindres.

Det er uomtvistet at gavemottak kan skade arbeidsgivers interesser. Er det tvil om en gave kan ha disse uheldige virkningene, bør begge avtalepartene gis anledning til å ta stilling til gavens potensielle virkninger før arbeidstakeren kan ta imot den. En regel der arbeidsgivers samtykke er påkrevd før en gave kan tas imot, vil sikre en effektiv regel om forbud mot gavemottak som kan virke skadelig på arbeidsgivers, og næringslivets eller forvaltningens interesser. For å sikre en retts teknisk god regel om gaveforbud, kan det fra arbeidsgivers ståsted av derfor ikke anses urimelig å pålegge arbeidstakere opplysningsplikt.

I vurderingen må det også tas stilling til hvordan en intern rapporteringsplikt vil påvirke arbeidstakerne. For at en intern rapporteringsplikt i det hele tatt skal ha noe for seg, må regelen være at den ansatte gir beskjed *før* vedkommende tar imot gaven.

Plikten forutsetter dermed at arbeidsgiver gis mulighet og tid til å vurdere om det er ulovlig eller betenkelig å ta imot gaven.

Opplysningsplikten kan beskrives som en aktivitetsplikt. En slik aktivitetsplikt er lovfestet i aml. § 2-3 der formålet er å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. En lignende regel finnes i asl. § 6-17. Etter denne bestemmelsen er forbudte ytelser ulovelig uansett om arbeidstakeren har innhentet samtykke eller at generalforsamlingen har forhåndsamtykket gjennom reglement. Disse lovbestemmelsene taler for at det ikke vil virke urimelig å pålegge arbeidstakerne en rapporteringsplikt.

Fra det praktiske liv kan NHO som er toneangivende innenfor det private næringsliv, nevnes. Leder i NHOs etikkutvalg og konsernsjef i Umoe Catering AS Sten Magnus, mener arbeidstakere ikke kan ta imot gaver. Magnus er av den oppfatning at det ikke er akseptabelt å motta gaver uten å rapportere om dette internt<sup>95</sup>. Umoe Catering AS har derfor fastsatt en regel om intern rapportering av alle gavetilbud. Dette taler for at en rapporteringsplikt ikke fremstår som urimelig for arbeidstakerne.

Rapporteringsplikt er et enkelt tiltak og det tar kort tid for arbeidstakeren å oppfylle plikten. Plikten vil således ikke skade eller hindre effektiviteten eller produktivitet i virksomheten/etaten på nevneverdig måte.

Det finnes heller ikke relevante alternative tiltak til som tilfredsstillende formålet.

Drøftelsen viser at en rapporteringsplikt ikke vil kunne oppleves som en belastning på de ansatte. Arbeidstakernes forhold vil således ikke være til hinder for en rapporteringsplikt.

Det kan stilles spørsmål om det kan utledes en rett til å kreve rapportering av forbudet mot å ta imot gaver. Det er ikke en forutsetning for rapporteringsplikt at det gjelder et gaveforbud. Et gaveforbud kan likevel være et tungtveiende moment for at det ikke vil virke urimelig å avtalefeste en plikt til å gi melding om gavetilbud.

Det kan på denne bakgrunn konkluderes med at gavemottak kan anses som vesentlig forhold. Følgelig vil en bestemmelse i arbeidsavtalen om rapporteringsplikt ikke fremstå som urimelig overfor arbeidstakerne og ikke kunne settes til side etter avtl. § 36. Det må således være adgang for arbeidsgiver i arbeidsavtalen å pålegge arbeidstakerne en rapporteringsplikt om gavetilbud og – mottak.

