

Veileder for håndtering av bierverv i Helse Sør-Øst

Forord

Første versjon av Veileder for håndtering av bierverv i Helse-Sør-Øst RHF ble publisert og sendt ut til helseforetakene i januar 2011.

Det er nå foretatt en revisjon av veilederen, basert på enkelte endringer i gjeldende føringer for helseforetakene siden forrige utgave, spesielt nye styringskrav fra vår eier i 2018 og 2019. Gjeldende rettstilstand er imidlertid uendret. I hovedsak viderføres derfor teksten i forrige utgave.

Dokumentet er å anse som en ”kommentarutgave” til styrevedtak nr 050-2010 om prinsipper, standardvilkår for arbeidsavtaler og felles krav til prosedyredokumenter for bierverv i Helse Sør-Øst.

Utgangspunktet er at ansatte disponerer egen fritid etter eget ønske. Ansatte kan derfor påta seg bierverv på fritiden. Samtidig plikter ansatte å oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsavtalen og lojalt rette seg etter arbeidsgivers instruksjoner, som arbeidsgiver utøver i kraft av sin styringsrett. Det må således oppstilles begrensninger i arbeidstakers rett til å inneha bierverv ut fra hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, lojalitet og habilitet.

Enhver begrensning i retten til å inneha bierverv skal imidlertid vurderes konkret og utøves på en saklig og forsvarlig måte. Begrensninger skal derfor ikke gå lengre enn det som er nødvendig, ut fra en interesseavveining mellom arbeidstaker og arbeidsgivers behov.

Arbeidsgiver har behov for å ha en oversikt over ansattes bierverv. Alle ansatte oppfordres således til frivillig å gi opplysninger om bierverv – ved ansettelse og underveis i arbeidsforholdet.

Arbeidsgiver kan ikke generelt pålegge ansatte å gi forhåndsopplysninger om bierverv. Et pålegg krever en konkret vurdering av behovet i det enkelte tilfelle og utfra de ovennevnte hensyn.

Ansatte har i noen tilfeller opplysningsplikt av eget tiltak, typisk helsepersonell med autorisasjon, men også øvrige arbeidstakere hvor hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet tilsier det. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller også pålegge ansatte å gi opplysninger om bierverv.

Helse- og omsorgsdepartementet har i foretaksmøteprotokoll med de regionale helseforetakene for 2019 fastsatt at alle arbeidsgivere i spesialisthelsetjenesten skal innføre meldeplikt for autorisert helsepersonell iløpet av året. Dette styringskravet er viderført til helseforetakene gjennom Oppdrag og bestilling.

Arbeidstaker bærer selv risikoen for i hvilke tilfeller denne har opplysningsplikt av eget tiltak, og oppfordres derfor til å avklare eventuelle uklarheter med arbeidsgiver på et tidligst mulig stadium.

Arbeidsgiver kan nekte ansatte å inneha bierverv fullstendig eller delvis og/eller stille krav om forhåndssamtykke, etter en konkret vurdering av om biervervet kommer i konflikt med hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet. Begrensninger skal begrunnes og arbeidsgiver skal gi ansatte skriftlig tilbakemelding senest innen 14 dager.

Vi håper at Veilederen fortsatt kan være et nyttig hjelpemiddel til bruk for ledelse og ansatte, og at den vil bidra til en korrekt og enhetlig praksis for behandling av bierverv i foretaksgruppen.

Oslo, september 2019

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	5
1.1	Bakgrunn	5
1.2	Formål.....	5
1.3	Anvendelsesområde	5
1.4	Veilederens oppbygning.....	5
1.5	Begrepet bierverv	6
2	Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv	6
2.1	Rett til å inneha bierverv.	6
2.2	Begrensninger i adgangen til å inneha bierverv	7
2.2.1	Begrensninger ut fra hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse (biervervets omfang)	7
2.2.2	Begrensninger ut fra habilitetshensyn (biervervets art)	8
2.2.3	Begrensninger ut fra lojalitetshensyn	9
2.2.4	Særlig om Sivilombudsmannens uttalelse i sak Somb – 2007 – 29, herunder ”konkurransemessige forhold”.	10
2.2.5	Avtalte begrensninger.....	11
2.2.6	Særlig om deltidsansatte.	11
3.	Arbeidstakers plikter – arbeidsgivers rettigheter	11
3.1	Arbeidstakers opplysningsplikt/meldeplikt overfor arbeidsgiver av eget tiltak.....	11
3.2	Arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstaker å gi opplysninger.....	12
3.3	Krav om forhåndssamtykke	144
3.4	Nektelse av bierverv	14
4.	Standardtekst om bierverv i arbeidsavtaler.....	14
5.	Prosedyre - saksbehandlingsregler	15
	Vedlegg 1: Behandling av saker om bierverv for ansatte i Helse Sør-Øst – Felles krav til prosedyredokumenter.....	16

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Prinsipper og prosedyrer for behandling av ansattes bierverv er avgjørende for å sikre at den offentlige helsetjenesten har tillit, og utøves i samsvar med normer for faglighet, forsvarlighet og nøytralitet.

Styret i Helse Sør-Øst RHF vedtok 9.6.2010 nye prinsipper, standardvilkår for arbeidsavtaler og felles krav til prosedyredokumenter, for bierverv i Helse Sør-Øst, sak nr 050-2010.

