

# Bierverv - registrering og behandling

## Prosedyre HR

Forfatter	Alexander Moen
Revisjonsfrist	28.05.25
Revisjonsnr.	1
Godkjenner	Ingerid Gunnerød

1. Definisjon .....	3
2. Hensikt og omfang .....	3
3. Ansvar .....	3
4. Prinsipper for vurdering av ansattes bierverv .....	3
4.1 Begrensninger i adgangen til å ta bierverv .....	4
5. Arbeidsbeskrivelse ved vurdering av bierverv .....	5

## 1. Definisjon

Med samlebegrepet "bierverv" menes

- (i) enhver lønnet aktivitet for en annenoppdragsgiver/arbeidsgiver. Styregodtgjøring regnes som lønnet aktivitet i denne sammenheng
- (ii) selvstendig næringsvirksomhet, eller
- (iii) engasjement i form av eierinteresser/styreverv i annen (privat eller offentlig) virksomhet.

Helsepersonell har i tillegg en særskilt meldeplikt etter helsepersonelloven § 19 annet ledd. 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.*» Denne bestemmelsen omfatter også ulønnet virksomhet/aktivitet.

Tilsvarende meldeplikt gjøres gjeldende for alle ansatte i foretaket uavhengig av om en er helsepersonell eller ikke.

Stillingsstørrelsen er ikke av betydning for om det regnes som et bierverv.

## 2. Hensikt og omfang

Formålet med retningslinjene er å sikre at ansattes bierverv ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers interesser. Disse retningslinjene skal bidra til å hjelpe de som vurderer ansattes bierverv, og samtidig skape forutsigbarhet og størst mulig likhet for arbeidstakere ansatt i helseforetaket.

## 3. Ansvar

- Administrerende direktør har ansvar for at prosedyren er kjent.
- Klinikkjef (tilsv.) har ansvar for at prosedyren følges opp i linjen og at praktiseringen skjer i tråd med prinsipper om likhet og forutsigbarhet.
- Nærmeste leder har ansvar for at prosedyren følges ved behandling av enkeltsaker.
- Ansatt som har – eller planlegger å påta seg bierverv, har plikt til å kjenne til, og sette seg inn i gjeldende regelverk for ansattes bierverv.

## 4. Prinsipper for vurdering av ansattes bierverv

De ansatte har i utgangspunktet rett til å påta seg bierverv i sin fritid. Denne retten er imidlertid begrenset i lov, samt arbeidsavtale og retningslinjer.

Arbeidstaker har ved å inngå arbeidsavtalen forpliktet seg til å utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte i arbeidstiden. Det er derfor viktig at den ansatte innretter fritiden på en slik måte at forpliktelsene i arbeidsforholdet oppfylles. Det gjelder særlig forholdet til habilitetsregler, arbeidstakers lojalitetsplikt og forsvarlig tjenesteutøvelse.

Helsepersonell har en særskilt meldeplikt etter helsepersonelloven § 19:

*“Helsepersonell med autorisasjon eller lisens skal av eget tiltak gi arbeidsgiveren opplysninger om bierverv og engasjement, eierinteresser o.l. i annen virksomhet som vil kunne komme i konflikt med hovedarbeidsgivers interesser.*

*Arbeidsgiveren kan i tillegg 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.*

*Det skal gis opplysning om virksomhetens navn og arten og omfanget av helsepersonells bierverv eller engasjement”.*

I helseforetaket gjøres tilsvarende bestemmelse gjeldende for alle ansatte. Reglene om bierverv gjelder også ansatte som ikke har autorisasjon/ lisens som helsepersonell. Det innebærer at disse også skal registrere sine bierverv i Min Arbeidsplan på samme måte som for helsepersonell.

Arbeidsgiver har ansvaret for å vurdere om de registrerte biervervene er forenlige med prinsippene for bierverv. Vurderingen skal være helhetlig, individuell og saklig. Avgjørelsen skal bygge på en avveining mellom arbeidsgivers interesse og arbeidstakerens rett til å disponere egen fritid.