---

<sup>95</sup> Mail av 6.juni 2009

## 5.2 Arbeidsmiljøloven kap.9 om kontrolltiltak

### 5.2.1 Er rapporteringsplikt et kontrolltiltak?

Utgangspunktet er at arbeidsgiver i medhold av styringsretten har adgang til å kontrollere arbeidstakernes utførelse av arbeidsoppgavene i henhold til arbeidsavtalen og tilhørende retningslinjer<sup>96</sup>. Kontrolltiltak er blitt definert som ”ethvert tiltak som skal sikre at arbeidstakere utfører sitt arbeid slik de skal, og for øvrig opptrer innen de rammer som gjelder for arbeidsforholdet”<sup>97</sup>. Bakgrunnen for at arbeidsgiver er gitt retten til å kontrollere er arbeidsgivers interesse i at de ansatte opptrer lojalt, at virksomheten har en effektiv og sunn bedriftsøkonomi, at det ikke begås lovbrudd, og sikre målesetningen om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Å pålegge arbeidstakerne å rapportere om gavetilbud – eller mottak er en form for kontroll ved at arbeidsgiver får kunnskap om potensielle brudd på lojalitetsplikten som er utløst av arbeidstakerens tjenestelige handlinger. Rapporteringsplikt er dermed et tiltak som gjør at arbeidsgiveren får vite hvordan arbeidstakeren utfører sine arbeidsoppgaver slik de skal og vil således anes som et kontrolltiltak.

### 5.2.2 Arbeidsmiljøloven § 9-1 1.ledd

De nærmere regler om adgangen til kontrolltiltak fremgår av aml. § 9-1.1.ledd. Tiltaket må oppfylle vilkåret om ”saklig grunn i virksomhetens forhold” og ”ikke innebære en uforholdsmessig belastning på arbeidsplassen”. Dette er en lovfesting av det alminnelige saklighets- og forholdsmessighetskravet, og må i tillegg suppleres av Rt.2000.1418 s.427 om at tiltaket må ha et forsvarlig grunnlag. På denne bakgrunn må det foretas en helhetsvurdering av kontrolltiltaket, herunder en interesseavveining av på den ene siden de ulemper og belastning arbeidstakeren utsettes for ved tiltaket, og på den andre siden arbeidsgivers behov for rapporteringsplikt.

---

<sup>96</sup> Jfr. Rt.2000.1602 s.1609 og kap.3.2

<sup>97</sup> Jakhelln 2006 s.392

### 5.2.2.1 Vilkåret om saklig grunn

Første spørsmål er om arbeidsgiver har saklig grunn til å pålegge arbeidstakeren en rapporteringsplikt. Med saklig grunn menes at det må foreligge en objektiv begrunnelse.

Utgangspunktet om at de ansatte har full handlefrihet som enkeltmenneske og at det ikke kan legges begrensninger på deres livsutfoldelse må modifiseres av arbeidstakers funksjon i ansettelsesforholdet. Arbeidstakerne arbeider i arbeidsgivers tjeneste, jfr. aml.§ 1-8 1.ledd. Gjennom utførelsen av arbeidsoppgaver skal arbeidstakerne fremme arbeidsgivers interesser. Arbeidstakere som mottar gaver i forbindelse med utføring av sine arbeidsoppgaver gjør det i anledning sin stilling, ikke som privat person. Gaven utløses av denne tilknytningen. En rapporteringsplikt berører dermed ikke den enkelte arbeidstakers private forhold. I tillegg er rapporteringsplikt et generelt tiltak; det er rettet mot alle arbeidstakerne på arbeidsplassen. Det vil da ikke være like store betenkeligheter ved å innføre en plikt til å rapportere. Hensynet til arbeidstakernes personvern vil dermed ikke gjøre seg gjeldende i disse tilfellene. Følgelig vil hensynet til arbeidstakerne ikke tillegges særlig vekt i vurderingen av om tiltaket har en saklig grunn.