Bakgrunnen for de nye retningslinjene var ønsket om; (i) en felles standard og enhetlig praksis for foretaksgruppen, og (ii) en nødvendig revisjon i tråd med faktisk og rettslig utvikling siden siste vedtatte retningslinje ble utformet.

1.2 Formål

Veilederens formål er å forklare og utdype prinsipper og krav som følger av styrevedtaket, for derved å bidra til riktig anvendelse av prinsippene i foretaksgruppen. Veilederen inneholder en redegjørelse for rettstilstanden om bierverv, og søker å opplyse både arbeidstaker og arbeidsgiver om hvordan bierverv skal håndteres. Håpet er at veilederen skal være et nyttig hjelpemiddel i arbeidet og praksisen rundt bierverv.

1.3 Anvendelsesområde

Veilederen gjelder for helseforetakene i Helse Sør-Øst RHF og andre virksomheter eid av helseforetakene.

Alle ledere og medarbeidere skal følge de til enhver tids gjeldende lover og regler, prinsipper og prosedyrer uavhengig av avdeling, stilling og funksjon. Dette innebærer at alle som har – eller planlegger å påta seg bierverv, har plikt til å kjenne til og sette seg inn i gjeldende regelverk for ansattes bierverv. Prinsippene og prosedyren for behandling av ansattes bierverv gjelder også for styrenes medlemmer.

1.4 Veilederens oppbygning

I det følgende gis en tolkning og utfylling av gjeldende bestemmelser om bierverv i Helse Sør-Øst;

Veilederen er bygd opp som følger:

- Kapittel 2 og 3: Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv. Kapittel 2 behandler det materielle innholdet i retten til å inneha bierverv og begrensningene for dette. Kapittel 3 behandler arbeidstakers plikter og arbeidsgivers rettigheter på bakgrunn av vurderingstemaene som er redegjort for i kapittel 2.
- Kapittel 4: Standardtekst om bierverv i arbeidsavtaler for ansatte.
- Kapittel 5: Felles krav til prosedyredokumenter.

1.5 Begrepet bierverv

Med bierverv forstås først og fremst arbeid eller verv hvor det **ytes vederlag eller annen form for godtgjørelse eller økonomisk gevinst** som følge av arbeidet eller tjenesten. Dette vil omfatte lønnede stillinger/engasjementer, eierinteresser og styreverv.

Men også arbeid eller verv som **ikke kompenseres** på noen måte vil kunne omfattes av begrepet ut fra en vurdering av biervervets art eller omfang. Det må foretas en konkret vurdering av det enkelte tilfelle etter prinsippene og vurderingstemaet som skisseres i det følgende.

Begrepet bierverv kan således ikke begrenses til aktiviteter som kompenseres økonomisk.

2 Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv

2.1 Rett til å inneha bierverv.

Utgangspunktet er at arbeidstaker har rett til å benytte fritiden etter eget ønske. Ansatte vil derfor kunne påta seg bierverv i sin fritid.

Med fritid menes som utgangspunkt den tid hvor arbeidstaker ikke står til arbeidsgivers disposisjon, jf arbeidsmiljøloven. § 10-1.

Samtidig vil arbeidsgiver ha rett og behov for at det oppstilles begrensninger i arbeidstakers rett til å inneha bierverv.

Arbeidsgivers rett og behov for kontroll etc.

- Arbeidsgiver har adgang til å oppfordre alle ansatte om å frivillig gi opplysninger om bierverv. Se punkt 3.1.
- Ansatte har i noen tilfeller opplysningsplikt/meldeplikt av eget tiltak, typisk helsepersonell med autorisasjon, jf helsepersonelloven § 19. Se punkt 3.1.
- Ansatte kan ut fra en konkret vurdering pålegges å gi opplysninger om bierverv. Se punktene 3.2 jf 2.2 følgende.

Arbeidsgiver kan i enkelte tilfeller utøve begrensninger i arbeidstakers rett til å inneha bierverv:

- Arbeidsgiver kan kreve at ansatte skal be om forhåndssamtykke før bierverv påtas. Se punktene 3.4 jf 2.2 følgende.
- Arbeidsgiver kan nekte ansatte å inneha bierverv fullstendig eller i et begrenset omfang, herunder sette vilkår for ansattes utøvelse av biervervet. Se punktene 3.3 jf 2.2 følgende.

2.2 Begrensninger i adgangen til å inneha bierverv

Arbeidsgiver kan fastsette begrensninger for ansattes bierverv i kraft av sin styringsrett.

Hvert biervervstilfelle skal vurderes enkeltvis, og det må gis en begrunnelse der arbeidsgiver vil; (i) nekte arbeidstaker bierverv fullstendig eller delvis og eller, (ii) stille krav om at arbeidstaker skal be om forhåndssamtykke før bierverv påtas.

Alle begrensninger i ansattes rett til å inneha bierverv er underlagt det alminnelige arbeidsrettslige krav til saklig og forsvarlig utøvelse, herunder at begrensningene ikke skal innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren. Enhver begrensning, ethvert pålegg eller nektelse, skal således ikke gå lengre enn det som er nødvendig i det konkrete tilfellet. Det skal således foretas en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov for å nekte bierverv og arbeidstakers rett og interesse i å disponere egen fritid.

