



Kriminalomsorgens regioner
Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS

Rundskriv 5/2018

Vår ref:
201810387-25

Dato:
14.11.2018

RUNDSKRIV - RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AV BIERVERV I KRIMINALOMSORGEN

Formål

Formålet med disse retningslinjene er å etablere en korrekt og enhetlig praksis for behandling av bierverv i kriminalomsorgen.

Ansattes verv, ekstraarbeid, økonomiske interesser, investeringer mv kan gi bindinger som igjen kan føre til interesse- eller lojalitetskonflikter mellom den ansattes private interesser og kriminalomsorgens interesser. Tilliten til kriminalomsorgen kan svekkes dersom de ansatte oppfattes å ha bindinger som hindrer at de opptrer objektivt, saklig og nøytralt.

Kriminalomsorgen er som myndighetsutøver særlig sårbar for kritikk. Vi er en del av samfunnets maktapparat og er gitt i oppdrag å gjennomføre strafferettslige reaksjoner. For å opprettholde allmennhetens tillit må vi tilstrebe en høy etisk standard. Kriminalomsorgen er til enhver tid avhengig av å ha tillit i samfunnet og et godt omdømme. Retningslinjer for håndtering av bierverv er ett av flere virkemidler for å ivareta dette.

For å kunne håndtere bierverv på en god måte er det viktig med åpenhet omkring forhold som kan medføre risiko for lojalitets- eller interessekonflikter. Alle ansatte har et ansvar for å avklare om et bierverv de har, eller ønsker å påta seg, er forenlige med arbeidsforholdet i kriminalomsorgen.

Begrepet bierverv

Med bierverv forstås først og fremst arbeid eller verv for en annen arbeidsgiver/oppdragsgiver hvor det ytes vederlag eller annen form for godtgjørelse eller økonomisk gevinst som følge av arbeidet eller tjenesten. Dette vil omfatte lønnede styreverv, stillinger og engasjementer. Begrepet omfatter også drift av egen virksomhet med økonomisk utbytte i ulike former.

Arbeid eller verv som ikke kompenseres på noen måte vil også kunne omfattes av begrepet ut fra en vurdering av biervervets art eller omfang. Begrepet bierverv kan derfor ikke begrenses til aktiviteter som kompenseres økonomisk.

Rettslig utgangspunkt

Utgangspunktet er at alle ansatte fritt kan disponere sin fritid og sin økonomi uten innblanding eller innsyn fra arbeidsgiver. Ansatte kan derfor påta seg bierverv på fritiden. Retten til å ha bierverv er likevel begrenset utfra hensynet til forsvarlig arbeidsutførelse, habilitet og lojalitet.

Enhver begrensning i retten til å inneha bierverv skal vurderes konkret og utøves på en saklig og forsvarlig måte.

For ansatte i staten gjelder følgende begrensninger:

«Hovedtariffavtalen 1.1.4 Ekstraerverv

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.»

«Retningslinjer for statsansattes rett til ekstraerverv – 10.13.1 i Statens personalhåndbok

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) viser til følgende retningslinjer:

Ekstraarbeid

En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat ervervsvirksomhet i sin fritid som:

1. *er direkte forbudt for ham/henne i lov eller forskrift,*
2. *det direkte er satt forbud mot ved reglement, tariffavtale eller annen avtale,*
3. *hemmer eller sinker det ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse, jf. Hovedtariffavtalen pkt. 1.1.4, SPH pkt. 7.1.1.4,*
4. *innebærer at tjenestemannen driver med eller medvirker til illojal konkurranse med den statlige virksomheten hvor han/hun er tilsatt,*
5. *gjør at tjenestemannen kan bli inhabil ved behandling av sine saker i mer enn sporadiske tilfelle,*
6. *innebærer at tjenestemannen lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til virksomheten hvor han/hun er tilsatt,*
7. *innebærer at han/hun benytter virksomhetsinformasjon på en illojal måte,*
8. *skader tjenestestillingens eller den offentlige arbeidsgivers anseelse.»*

«Etiske retningslinjer for statstjeneste pkt. 4.2:

«Bierverv mv., og eierskap til eller handel med verdipapirer

En statsansatt kan ikke inneha ekstraerverv og bierverv, styreverv, annet lønnet oppdrag eller eie eller handle med finansielle instrumenter, der dette er uforenelig med den statlige arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Det må være åpenhet om statsansattes ekstraerverv og bierverv mv. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen»

Ansattes plikter

Alle ansatte i kriminalomsorgen har en skriftlig arbeidsavtale med følgende standardformulering:

«En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat inntektsgivende virksomhet i fritiden som ikke er i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelser om dette i hovedtariffavtalen og i Statens personalhåndbok.»