Formålet med kontrolltiltaket er å beskytte virksomhetens eller forvaltningens interesser. Dette er bakgrunnen for regelen i asl. § 6-17 der forbudte ytelser ulovlige uansett om det er innhentet samtykke eller at generalforsamlingen har forhåndsamtykket gjennom reglement<sup>98</sup>. For virksomheten eller etaten er det svært viktig å bevare tilliten til bedriftens arbeid. I privat sektor kan det resultere i synkende etterspørsel dersom det blir kjent at kunder gjennom gaver til den aktuelle arbeidstakeren kan kjøpe seg fordeler på bekostning av andre. Det kan også påføre virksomhetens andre kontraktspartnere økonomisk tap på grunn av svekket omdømme. At det utad er kjent at virksomheten har kontrollrutiner som kan fange opp misligheter er av stor betydning for å kunne markedsføre virksomhetens arbeid. Det offentlige er i større grad avhengig av publikums tillit. De lever av den. Statsapparatet er stort og dersom det forekommer uregelmessigheter et sted i apparatet kan

---

<sup>98</sup> Se kap.4.2.3.3

det få skadevirkninger for hele forvaltningsapparatet. Har eksempelvis en ligningsfunksjonær mottatt bestiktelser, kan det gi allmennheten inntrykk av at også andre ansatte i forvaltningen har mottatt bestiktelser, i alle fall at muligheten er der. Et gavemottak et sted kan altså virke skadelig på tilliten til forvaltningen i sin helhet. Formålet bak tiltaket taler av disse grunner for at det foreligger saklig grunn.

Aml. § 2-4 gir arbeidstakeren en "rett til å varsle om kritikkverdige forhold". Slike forhold kan være straffbare forhold og mislighold av forbud og etiske retningslinjer som er kjent for de ansatte. Om forholdet er kritikkverdig må vurderes ut ifra en objektiv standard. Etter regelen er vedkommende som mistenker at det foregår kritikkverdige forhold i tilknytning til virksomheten eller etaten, ikke pliktig å varsle om dette, jfr. ordlyden "rett til".

Lojalitetshensynet tilsier at arbeidstakere rapporterer om av tilbud om gaver i anledning sin stilling. Mottak av gaver som kan påvirke de tjenestelige handlinger må kunne sies å falle inn under "kritikkverdige forhold". For at virksomhetens og etatens interesser skal sikres best mulig, er arbeidsgivers virksomhet avhengig av at uregelmessigheter oppdages. Arbeidstakerne har i henhold til lojalitetsplikten en viktig rolle i dette arbeidet, og bør derfor melde fra internt om gavetilbud eller -mottak. Selv om ansatte etter § 2-4 ikke plikter å varsle, trekker hensynene bak regelen i retning av at det bør gjelde en rapporteringsplikt.

Reglene og betraktningene om bierverv kan ha betydning for spørsmålet om rapporteringsplikt ved gavemottak. De to regelsettene har begge til formål å ivareta lojalitetsplikten. Arbeidsgivers interesser, herunder publikums tillit til virksomhetens eller etatens drift og arbeid, og driftsøkonomisk lønnsomhet, står sentralt i vurderingene av både adgangen til bierverv og adgangen til gavemottak.

Spørsmålet om ansatte er forpliktet til å orientere sin arbeidsgiver om bierverv er ikke lovregulert og er i tillegg lite omtalt i teori og praksis. Bierverv er heller ikke direkte

regulert i helsepersonelloven, men etter § 19 1.ledd skal helsepersonell med autorisasjon eller lisens ”av eget tiltak gi arbeidsgiveren opplysninger om bierverv og engasjement, eierinteresser og lignende i annen virksomhet som vil kunne komme i konflikt med hovedarbeidsgivers interesser”. Lovgiverne uttalte da bestemmelse ble gitt at regelen må ses i sammenheng med arbeidsgivers styringsrett og adgang til å avtale ordninger for innhenting av informasjon. Det ble lagt til grunn at arbeidsgiver i kraft av alminnelige arbeidsrettslige prinsipper har adgang til å hindre helsepersonell i å ha engasjementer som innebærer en konflikt med hovedarbeidet<sup>99</sup>.