Arbeidstaker har i kraft av å ha inngått en arbeidsavtale forpliktet seg til å utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte i arbeidstiden, og å ikke stille seg slik på fritiden at vedkommende ikke kan oppfylle disse forpliktelsene. De typiske problemer som kan oppstå er blant annet forholdet til habilitetsregler (punkt 2.2.2), arbeidstakers lojalitetsplikt (punkt 2.2.3) eller det forhold at biervervet innvirker på mengde eller kvalitet av arbeidet i ansettelsesforholdet (hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse) (punkt 2.2.1). Arbeidsgivers vurdering skal foretas i henhold til dette.

Retten til å inneha et bierverv skal vurderes fortløpende, det vil si til enhver tid, av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Det kan oppstå endrede forutsetninger både hos arbeidsgiver, arbeidstaker og i biervervsvirksomheten som sådan, hvilket kan få innvirkning på vurderingen.

I det følgende gis en redegjørelse for hensyn som tilsier begrensninger i arbeidstakers rett til å inneha bierverv.

2.2.1 Begrensninger ut fra hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse (biervervets omfang)

Arbeidsgiver har behov for å verne den arbeidstiden arbeidstaker faktisk skal arbeide, slik at arbeidstaker kan utøve sitt arbeid på en tilfredsstillende måte. Bierverv som reduserer dennes mulighet eller evne til forsvarlig tjenesteutøvelse, herunder tilgjengelighet/beredskap vil normalt ikke være tillatt. Mange arbeidstakere har i tillegg en krevende arbeidssituasjon, med tilhørende vaktbelastninger, hvilket kan tilsi ytterligere begrensninger.

Vurderingen vil kunne variere i forhold til yrkesgruppe, personlige forutsetninger og type stilling. Enkelte stillinger krever særlig årvåkenhet av hensyn til maskiner og utstyr, liv og helse. Ansattes "tålegrense" mht total arbeidsbelastning, vil også variere. Alle ansatte bør derfor innrette sin fritid slik at de sikrer behovet for tilstrekkelig hvile. Der hvor den ansatte ikke selv evner å gjøre den riktige vurderingen, må arbeidsgiver gripe inn og fastsette begrensninger. For helsepersonell er kravet til forsvarlig tjenesteutøvelse lovfestet, jf helsepersonelloven § 4.

Noen yrkesgrupper vil i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, og gjennom sentrale og lokale tariffavtaler/overenskomster være unntatt fra lovens arbeidstidsbestemmelser, for eksempel leger og ambulansearbeidere. Inngåelse av slike avtaler om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

forutsetter at helseforetaket gir arbeidstaker tilsvarende kompenserende hvileperioder eller ”annet passende vern”, se arbeidsmiljøloven § 10-8 om daglig/ ukentlig arbeidsfri, og § 10-11 om nattarbeid. Arbeidstaker kan da ikke fylle denne hviletiden med arbeid eller verv i annen virksomhet som kan utgjøre en risiko for arbeidstakers forsvarlige tjenesteutøvelse.

Arbeidstaker må være tilgjengelig for å påta seg noe overtidsarbeid for arbeidsgiver. Omfanget må vurderes konkret. Også her vil det være store forskjeller mellom ulike enheter/fagområder mht hvilket behov for ekstraarbeid som rent faktisk er påregnelig. Jo større behovet erfaringsmessig er, desto større grad av aktsomhet bør utvises fra arbeidstaker med hensyn til å påta seg bierverv. Arbeidstakere som inngår i bakvaksordninger/hjemmevaktberedskap forutsettes å være tilgjengelig på arbeidsgivers tilkalling/til arbeidsgivers disposisjon.

Etter en vurdering av biervervets karakter – herunder reisetid, hvor fysisk og psykisk krevende arbeidet er, beliggenhet, alder, kapasitet etc. hos den enkelte arbeidstaker – kan behovet for begrensninger variere. Det kan derfor være aktuelt å sette høyere eller lavere grenser i det enkelte tilfellet, enn for gruppen generelt.

2.2.2 Begrensninger ut fra habilitetshensyn (biervervets art)

Det er ikke tillatt å inneha bierverv som medfører at det kan oppstå tvil om arbeidstakers habilitet. Det skal være et tydelig skille mellom de tilfeller hvor vedkommende representerer arbeidsgiver, og de tilfeller hvor vedkommende representerer seg selv eller andre, herunder annen arbeidsgiver.

Det ulovfestede kravet om forsvarlig saksbehandling og forvaltningsloven kapittel II inneholder krav til inhabilitet. Det følger av helseforetaksloven § 5 første ledd at forvaltningsloven kapittel II også gjelder for helseforetakenes virksomhet. Inhabilitet betyr at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til en persons upartiskhet, se nærmere forvaltningsloven § 6 første og annet ledd.

Arbeidstaker er inhabil i tilfeller hvor vedkommende, i tillegg til sin stilling hos arbeidsgiver, innehar stillinger, engasjementer eller styreverv i andre virksomheter og eller organisasjoner som har en relasjon til helseforetaket. For eksempel vil det være problematisk om en arbeidstaker som deltar i innkjøpsarbeid i helseforetakene, i tillegg innehar arbeid eller verv hos leverandører eller bransjeorganisasjoner som har rammeavtale, eller på annet vis gjennomgående vil ha en relasjon til helseforetaket.