#### **Ikke registreringspliktige bierverv**

Ikke alle bierverv er underlagt krav om rapportering til helseforetaket. Aktiviteter som klart ikke kommer i konflikt med arbeidsforholdet i helseforetaket trenger ikke registreres.

## 4.1 Begrensninger i adgangen til å ta bierverv

Arbeidstakers adgang til å ta bierverv begrenses av:

- lojalitetsplikten til arbeidsgiver
- habilitetshensyn
- forsvarlig tjenesteutøvelse.

Listen er ikke uttømmende.

Slike begrensninger må ha et saklig grunnlag i arbeidsgivers ansvar i henhold til lovpålagte krav for organisering og utøvelse av helsetjenesten, interesser eller beskyttelsesbehov. Begrensningene skal ikke gå lengre enn nødvendig eller være urimelige overfor arbeidstaker. Ut fra arbeidsgivers hensyn kan bierverv bli ansett som uforenlig med arbeidsforholdet i helseforetaket, og kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. Den ansatte må da ta stilling til om biervervet eller arbeidsforholdet i helseforetaket kan opprettholdes eller må avvikles.

Nedenfor følger nærmere beskrivelse av de hensyn som kan begrense arbeidstakers adgang til bierverv.

#### **Lojalitetsplikten**

Med lojalitetsplikten menes arbeidstakers plikt til å ivareta arbeidsgivers interesser og lovpålagte krav i henhold til foretakets samfunnsoppdrag.

Hensynet til lojalitetsplikten kan innebære at arbeidstakeren må avstå fra handlinger også på fritiden som gjør at vedkommende hindres eller hemmes i å utføre sine plikter i arbeidsforholdet. Tilsvarende gjelder for handlinger som er egnet til å skade helseforetakets interesser eller hindrer foretakets mulighet til å følge opp sitt samfunnsoppdrag.

Hensynet til lojalitet vektlegges tyngre for personer i ledende stillinger, da disse lettere blir identifisert med foretaket.

### **Habilitetshensyn**

Forvaltningslovens bestemmelser om habilitet gjelder for alle ansatte i offentlige helseforetak. Arbeidstakeren skal i den forbindelse avstå fra bierverv som kan svekke den alminnelige tilliten til helseforetaket som offentlig helsetjenestetilbyder eller som er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet. Arbeidstaker kan generelt ikke ha bierverv som kan medføre at vedkommende blir inhabil ved utførelse av sine arbeidsoppgaver i helseforetaket.

Arbeidstaker skal ikke påvirke henvisning av pasienter til virksomheter hvor vedkommende selv eller nærstående, arbeider, har eierinteresser eller styreverv.

Bierverv og ansattes forhold til legemiddelfirma eller utstyrsleverandør må vurderes spesielt ut fra foretakets retningslinjer for dette. *(Her må hvert HF vise til/lenke inn egen retningslinje hvis de har det).* Arbeidstaker skal ikke kunne delta i foretakets anskaffelsesprosesser fra samme firma/leverandør hvor arbeidstaker har sitt bierverv. Bierverv for denne typen virksomhet skal vurderes årlig, da forutsetningene vil kunne endres over tid.

### **Forsvarlig tjenesteutførelse**

Ansatt helsepersonell har i henhold til helsepersonelloven § 4 et lovpålagt krav om faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp. Forsvarlighetskravet skal vurderes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen forøvrig. I forsvarlighetskravet inngår også at ansatte må innrette seg slik at man kan levere en god og forsvarlig arbeidsprestasjon i henhold til den avtalte plan for arbeidstiden. Samtykke til å inneha et bierverv opphever ikke arbeidstakers plikt til å møte uthvilt til tjeneste i helseforetaket.

Tilsvarende forsvarlighetsnorm legges til grunn for øvrige yrkesgrupper.

Det er ikke anledning å legge til rette for bierverv ved å bruke arbeidstiden, infrastruktur/utstyr mv. til annet enn avtalte arbeidsoppgaver.