Faren for negativ innvirkning på hovedjobben tilsier at arbeidsgiver kan be om informasjon om eventuelle bierverv<sup>100</sup>. I juridisk teori har Jakhelln uttalt at grunnlaget for en alminnelig plikt til å orientere arbeidsgiver om bierverv må søkes i lojalitetskravet som følger av arbeidsavtalen. Det er to hensyn som står mot hverandre. På den ene side er det arbeidsgiver uvedkommende hva ansatte bruker sin fritid til. På den annen side gjelder dette bare så langt det ikke foreligger motsetningsforhold mellom biervervet og ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver har behov for å vurdere om et slikt motsetningsforhold vil kunne oppstå for det aktuelle tilfellet. En slik vurdering forutsetter kunnskap om biervervet. Det vil derfor være mest praktisk om arbeidsgiver ble gjort kjent med forholdet *før* ansatte har satt i gang biervervet. Eventuelle negative virkninger kan på dette tidspunktet forhindres. Arbeidstaker og arbeidsgiver eller den kundemasse tiltaket er rettet mot, vil på dette tidspunktet heller ikke rukket å innrette seg på at det er adgang til å drive biervervet. Disse gruppene vil på dette tidspunkt derfor ikke ha beskyttelsesverdig interesse i at biervervet består.

Jakhelln hevder at det ikke vil medføre omfangsmessig store ulemper for ansatte å ta opp spørsmålet på forhånd. For bierverv er det tilstrekkelig at det gis informasjon om hva biervervet vil bestå i, antatt omfang og når det er forutsatt å begynne. Normalt vil det også

---

<sup>99</sup> Ot.prp.nr.13(1998-1999) s.225

<sup>100</sup> Engelsrud s.178

være i ansattes interesse å få avklart på forhånd om innvendinger vil bli gjort gjeldende fra arbeidsgivers side.

Ettersom det er enkelt og ikke forbundet med store ulemper for arbeidstaker å rapportere om bierverv mener Jakhelln at det taler sterkt for at arbeidsgiver kan pålegge ansatte å gi melding om bierverv på forhånd. Det forutsetter at det er rimelig grunn til å vurdere om biervervet kommer i konflikt med de forpliktelser som følger av hovedstillingen. Det kan derimot ikke fastsettes en alminnelig plikt til å melde om alle bierverv. Det vil måtte skje en vurdering i forhold til den enkeltes stilling og om biervervet kan komme i konflikt hovedarbeidsgivers interesser. Ut over denne rammen kan arbeidsgiver neppe fastsette noen plikt til forhåndsunderretning<sup>101</sup>.

Ettersom Jakhellns mener det ikke kan fastsettes en rapporteringsplikt for bierverv, må drøftes hvorvidt det finnes sterkere grunner til å fastsette en plikt om rapportering av gavetilbud og – mottak.

Lojalitetskravet danner grunnlaget for drøftelsen av adgangen til å motta gaver.

Det er i utgangspunktet ikke arbeidsgiver uvedkommende hva arbeidstakerne foretar seg i kraft av å være ansatt. For gavemottak vil det oppstå en interessekonflikt ved mottak av gaver som er egnet til å påvirke arbeidstakerne<sup>102</sup>. Fordi bierverv skjer utenfor arbeidsgivers virksomhet er det for bierverv ikke noe automatikk i dette. Gavemottak har derimot direkte tilknytning til arbeidstakers stilling. En ansatt som tar imot bestiktelser vil automatisk identifiseres med arbeidsgiveren. For bierverv vil arbeidstakere som har egen praksis ved siden av hovedstillingen, opptre på egenhånd når vedkommende arbeider i sin egen praksis. Vedkommende vil dermed ikke automatisk identifiseres med hovedarbeidsgiveren. Denne personen opptrer i to forskjellige roller. I det ene henseende som arbeidstaker, og i det andre henseende som arbeidsgiver i egen praksis. Arbeidstakere som har to jobber vil i det ene henseende være ansatt hos hovedarbeidsgiver. I tillegg vil