Arbeidstaker kan heller ikke ha bierverv i ”sine nærmestes” virksomhet, hvor virksomheten har en relasjon til helseforetaket. Med ”nærmeste” menes arbeidstakers slektninger/familie, herunder ektefelle/samboer, svoger i opp eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken. Videre omfattes tidligere ektefelle, personer arbeidstaker er eller har vært forlovet med, fosterbarn, fosterforeldre, samt personer som arbeidstaker fungerer eller har fungert som verge eller fullmektig for.

Også andre forhold kan tilsi at tilliten til en arbeidstakers upartiskhet er svekket. Vurderingen må skje i forhold til de bakenforliggende hensyn, som er å sikre tilliten til den offentlige helsetjenesten og motvirke usaklighet og forskjellsbehandling. En ting er å sikre at en avgjørelse er den riktige. Habilitetsreglene er rent objektive krav som går på en tilstand som måtte foreligge, og har ingenting med om den enkelte tjenestemann føler seg habil eller i stand til å ivareta hensynene som ligger bak

habilitetsbestemmelsen, og eller faktisk gjør det. Når loven trekker frem tilliten som et moment, må det forstås slik at en arbeidstaker kan tenkes å bli ansett inhabil også i tilfeller der det reelt sett ikke foreligger noen grunn til å tro at han lar seg påvirke. Dette vil blant annet gjelde tilfeller hvor publikums tillit til arbeidstakers upartiskhet er svekket.

Et eksempel på bierverv som er ”egnet til å svekke tilliten til en persons upartiskhet”, er at vedkommende i sin funksjon kan påvirke eller treffe avgjørelser som kan gi fordeler til sitt bierverv. Konkret kan dette være en lege som arbeider i et helseforetak samtidig som vedkommende arbeider i privat virksomhet og / eller som avtalespesialist, innenfor de samme pasientgrupper / behandlingsformer. Vedkommende har da mulighet for å henvise pasienter til sitt bierverv og / eller påvirke beslutninger. Dette innebærer i seg selv en uheldig rollesammenblanding innad og utad, både overfor andre avtalespesialister i samme marked og overfor pasienter som den aktuelle legen vil kunne ha en særlig interesse av å henvise til et spesielt sted / rekruttere som kunder.

Også bierverv som i utgangspunktet er uproblematisk, vil kunne gjøres til gjenstand for begrensninger fra arbeidsgivers side. Dersom arbeidstaker erfaringsmessig ofte blir inhabil ved behandling av visse typer saker, kan det ikke utelukkes at forholdet etter en tid utgjør en så stor belastning for arbeidsgiver, at arbeidstaker ikke kan anses å oppfylle arbeidsavtalen.

2.2.3 Begrensninger ut fra lojalitetshensyn

Plikten til å utvise lojalitet i arbeidsforhold er grunnleggende og gjelder både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse, herunder følge opp og etterkomme de retningslinjer og krav som er vedtatt av ledelsen og de styrende organer. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers rettigheter er ivaretatt, og at arbeidstaker får den informasjon som er nødvendig for å utføre sitt arbeid.

Lojalitetsplikten må vurderes i forhold til den konkrete stillingen vedkommede innehar og virksomheten som sådan.

En arbeidstaker innenfor den offentlige helsetjeneste må generelt ikke ta bierverv som kan:

- (i) skade arbeidsgivers interesser,
- (ii) føre til at den nødvendige tilliten mellom partene forsvinner,
- (iii) føre til at arbeidsgivers omdømme utad svekkes, eller
- (iv) vise at arbeidstaker ikke er egnet for stillingen.

Lojalitetsplikten vil favne om mange slags forhold. Ofte vil det være slik at forhold som er problematiske utfra hensynet til forsvarlighet og inhabilitet, samtidig vil kunne bedømmes som illojale.

Aktuelle situasjoner er blant annet; (a) tilbakehold av relevante opplysninger som arbeidstaker burde ha opplyst arbeidsgiver om, eller at arbeidstaker direkte feilinformerer arbeidsgiver om slike forhold; (b) oppførsel som direkte fører til at arbeidsgiver vanskelig kan oppfylle sine målsetninger; (c) opptreden på fritiden som skader arbeidsgivers interesser, for eksempel helsepersonell som uttaler at vedkommende uten unntak er ”for aktiv dødshjelp og heretter vil sette dette ut i praksis i sitt videre arbeid”.

Lojalitetsplikten vil variere med type stilling. Det forventes mer aktsomhet av ledere og personer som innehar særstillinger i helseforetaket, enn av øvrige arbeidstakere. Eksempelvis vil arbeidsgiver ofte tillate en underordnet å inneha andre bierverv enn ansatte som inngår i ledergrupper hvor avgjørelser tas.

Inn under lojalitetsplikten går også det forhold at arbeidstaker påtar seg bierverv i ”konkurrerende virksomhet”. På dette området foreligger det en uttalelse fra Sivilombudsmannen om helseforetakenes adgang til å nekte bierverv begrunnet i konkurransemessige forhold. Uttalelsen er fulgt opp med to brev til helseforetakene fra Helse- og omsorgsdepartementet. Uttalelsen innebærer at det bare unntaksvis er adgang til å nekte arbeidstaker bierverv begrunnet i konkurransemessige hensyn. Om dette vises til punkt 2.2.4 nedenfor.

2.2.4 Særlig om Sivilombudsmannens uttalelse i sak Somb – 2007 – 29, herunder ”konkurransemessige forhold”.

I forbindelse med en konkret sak har Sivilombudsmannen kommet med en uttalelse som synliggjør noen avveininger som arbeidsgiver skal foreta i vurderingen av saksforhold om bierverv.