## 5. Arbeidsbeskrivelse ved vurdering av bierverv

Nærmeste leder skal sørge for at alle ansatte regelmessig informeres om regelverk for bierverv og de begrensninger som følger av dette.

Nærmeste leder skal i forbindelse med nyansettelser 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 opp mot gjeldende begrensninger i regelverket.

Steg	Ansvar	Aksjon	Verktøy/veileder
1	Arbeidsgiver	Sørger for at alle ansatte regelmessig informeres om regelverk for bierverv og de begrensninger som følger av dette.	Kompetanseportalen MAP - årlig påminnelse
2	Ansatt	Registrerer bierverv	Brukerveiledning for registrering i MAP – se under Relatert

Steg	Ansvar	Aksjon	Verktøy/veileder
3	Nærmeste leder	<p><u>Vurderer bierverv:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdere bierverv opp mot arbeidsavtale og stilling</li> <li>• Vurdere opp mot prinsipper om lojalitet, habilitet og forsvarlig tjenesteutøvelse</li> <li>• Vurdere opp mot prinsipper for likebehandling og forutsigbarhet</li> <li>• Skal godkjenning gis med tidsbegrensning eller andre vilkår?</li> </ul> <p><u>Dersom bierverv kan ikke godkjennes umiddelbart:</u> Dersom nærmeste leder vurderer biervervet som uforenlig med arbeidsavtalen, eller det må fastsettes nærmere vilkår for å gi tillatelse, skal dette vurderes saklig og konkret sammen med lederen og legges frem for klinikkjef/adm. direktør for avgjørelse.</p> <p><u>Ny vurdering:</u> Hvis rammebetingelsene endres vesentlig eller erfaringene med biervervet tilsier det, kan det bli aktuelt å vurdere biervervet på nytt. I slike tilfeller må nærmeste leder drøfte behovet for endring med den ansatte. En eventuell endring må begrunnes skriftlig, saklig og konkret, samt gjennomføres slik at den ansatte ikke blir unødig skadelidende.</p> <p><u>Korrigerende tiltak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom arbeidsgiver har grunn til å tro at en ansatt har inngått avtale om bierverv i strid med forutsetningene i arbeidsavtalen, skal nærmeste leder ta dette opp med den ansatte med sikte på korrigerende tiltak.</li> <li>• Ved klare brudd på den ansattes informasjonsplikt og /eller prinsippene for innvilgelse av bierverv, kan disiplinære reaksjoner også måtte vurderes.</li> </ul> <p><u>Avvikling eller nedtrapping av bierverv:</u> Der det konkluderes med at arbeidsgiver ønsker en avvikling eller nedtrapping av allerede eksisterende bierverv, skal det settes en frist for dette. Hovedregelen vil være en frist tilsvarende oppsigelsestidens lengde (vanligvis 3 måneder). Dette kan justeres ut fra det som anses rimelig, avhengig av biervervets karakter, herunder om det gjelder avvikling av ansettelsesforhold, styreverv, enkeltstående konsulent-/oppdrag, eller avvikling av eierskap.</p>	<p>For bistand til vurderinger, se under Relatert: «Vurdering av adgangen til å inneha bierverv.»</p>

Steg	Ansvar	Aksjon	Verktøy/veileder
4	Nærmeste leder	Behandler ferdig registreringen av bierverv innen 3 uker.  Dersom leder trenger lenger tid på behandlingen, skal det gis beskjed til den ansatte innen samme frist.	Brukerveiledning for behandling i RS Ajourhold – se under Relatert
5	Helseforetaket	Sørger for at arkivering av bierverv i personalmappe (P1) i Elements.	Skjer automatisk
6	Ansatt	Ved endring i eksisterende bierverv, skal MAP oppdateres.	
7	HR	Bistår ved spørsmål og behov	
8	Nærmeste leder	Registrerte bierverv er et eget tema i den årlige utviklingssamtalen.  Se i steg 3 om ny vurdering av registrerte bierverv.	