---

<sup>101</sup> Jakhelln, 1983 pkt.IX

<sup>102</sup> Jfr. Rt.2009.524 premiss 18 og kap.3.1

vedkommende være arbeidstaker hos biarbeidsgiver. Vedkommende er ikke utelukkende arbeidstaker for den ene arbeidsgiveren. Den som innehar en bistilling, vil opptre som arbeidstaker i to *ulike* relasjoner. I gavetilfellene er det annerledes. Gaver gis arbeidstakerne nettopp på grunn av tilknytningen arbeidstakeren gjennom sin stilling har til virksomheten eller etaten. Gaven er utløst av de ansattes tilknytningsforhold til arbeidsgiveren. Som gavemottaker innehar de ansatte posisjon som representant for arbeidsgiver, og opptre *utelukkende* som dette, jfr. aml. §1-8 1.ledd. Dersom det blir offentlig kjent at virksomheten eller etaten har en ansatt som lar seg bestikke, vil arbeidsgiver kunne bli direkte skadelidende. Det kan derfor hevdes at det er knyttet større skadepotensial til gavemottak enn bierverv.

Det er i arbeidsgivers interesse å vite hvordan arbeidstakerne utfører arbeidsoppgavene vedkommende er satt til, det vil si hvordan arbeidstakerne oppfyller arbeidsavtalen. De ansatte skal fremme arbeidsgivers interesser, ikke egne interesser<sup>103</sup>. Arbeidsgiver ønsker av den grunn at arbeidstakerne ikke utnytter sin stilling til å oppnå egen vinning som kan virke skadelig på virksomheten eller etaten og dens samarbeidspartnere omdømme og gi økonomisk tap. Eksempelvis arbeidsgivers ønske om en mest mulig effektiv bedriftsøkonomi. Dersom et oppdrag ikke er gitt på konkurransemessige vilkår, kan det medføre at virksomheten/etaten er bundet til en økonomisk ugunstig avtale for bedriften eller etaten fordi den totalt sett beste tilbyderen ikke ble foretrukket. Det er også i arbeidsgivers interesse at lover og forskrifter overholdes. For å hindre og forebygge misligheter, vil arbeidsgiver påse at ingen straffbare forhold forekommer i virksomheten. Dette kan være et viktig ledd i virksomhetens oppbygning av et godt navn og rykte. Arbeidsgiver vil derfor bruke ressurser på å vurdere det innrapporterte forholds lovlighet. Slik kan arbeidsgiver effektivt hindre at misligheter og mistanker om dette svekker virksomhetens omdømme. En rapporteringsplikt kan derfor ha en preventiv virkning og hindre at slike handlinger begås. Å kontrollere hvordan avtaler inngås på virksomheten

---

<sup>103</sup> Jfr. Rt.2009.524 premiss 18 og kap.3.1



vegne, er derfor ikke arbeidsgiver uvedkommende, og dette taler følgelig for at det foreligger sterkere grunner til å pålegge en rapporteringsplikt for gaven enn for bierverv.

Innrettelseshensynet gjør seg ikke like sterkt gjeldende for gaver som for bierverv.

Ved bierverv kan den ansatte ha investert økonomisk i egen virksomhet eller inngått arbeidsavtale med arbeidsgiver. Ikke noe lignende er aktuelt for gavemottak.

Arbeidstakere må av den grunn anses mindre beskyttelsesverdige ved spørsmålet om gaven er akseptabel å motta. Det taler for at arbeidsgiver kan pålegge en rapporteringsplikt.

Det må på denne bakgrunn legges til grunn at det foreligger sterkere grunner til å pålegge en rapporteringsplikt for gaver enn for bierverv. Det vil således være et moment for at arbeidsgiver har saklig grunn til å pålegge rapporteringsplikt.