Saken gjaldt spørsmålet om et helseforetak kunne forby en radiograf å ta betalte oppdrag ved et privat røntgeninstitutt. I begge stillingene skulle radiografen utføre arbeid innenfor sitt fagområde, og slik sett utføre samme type oppgaver i begge arbeidsforholdene. Sivilombudsmannen kom til at arbeidsavtalen og den arbeidsrettslige lojalitetsplikten ikke gav helseforetaket rett til å forby radiografen å inneha bierverv ved det private røntgeninstituttet. Forståelsen av uttalelsen er omtalt i Helse- og omsorgsdepartementets brev til helseforetakene av 30.3.2007 og 15.8.2008, som det også siteres fra nedenfor.

Følgende kan utledes av Sivilombudsmannens uttalelse:

- Det var ikke rettslig grunnlag for å nekte bierverv begrunnet i at røntgeninstituttet var en konkurrerende virksomhet i forhold til tilgang på kvalifisert personell, konkurranse i relasjonen mellom helseforetaket og pasientene og konkurranse mellom helseforetakene.

Dette bygger på en oppfatning av at ”Statens drift av sykehusene styres ut fra overordnede helsepolitiske og samfunnsmessige formål, og ikke ut fra hensynet til økonomisk overskudd for de statlig eide helseforetakene, selv om lønnsomhet også skal være styrende. I det private næringsliv må lojalitetsbegrepet i forhold til konkurrerende virksomhet særlig være knyttet til den priskonkurranse som foregår i det økonomiske markedet aktørene opererer i. Når det ikke er tale om konkurranse i et slikt typisk økonomisk marked, blir det mer problematisk at hensynene bak adgangen til å begrense arbeidstakers bierverv slår til”. Sivilombudsmannen uttaler videre at: ”I denne saken er det heller ikke uten videre gitt at ”konkurranse i forhold til tilgangen på kvalifisert personell”, som det er vist til i departementets brev hit 20. oktober 2006, er et argument som taler for at det foreligger ”konkurrerende virksomhet”. I hvilken grad konkurranse om arbeidskraft kan være relevant for å hindre en arbeidstaker bierverv ut fra lojalitetsmessige betraktninger, må vurderes konkret”. , jf Helse- og omsorgsdepartementets brev av 15.8.2008.

Det vil således bare unntaksvis være hjemmel for å nekte bierverv begrunnet i konkurransemessige forhold innenfor helseområdet.

- Opplysningsplikten i helsepersonelloven § 19 må kun oppfattes som en plikt til å gi opplysninger.
- Det er ikke grunnlag for å innføre en generell søknadsplikt eller et generelt krav om forhåndssamtykke
- Det er fortsatt adgang til å stille vilkår om forhåndssamtykke til bierverv i arbeidskontrakten i konkrete tilfeller. Det er ”totalforbudet” som ikke er tillatt. Kravet til forhåndssamtykke må imidlertid undergis de alminnelige arbeidsrettslige krav til saklighet og forsvarlighet.
- Alle saker om bierverv skal undergis en konkret vurdering.
- Det er fortsatt like vid adgang til å ”nekte” arbeidstaker å inneha bierverv begrunnet i forsvarlighets-, interesse- og habilitetsbetraktninger, som det var før uttalelsen. Det ble i denne saken ikke anført av helseforetaket at slike hensyn gjorde seg gjeldende, og det presiseres i uttalelsen at slike forhold ikke ble vurdert av Sivilombudsmannen i den konkrete saken.

2.2.5 Avtalte begrensninger

Dersom partene i et arbeidsforhold har inngått arbeidsavtale eller særskilt forutsatt omstendigheter som setter spesielle begrensninger for hvilke bierverv en arbeidstaker kan inneha (utover standardteksten), så oppstiller dette selvstendige skranker for arbeidstakers råderett over egen fritid. Dette er også forutsatt i Sivilombudsmannens uttalelse som er redegjort for ovenfor. Slike avtalte begrensninger er imidlertid undergitt de samme kravene til saklighet og forsvarlighet som øvrige begrensninger.

2.2.6 Særlig om deltidsansatte.

Arbeidstakere som arbeider deltid, vil i mange tilfeller ha en større interesse i – og behov for – å ha flere arbeidsforhold enn arbeidstakere som arbeider fulltid. I mange tilfeller vil det være helt avgjørende for arbeidstakers mulighet til å forsørge seg selv. Deltidsansatte vil også som utgangspunkt ha større kapasitet og mulighet til å ha bierverv. Dette må hensyntas i en samlet vurdering, slik at terskelen for å akseptere bierverv legges noe lavere for deltidsansatte, enn for fulltidsansatte. De samme begrensninger og øvrige forhold som er redegjort for ovenfor, vil imidlertid også gjelde her.

3. Arbeidstakers plikter – arbeidsgivers rettigheter

3.1 Arbeidstakers opplysningsplikt/meldeplikt overfor arbeidsgiver av eget tiltak

Alle arbeidstakere skal **ved ansettelse** oppfordres til å opplyse om alle bierverv, slik at arbeidsgiver får oversikt over dette. Rutiner bør utarbeides i alle foretak, for eksempel kan egenerklæringsskjema

benyttes. I tillegg bør bierverv registreres elektronisk i lønns- og personalsystemet (se Personalportalen).

