

**Innholdsfortegnelse****1 Innledning**

1.1. Bakgrunn

1.2. Formål

**2 Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv**

2.1. Rett til å inneha bierverv

2.2. Arbeidsreglementets pkt. 16 – (retningslinjer for bierverv)

2.3. Begrensninger i adgangen til å inneha bierverv

2.4. Begrensninger ut fra habilitetshensyn (biervervets art)

2.5. Særlig om deltidsansatte

**3 Arbeidstakers plikter – arbeidsgivers rettigheter**

3.1. Arbeidstakers opplysningsplikt/meldeplikt ovenfor arbeidsgiver av eget tiltak

3.2. Arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstaker å gi opplysninger

3.3. Nektelse av bierverv

3.4. Korrigerende tiltak

**1 Innledning****1.1. Bakgrunn**

Prinsipper og prosedyrer for behandling av ansattes bierverv er avgjørende for å sikre at Drammen kommune har tillit overfor brukere og innbyggere samt at arbeidsoppgavene utøves i samsvar med normer for faglighet, forsvarlighet og nøytralitet.

Prinsipper og prosedyrer en nedfelt i Arbeidsreglementet pkt 16.

**1.2. Formål**

Veilederens formål er å forklare og utdype prinsipper og krav som følger av

«Arbeidsreglementet og retningslinjer for bierverv i Drammen kommune». Veilederen inneholder en redegjørelse for rettstilstanden om bierverv, og søker å opplyse både arbeidstaker og arbeidsgiver om hvordan bierverv skal håndteres. Veilederen skal være et nyttig hjelpemiddel i arbeidet og praksisen rundt bierverv.

**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. Arbeidsmiljølovens § 10-1.

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

**2.2. Arbeidsreglementets pkt. 16**

## 16. Retningslinjer for bierverv

Med bierverv forstås:

«Der det utføres lønnet arbeid for en annen enn hovedarbeidsgiver eller der vedkommende drifter privat ervervsvirksomhet». (Kommunal og moderniseringsdepartementet)

Ansatte kan ikke ta bierverv som:

- er direkte forbudt i henhold til lov eller forskrift.
- hemmer eller sinker det ordinære arbeid.
  - innebærer at ansatt driver eller medvirker i illojal konkurranse med den virksomhet vedkommende har sin stilling.
- gjør at arbeidstaker kan bli inhabil ved behandling av sine saker i mer enn sporadiske tilfelle.
- innebærer at arbeidstaker lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til den offentlige virksomhet hvor han er tilsatt.
- innebærer at arbeidstaker i sin funksjon for det offentlige kan treffe avgjørelser som i vesentlig grad kan influere på egne eller biarbeidsgivers inntekter.
- innebærer at arbeidstaker nytter bedriftshemmeligheter på en illojal måte.
- skader hovedstillingen eller arbeidsgivers anseelse.

### 2.3. 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 skal gis en begrunnelse der arbeidsgiver: a) nekter arbeidstaker bierverv fullstendig eller delvis

b) stiller krav om at arbeidstaker skal be om forhåndssamtykke før bierverv påtas.

Alle begrensninger i ansattes rett til å inneha bierverv er underlagt det alminnelige arbeids-rettslige 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 lenger 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 bl.a. forholdet til habilitetsregler (Arbeidsreglementet pkt 15), arbeidstakers lojalitetsplikt (Forvaltningsloven kapitel 2) eller det forhold at biervervet innvirker på mengde eller kvalitet av arbeidet i ansettelsesforholdet (hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse) Arbeidsgivers vurdering skal foretas i henhold til dette.

### 2.4. Begrensninger ut fra habilitetshensyn (biervervets art)

Jf Etske regler og Arbeidsreglementet

Det er ikke tillatt å inneha bierverv som medfører at det kan oppstå tvil om arbeids- takers 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 kapitel 2 inneholder krav til habilitet. Inhabilitet betyr at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til en persons upartiskhet, se nærmere forvaltningsloven § 6 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 Drammen kommune. For eksempel vil det være problematisk om en arbeidstaker som foretar innkjøp i Drammen kommune, i tillegg innehar arbeid eller verv hos leverandører eller bransjeorganisasjoner som har rammeavtaler, eller på annet vis gjennomgående vil ha relasjon til kommunen.

Arbeidstaker kan heller ikke ha bierverv i «sine nærmeste» virksomhet, hvor virksomheten har en relasjon til kommunen. Med «nærmeste» menes arbeidstakers slektninger/familie, herunder ektefelle/samboer, svoger i opp og nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken, se nærmere forvaltningsloven § 6, første ledd. .

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 Drammen kommune. Habilitetsreglene er rent objektive krav som går på en tilstand som måtte foreligge, og har ingenting med om den enkelte arbeids-

taker føler seg habil eller i stand til å ivareta hensynene som ligger bak habilitets- bestemmelsen, 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 arbeidstaker lar seg påvirke. Dette vil blant annet gjelde tilfeller hvor brukernes/innbyggernes tillit til arbeidstakerens upartiskhet er svekket.

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.

## 2.5. 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 arbeidstakerens 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 ovenfor arbeidsgiver av eget tiltak.

Alle arbeidstakere skal ved ansettelse opplyse om alle bierverv (jf definisjon av bierverv pkt 2.2) slik at arbeidsgiver får oversikt over dette. Skjema for bierverv skal benyttes. I tillegg skal bierverv registreres elektronisk i lønns- og personalsystemet.

### 3.2. Arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstaker å gi opplysninger

Helsepersonelloven § 19 gir 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.

Arbeidsgiver kan videre pålegge alle arbeidstakere 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 tilfelles vil ha en saklig forankring og være utledet av styringsretten. Arbeidsgiver må i slike tilfeller innrømmes et visst skjøn i vurderingen av behovet for slik informasjon.

En individuell arbeidsavtale kan også være hjemmel for at arbeidstaker på kontraktsrettslig grunnlag er forpliktet til å gi opplysninger om sitt bierverv\*.

### 3.3. 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.

Arbeidsgiver kan enten nekte arbeidstaker å inneha et bierverv fullt ut, eller bare tillate 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.

### 3.4. Korrigerende tiltak

Dersom arbeidsgiver blir kjent med at ansatte har inngått avtale om bierverv i strid med forutsetningene i arbeidsreglementet, skal nærmeste leder umiddelbart ta dette opp med den ansatte med sikte på korrigerende tiltak. Brudd vil kunne føre til disiplinære reaksjoner fra arbeidsgiver jf arbeidsreglementet pkt 22.

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