Stillingens karakter er et også moment i vurderingen. Et og samme tiltak kan være saklig og forholdsmessig overfor en arbeidstaker, mens det ikke vil være tilfellet for andre ansatte. Beslutningstakere, innkjøpsansvar er utsatte grupper når det gjelder bestikkløser. Disse persongruppene har stort ansvar og arbeidet også ofte mye selvstendig. Jo større grad av selvstendighet arbeidstakeren har ved utførelsen av arbeidsoppgavene, desto viktigere er det å kontrollere at vedkommende holder seg innenfor rammene arbeidsavtalen setter. Det god grunn til å stille strengere krav til den som har innkjøpsansvar enn til ansatte i resepsjonen. I alle fall for den førstnevnte persongruppen bør det derfor være saklig grunn til å kreve rapportering.

Det er i tillegg viktig for et godt arbeidsmiljø at ikke noen arbeidstakere mottar fordeler andre kollegaer ikke er i posisjon til å motta, jfr. målsetningen i aml. § 4-1 1.ledd om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

En rapporteringsplikt kan effektivisere gaveforbudet. En plikt vil gi en god mulighet til å håndheve forbudet mot å motta gaver. Uten en rapporteringsplikt vil lojalitetsplikten kunne bli uten realitet. Denne aktivitetsplikten, en plikt til å aktivt fremme og medvirke til at

arbeidsgivers interesser respekteres og håndheves, er et viktig ledd i forebyggingen av straffbare forhold, effektiv bedriftsøkonomi uten ufordelaktige avtaler som kan gi økonomisk tap, og for å sikre virksomheten et godt omdømme. Alvorsgraden av de negative virkningene gavemottak har for arbeidsgivers virksomhet tilsier at det på generelt grunnlag foreligger saklig grunn til å pålegge en plikt til å rapportere.

#### 5.2.2.2 Vilkåret om forholdsmessighet

Andre spørsmål er om det forligger proporsjonalitet mellom mål og middel. Det må foretas en interesseavveining mellom på den ene siden bedriftens behov og formål, og på den andre siden konsekvensene for arbeidstakerne, herunder om mindre inngripende tiltak kan gjøre samme nytten. Finnes det mindre belastende tiltak for arbeidstakeren som oppfyller formålet med kontrolltiltaket, tilsier uforholdsmessighetsvilkåret at dette tiltaket foretrekkes.

Helse Øst RHF/Helse Midt-Norge RHF og Legemiddelindustriforeningen har lagt til grunn at en rapporteringsplikt ikke innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakerne. De to foretakene har inngått en samarbeidsavtale hvor det blant annet er fastsatt at foretaket skal godkjenne honorering av ansatte for arbeidsoppdrag for industrien, og at reiseutgifter normalt skal dekkes av foretaket, samt at samarbeidsprosjekter i forskningsarbeid skal forhåndsgodkjennes av foretaket<sup>104</sup>.

Arbeidsgivers mål med en rapporteringsplikt er å sikre lojale ansatte, samt et godt omdømme for virksomheten/etaten og bransjen. Det vises til drøftelse avslutningsvis under 3.1. En rapporteringsplikt ivaretar på en god og enkel måte arbeidsgivers behov. Det vil i tillegg medføre minimale ulemper for arbeidstakerne å praktisere rapporteringsplikten; det tar kort tid, og det vil ikke i nevneverdig grad gå negativt ut over andre arbeidsoppgaver å opplyse på tidspunktet når gavetilbud mottas om dens omfang og hvem som har gitt den.

---

<sup>104</sup> Rundskriv fra Helse- og omsorgsdepartementet av 03.10.2005 s.26

I likhet med bierverv vil det normalt også være i den ansattes interesse å få avklart på forhånd om arbeidsgiver har noen innvendinger mot at gaven tas imot.

Det finnes heller ikke relevante alternative tiltak.

På dette grunnlag vil det foreligge proporsjonalitet mellom mål og middel.