For helsepersonell med autorisasjon eller lisens er meldeplikten lovfestet i Helsepersonelloven § 19. Disse plikter å opplyse om bierverv, engasjement, eierinteresser osv som kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser. Når det gjelder vurderingen av ”hva som kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser”, henvises det til punkt 2, særlig punktene 2.2.1 til og med 2.2.3 om begrensninger ut fra hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet.

Helsepersonelloven pålegger helsepersonell **meldeplikt av eget tiltak** og innebærer således en særlig ansvarliggjøring av helsepersonell med hensyn til å være oppmerksom og vurdere om det oppstår slike konflikter.

Det er ikke avgjørende for dette vurderingstemaet om det eksisterer en aktuell interessekonflikt. Dersom det foreligger mulighet for det, enten nå eller en gang i overskuelig fremtid, inntreffer meldeplikten. Helsepersonell med autorisasjon har plikt til på ethvert stadium i arbeidsforholdet å opplyse om bierverv ”som har en slik funksjon eller virkning at det kan reises tvil om arbeidstakers forsvarlige tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet”. Den som innehar bierverv, plikter dessuten å melde fra om vesentlige endringer i samtykkeperioden, herunder opphør av bierverv. Dersom søkeren går over i annen stilling hos arbeidsgiver, skal også nye opplysninger gis, eventuelt søknad sendes.

Meldeplikten er objektiv. Det innebærer at det ikke er den enkeltes subjektive oppfatning som er avgjørende for kravet til melding. Likevel må den enkelte arbeidstaker i første omgang vurdere om et bierverv kan føre til en interessekonflikt med arbeidsgiver. Helsepersonellet bærer således selv risikoen for de vurderinger vedkommende gjør seg. Det understrekes i forarbeidene til helsepersonelloven at rettsvilfarelse eller god tro ikke fritar for ansvar.

Når det gjelder øvrige arbeidstakere (ikke helsepersonell med autorisasjon eller lisens), så skal de samme prinsippene som for helsepersonell med autorisasjon eller lisens legges til grunn. Dette følger av styrevedtaket, og det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette dette.

Når det foreligger meldeplikt, skal arbeidstaker opplyse om virksomhetens navn, og arten og omfanget av biervervet.

Unnlatelse av å oppfylle meldeplikten kan medføre sanksjoner både fra arbeidsgiver og fra tilsynsmyndighetene.

Alle arbeidstakere bør oppfordres til – dersom de er i tvil – å avklare bierverv med arbeidsgiver så tidlig som mulig, helst før avtaler om bierverv inngås. Arbeidsgiver vil dermed ha en reell mulighet til å reagere dersom det meldes om et bierverv som etter arbeidsgivers oppfatning vil kunne støte an mot hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet.

3.2 Arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstaker å gi opplysninger

Helsepersonelloven § 19 gir også arbeidsgiver rett til å kreve opplysninger om all helsefaglig virksomhet som helsepersonell med autorisasjon eller lisens har, enten som selvstendig

næringsdrivende eller for andre arbeids- eller oppdragsgivere, og om eierinteresser, samarbeidsforhold og lignende.

Helse- og omsorgsdepartementet har i foretaksmøteprotokoll med de regionale helseforetakene for 2019 fastsatt følgende styringskrav i medhold av denne bestemmelse:

Helse Sør-Øst RHF har på bakgrunn av dette fastsatt følgende krav til helseforetakene i Helse Sør-Øst (unntatt Sykehuspartner HF) i Oppdrag og bestilling for 2019:

Bierverv

Det vises til krav i oppdrag og bestilling 2018 om oppfølging av Riksrevisjonens undersøkelse om helseforetakenes håndtering av bierverv. Av helsepersonelloven andre ledd går det fram at arbeidsgiveren kan kreve at helsepersonell med autorisasjon eller lisens gir opplysninger om all helsefaglig virksomhet som helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l. Helseforetaket skal innføre krav om at dette skal gjøres.

Annen oppgave 2019

- *Alle arbeidsgivere i spesialisthelsetjenesten skal innføre meldeplikt for ansatt helsepersonell etter helsepersonelloven § 19 andre ledd i løpet av 2019. Meldeplikten etter bestemmelsen omfatter «all helsefaglig virksomhet som helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l.»*

Samme bestemmelse er inntatt i avtale med de private ideelle sykehusene i Helse Sør-Øst om Oppdrag og bestilling for 2019.

Helseforetakene og sykehusene vil i løpet av 2019 derfor ha inntatt meldeplikt etter helsepersonelloven §19 annet ledd i alle nye arbeidsavtaler samt i tillegg til alle eksisterende arbeidsavtaler for ansatte helsepersonell med autorisasjon eller lisens.

Arbeidsgiver kan videre pålegge alle arbeidstakere, uavhengig av yrkesgruppe, i et konkret tilfelle å gi opplysninger om bierverv, dersom det er tvil om arbeidstaker har adgang til å inneha det aktuelle biervervet, etter arbeidsgivers vurdering. En slik konkret opplysningsplikt i det enkelte tilfellet vil ha en saklig forankring og være utledet av styringsretten. Arbeidsgiver må i slike tilfeller innrømme et visst skjønn i vurderingen av behovet for slik informasjon.

Arbeidsgiver kan be om opplysninger både fra arbeidstakere enkeltvis, fra enkelte helsepersonellgrupper og fra virksomhetens ansatte samlet sett. Slike pålegg er imidlertid undergitt de alminnelige arbeidsrettslige prinsipper om krav til forsvarlighet og saklig hensyn.

En individuell arbeidsavtale kan også være hjemmel for at arbeidstaker på kontraktsrettslig grunnlag er forpliktet til å gi opplysninger om sitt bierverv¹. Arbeidsavtalen vil til vanlig være regulert gjennom den vedtatte standardteksten (se punkt 4 nedenfor), men vil kunne tilpasses den enkelte arbeidstaker/yrkesgruppe, herunder arbeidstakere som er på lederlønnskontrakt.

¹ St.meld. nr 11 (2000-2001) "Om forholdet mellom embetsverk, departementenes politiske ledelse og andre samfunnsaktører", punkt 6,4.

3.3 Krav om forhåndssamtykke

Det følger av standardteksten om bierverv i arbeidsavtaler for ansatte i Helse Sør-Øst, vedlegg 2 til styresaken at *"Arbeidstakeren må ikke ta annet arbeid (supplerende arbeidsforhold / engasjement / bistillinger) som påvirker den ansattes mulighet til å ivareta arbeidsforholdet ved helseforetaket/virksomheten på en fullt forsvarlig måte"... "arbeidstakeren må ikke uten skriftlig forhåndssamtykke fra arbeidsgiver, ta ansettelse i eller drive virksomhet som har en slik funksjon at det kan reises tvil om arbeidstakers lojalitet eller habilitet"*.

Det tilligger således arbeidsgiver å stille krav om forhåndssamtykke, dersom arbeidstaker ønsker å påta seg bierverv som kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser ut fra en vurdering av de hensyn og forhold som er redegjort for under punkt 2 følgende, (særlig punkt 2.2.1 til og med 2.2.3 om begrensninger ut fra hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet).

Det følger videre av styresaken at *"Arbeidsgiver skal etter forespørsel gi skriftlig begrunnet svar uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager"*.

Fristen er satt av hensyn til at arbeidstaker i mange tilfeller kan ha behov for en hurtig avklaring for derved å kunne innrette seg. Dersom arbeidsgiver trenger ytterligere tid på å undersøke omstendigheter rundt biervervet før en avgjørelse tas, bør arbeidstaker få begrunnet tilbakemelding om dette. For øvrig anses fristen for å være en ordensforskrift. Det vil med andre ord ikke være slik at arbeidsgivers eventuelle oversittelse av svarfristen automatisk utløser et samtykke.

3.4 Nektelse av bierverv

Arbeidsgivers nektelse av at ansatte skal inneha bierverv, skal være skriftlig og basert på en konkret vurdering. En slik avgjørelse skal utøves på en saklig og forsvarlig måte, og være begrunnet i hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet, som det er redegjort for ovenfor (punkt 2 følgende, særlig punktene 2.2.1 til og med 2.2.3).

Arbeidsgiver kan enten nekte arbeidstaker å inneha et bierverv fullt ut, eller bare tillatte dette i et begrenset omfang, herunder sette vilkår for arbeidstakers utøvelse av biervervet. Tillatelse kan også gis for et begrenset tidsrom, som jevnlig tas opp til fornyet vurdering, for eksempel i medarbeidersamtaler..

4. Standardtekst om bierverv i arbeidsavtaler.

Alle helseforetak skal ved nyansettelser ta inn standardformuleringen i vedlegg 2 til styresaken i sine arbeidskontrakter. Fra 1.1.2019 forutsettes det at helseforetakene/sykehusene supplerer arbeidsavtalenes standardformulering med det nye kravet til meldeplikt etter helsepersonelloven, § 19 annet ledd- se pkt.3.2 ovenfor.

Standardteksten skal forstås med bakgrunn i prinsippene og prosedyren om bierverv. Det vises således til den samlede fremstillingen i denne veilederen.

Arbeidsgiver kan supplere standardteksten med spesifikke vilkår knyttet til et konkret stillingsansvars- og arbeidsområde, dersom det er saklig grunn til det. For eksempel vil dette kunne være tilfelle for lederstillinger.

Generelle tillegg til standardteksten skal drøftes med tillitsvalgte.

5. Prosedyre - saksbehandlingsregler

Helseforetakene forutsettes å utarbeide egne lokale prosedyrer for håndtering av bierverv, som minimum tilfredsstiller kravene som er angitt i vedlegg 3 til styresaken, og som følger vedlagt her, se vedlegg 1.

De felles krav til prosedyredokumenter antas å være så vidt detaljerte og omfangsrike at de langt på veg vil bidra til en felles praksis i foretaksgruppen.

Vedlegg 1:

Vedlegg 1:	16
Vedlegg 3 til styresak nr 050-2010 Helse Sør-Øst RHF	

BEHANDLING AV SAKER OM BIERVERV FOR ANSATTE I HELSE SØRØST - FELLES KRAV TIL PROSEDYREDOKUMENTER

Alle helseforetak eller andre virksomheter eid av helseforetak i Helse Sør-Øst skal ha prosedyredokumenter som beskriver og regulerer behandling av saker om bierverv for ansatte i virksomheten.