En rapporteringsplikt vil dermed ”ikke innebære en uforholdsmessig belastning på arbeidsplassen”, jfr. § 9-1 1.ledd.

Vurderingen viser at vilkårene om saklig grunn og at tiltaket ikke virker uforholdsmessig er oppfylt. Arbeidsgiver kan følgelig på generelt grunnlag pålegge arbeidstakerne en rapporteringsplikt.

## **6 Sammenfatning av avhandlingen**

Avhandlingen viser at arbeidsgiveres behov for å beskytte sine interesser i å ha lojale ansatte, samt et godt rykte i næringslivet og blant befolkningen, er tungtveiende elementer ved spørsmålet om arbeidstakers gavemottak skal godtas. Drøftelsen konkluderer med at arbeidsgiver med hjemmel i både arbeidsavtalen og på bakgrunn av styringsretten, kan forby sine arbeidstakere å ta imot gaver utenfra, jfr. kap.3.

Det alminnelige gaveforbudet lovgiverne la til grunn at gjaldt ved vedtakelsen av tjenestemannsloven, og som også er lagt til grunn i teorien, må antas å gjelde for alle kategorier av arbeidstakere. Drøftelsen i kapittel 4 konkluderer med at arbeidsgivers behov, lovgivernes ønske om sammenheng i regelverket, og et alminnelig gaveforbuds forebyggende effekt, taler for at et alminnelig forbud for alle kategorier av arbeidstakere bør lovfestes.

Kapittel 5 konkluderer med at avtaleloven § 36 og saklighetskravet ikke er til hinder for at arbeidsgiver gjennom arbeidsavtalen og styringsretten, kan pålegge sine ansatte en plikt til å rapportere om gavetilbud og -mottak. På den måten kan arbeidsgiver ivareta sine interesser på en god og enkel måte, uten at det vil belaste arbeidstakerne og deres arbeidsoppgaver på en negativ måte.

## 7 Litteraturliste

### 7.1 Lover

Lov av 22.05.1902 nr.10	Straffeloven
Lov av 02.10.1967	Forvaltningsloven
Lov av 30.05.1975 nr.18	Sjømannsloven
Lov av 04.03.1983 nr.3	Tjenestemannsloven
Lov av 30.08.1991 nr.71	Lov om statsforetak
Lov av 13.06.1997 nr.44	Aksjeloven
Lov av 26.03.1999 nr.14	Skatteloven
Lov av 02.07.1999 nr.64	Helsepersonelloven
Lov av 16.07.1999 nr.69	Lov om offentlige anskaffelser
Lov av 17.06.2005 nr.62	Arbeidsmiljøloven
Lov av 17.06.2005 nr.90	Tvisteloven
Lov av 09.01.2009 nr.2	Markedsføringsloven

### 7.2 Forskrifter

Forskrift 29.08.2005 nr.941 om begrensninger i helsepersonells adgang til å motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse

Forskrift 07.04.2006 nr 402 om offentlige anskaffelser

### 7.3 Forarbeider

Til helsepersonelloven	Ot.prp.nr.13(1998-1999)
Til tjenestemannsloven	Ot.prp.nr.44(1976-1977)
Til straffeloven	Ot.prp.nr.78(2002-2003)

	NOU 2002:22
Til aksjeloven	Ot.prp.nr.55(2005-2006)
Arbeidsvilkårene for regjeringsmedlemmer, statssekretærer og politiske rådgivere	NOU 2000:11
Til markedsføringsloven	Ot.prp.nr.55(2007-2008)
	Ot.prp.nr.57(1971-1972)
Til lov om offentlige anskaffelser	NOU 1997:21

## 7.4 Rettspraksis

### 7.4.1 Høyesterett

Rt.1990.607

Rt.1997.1023

Rt.2000.1602

Rt.2001.418

Rt.2009.524

### 7.4.2 Lagmannsrett

LB-2007-12216-2

### 7.4.3 Tingrett

Toslo-2005-134006

### 7.4.4 EF-domstolen

EF-domstolen sak 62/86 AKZO Chemie mot Kommisjonen

### 7.4.5 Klagenemda for offentlige anskaffelser

KOFA-2006-153

## 7.5 Litteratur

- Bråthen, Tore og Ole Gjems-Onstad *Illojale godtgjørelser*. Moderne forretningsjus 2000
- Dege, Jan Tormod *Den individuelle Arbeidsrett Del II*. Oslo 2009
- Engelsrud, Gerd *Styring og vern*. 3.utgave, Oslo 2009
- Frihagen, Arvid *Forvaltningsrett I*. 4.utgave, Bergen 1977
- Hov, Jo *Rettergang I*. Oslo 2007
- Jakhelln, Henning *Legers adgang til bierverv*. Tidsskrift for Den norske Lægeforening, 1983 s. 2070 flg.
- Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*. 4.utgave, Oslo 2006
- Jakhelln, Henning *Arbeidsrettslige studier II*. Oslo 2000
- Jakhelln, Henning *Omorganisering av statlig virksomhet til eget rettssubjekt - forholdet til arbeidsavtaler, tariffavtaler m.v.* 1991
- Joly, Eva *Er det en slik verden vi vil ha?* 2.utgave, Oslo 2005
- Leonhardsen, Erlend M. og Ringvoll, Linn Hoel  
*Pragmatisk i prinsippet - om lojalitetsprinsippet i kontraktsforhold* Jussens Venner 01/2007
- Mathisen, Pål *Forbudet mot godtgjørelse fra andre enn aksjeselskapet: Reglene i aksjeselskapslovgivningen om forbudet mot og begrensningen av godtgjørelse fra andre enn aksjeselskapet*. Tidsskrift for Forretningsjuss 03/2003
- Schea, Trond Erik og Stoltenberg, Lars *Straffebudene mot korrupsjon – utilbørlighetsvilkåret*. 2007 [www.okokrim.no](http://www.okokrim.no)
- Scheistrøen, Line *Ansatte har etisk ansvar*. LO-AKTUELT 19/2008
- Smith, Eivind *For fellesskapets beste?* Nytt norsk tidsskrift, 1992
- Solem, Erik *Av kontraktrettens spesielle del. Gave, kjøp avbetalingskjøp, bytte*. Professor Fredrik Stangs forelesninger. Oslo 1942

## 7.6 Nettdokument

- Agder Energi, *Etikk i Agder Energi*, 2007 <http://www.ae.no/ae/samfunnsansvar/etikk/>
- Bjørnaraa, Torgeir. *Kommentar til tjenestemannsloven*. I: Norsk lovkommentar(online) [sitert 03.06.2009]

Ligningens ABC 2008: Ulovlige inntekter, fradrag for bestiktelser mv.  
Nergård, Gry og Lunde, Tore *Kommentar til markedsføringsloven* av  
16.06.1972 nr. 47(opphevet) Norsk lovkommentar(online) [sitert 09.10.2009]  
NHO, ... *over streken?* <http://www.nho.no/article16597.html>  
Oslo kommune, *Etiske regler for ansatte i Oslo kommune*  
<http://www.byrådsavdeling-for-finans-og-utvikling.oslo.kommune.no/article100739-4203.html>  
Stoveland, Per Helge. *Kommentar til skatteloven. I: Norsk lovkommentar(online)*  
[sitert 21.08.09]

## 7.7 Personlig meddelelse

Magnus, Sten e-post av 10.06.2009

## 7.8 Andre kilder

Kristiansand kommune, *Forslag til etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - Revidert utgave 2007*  
Rundskriv fra Helse- og omsorgsdepartementet av 13.10.2005 til Forskrift om begrensninger i helsepersonells adgang til å motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse – av 29. august 2005 nr. 941(I-2005-13 ).