Prosedyrene tilpasses virksomhetenes praktiske behov og utarbeides under hensyntaken til partsforholdet etter Hovedavtalen, men må dekke følgende felles krav til struktur og innhold:

Hensikt og omfang

Prosedyren skal sikre at:

- Alle saker om bierverv for ansatte behandles i tråd med overordnede arbeidsrettslige prinsipper, gjeldende lov- og avtaleverk, styrevedtak og interne retningslinjer herunder innkjøpsregler, avtaler med legemiddelindustrien, etiske retningslinjer m.v.
- Helseforetaket/virksomheten behandler alle like saker om bierverv på samme måte
- Alle opplysninger om bierverv for ansatte dokumenteres og oppbevares på en betryggende måte
- Helseforetaket/virksomheten registrerer og rapporterer aktuelle data om bierverv på samme måte

Ansvar

Prosedyren er fastsatt ved beslutning av styret i helseforetaket/virksomheten eller den dette bemyndiger. Forøvrig gjelder følgende:

- Administrerende direktør har ansvar for at prosedyren følges opp i linjen, og at alle avvik blir rapportert, behandlet og lukket
- Linjeledere har i samsvar med gjeldende fullmaktsmatrise ansvar for at prosedyren følges ved behandling av enkeltsaker. Avvik rapporteres til administrerende direktør
- Linjeledere har ansvar for å gjennomføre nødvendige prosesser med sine ansatte ved evt. behov for å drøfte tvilstilfeller og uenighet. For å sikre en enhetlig praksis skal dette skje i samråd med HR-avdeling/personalfunksjon

Fremgangsmåte

1. Generell informasjon: Linjeleder skal sørge for at alle ansatte regelmessig informeres om regelverk for bierverv og de begrensninger som følger av dette
2. Rekrutteringsprosess: Linjeleder skal i forbindelse med nyansettelse spørre aktuelle søkere om eventuelle bierverv og spesielt oppfordre dem til å redegjøre for bierverv som kan reise tvil om arbeidstakers lojalitet og habilitet. Slike bierverv skal vurderes konkret i forhold til gjeldende begrensninger i regelverket

3. Arbeidsavtale: Linjeleder skal i samarbeid med HR-avdeling/personalfunksjon sørge for at det i arbeidsavtalen redegjøres for begrensninger i adgangen til å ta bierverv – se standardvilkår og evt. tillegg, jf. prinsipper og hovedretningslinjer
4. Forhåndsvurdering: Linjeleder skal rutinemessig minne sine ansatte om gjeldende begrensninger og oppfordre dem til selv å be om forhåndsvurdering hvis de er i tvil om biervervet er forenlig med arbeidsavtalen. Vurderingen gjennomføres prosessuelt i h.h.t. følgende struktur:
 - Ansatte sender skriftlig forespørsel om forhåndsvurdering. Det redegjøres for biervervets art og omfang samt evt. tidsbegrensning. Nødvendig dokumentasjon vedlegges
 - Leder vurderer biervervet i forhold til arbeidsavtalen og håndterer forespørselen i samsvar med alminnelige krav til forsvarlig saksbehandling, herunder prinsipper for likebehandling og forutsigbarhet. Skriftlig svar gis uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager
 - Dersom biervervet vurderes som uforenlig med arbeidsavtalen, eller det fastsettes nærmere vilkår for å gi tillatelse, skal dette begrunnes konkret
 - Ansatte som er uenig i leders vurdering, kan kreve saken drøftet. Det skal holdes drøftingsmøte innen rimelig tid. I den forbindelse har den ansatte rett til benytte seg av rådgiver
 - Vedtak om å nekte eller sette vilkår for bierverv, er ikke undergitt klagerett etter forvaltningsloven eller andre bestemmelser om klage/anke. Helseforetaket/virksomheten kan imidlertid etablere et biervervsutvalg for å gi råd i prinsipielt vanskelige saker og bidra til lik praksis i like tilfeller. Et slikt utvalg settes evt. sammen slik at både arbeidsgiver og tillitsvalgte er representert. Det kan også uttale seg om skriftlige innsigelser fra ansatte før leder tar sin endelige beslutning
5. Registrering: Linjeleder må sørge for at registrerte opplysninger om ansattes bierverv lagres og oppbevares på en betryggende måte, slik at lov- og forskriftsfestede krav til arkivering, offentlig innsyn og personvern ivaretas. Registreringen foretas i tråd med de rapporteringsbehov som virksomheten og Helse Sør-Øst RHF til enhver tid har angitt.
6. Oppfølging: Linjeleder må regelmessig følge opp registrerte opplysninger om bierverv i forbindelse med gjennomføring av virksomhetens generelle rutiner for medarbeideroppfølging, herunder årlige medarbeidersamtaler.
7. Ny vurdering: Hvis rammebetingelser vesentlig endres – eller erfaringene med bierverv tilsier det – kan det bli aktuelt å vurdere tillatte bierverv på nytt. I slike tilfeller må linjeleder drøfte behovet for endring med den enkelte ansatte som berøres. En eventuell endring må begrunnes konkret og gjennomføres slik at den ansatte ikke blir unødig skadelidende
8. Korrigerende tiltak: Dersom arbeidsgiver blir kjent med, eller mistenker, at ansatte har inngått avtale om bierverv i strid med forutsetningene i arbeidsavtalen, skal linjeleder umiddelbart ta dette opp med den ansatte med sikte på korrigerende tiltak. Ved klare brudd på lojalitetsplikten vil disiplinære reaksjoner måtte vurderes.