Det kan være vanskelig å vurdere om et bierverv krever tillatelse fra arbeidsgiver etter retningslinjene. Kriminalomsorgen har behov for en oversikt over ansattes bierverv for å kunne vurdere om biervervet er i henhold til retningslinjene. Alle ansatte oppfordres derfor til å opplyse om sine bierverv ved ansettelse og underveis i arbeidsforholdet for å sikre at det er i tråd med retningslinjene.

Alle ansatte har en selvstendig plikt til å avklare om det foreligger rollekombinasjoner som er problematiske, og/eller om biervervet har et omfang, som gjør det nødvendig med tillatelse. Arbeidstaker bærer selv risikoen for at biervervet er kjent og at samtykke er gitt når det er krav om det.

Det er som hovedregel ikke nødvendig å melde fra om ulønnede bierverv på fritiden såfremt ikke biervervet kan føre til uheldige rollekonflikter eller har et omfang som er uforenelig med stillingen i kriminalomsorgen. For ledere er identifikasjonen med arbeidsgiver særlig fremtredende. Det forventes derfor en særlig aktsomhet fra ledere når det gjelder ulønnede bierverv.

Melding om bierverv fylles ut elektronisk og sendes nærmeste leder, se nærmere under om krav til saksbehandling og vedlagte skjema.

Arbeidsgivers plikter

Nærmeste leder plikter å gjøre en vurdering av innmeldte bierverv i henhold til disse retningslinjene.

Nærmeste leder plikter også å undersøke opplysninger om bierverv som kan være i strid med retningslinjene, eller som krever godkjenning. Nærmeste leder skal opplyse om regelverket i forbindelse med ansettelsen, i oppfølgingssamtaler i prøvetiden og i medarbeidersamtaler. Ansatte skal oppfordres til å be om godkjenning hvis de er i tvil om biervervet er forenlig med arbeidsforholdet i kriminalomsorgen. Enhetsleder avgjør om biervervet skal godkjennes for ansatte på lokale enheter. Regiondirektøren har avgjørelsesmyndighet for ansatte i regionadministrasjonene og lokale enhetsledere. Direktøren ved KRUS har avgjørelsesmyndighet for ansatte på KRUS. Direktøren for KDI har avgjørelsesmyndighet for ansatte i KDI, regiondirektørene og direktøren ved KRUS.

Hensyn som begrenser adgangen til å inneha bierverv - vurderingsgrunnlag

Arbeidstakere har i kraft av å ha inngått en arbeidsavtale forpliktet seg til å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte i arbeidstiden, og ikke stille seg slik i fritiden at vedkommende ikke kan oppfylle disse forpliktelsene. Arbeidsgiver kan begrense retten til å ha bierverv dersom vervet er uforenelig med stilling i kriminalomsorgen ut fra hensynet til forsvarlig tjenesteutførelse/kapasitet, habilitet eller lojalitet.

- **Forsvarlig tjenesteutførelse/kapasitet**

Alle ansatte må innrette sin fritid slik at de sikrer behovet for tilstrekkelig hvile. Bierverv som reduserer den ansattes mulighet eller evne til en forsvarlig tjenesteutførelse, herunder muligheten til å jobbe overtid ved behov, skal ikke tillates. Mange ansatte har en krevende arbeidssituasjon

med vaktbelastning som tilsier at adgangen må begrenses. Biervervet skal ikke ha innvirkning på avtalt arbeidstid eller arbeidsplaner.

Som en veiledende norm bør det ikke gis samtykke til bierverv som overstiger 40 timer pr. måned i gjennomsnitt over en periode på 26 uker i tillegg til 100 % stilling i kriminalomsorgen.

Timerammen kan settes høyere eller lavere i enkelttilfeller etter en konkret vurdering av personlige forutsetninger og biervervets karakter, herunder reisetid, hvor fysisk og psykisk krevende biervervet er, den enkelte ansattes arbeidsplan mm.

- **Habilitet**

Det skal ikke gis tillatelse til bierverv som medfører tvil om den ansattes habilitet og uavhengighet. Inhabilitet betyr at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til en persons upartiskhet. Forvaltningsloven kap. II gir nærmere regler om hva som kan lede til inhabilitet.

Dette er særlig viktig når det gjelder ansatte som har beslutningsmyndighet. I vurderingen må det legges vekt på å sikre tilliten til kriminalomsorgen og motvirke usaklig forskjellsbehandling.

- **Lojalitet**

Lojalitetsplikten innebærer at arbeidstakere skal opptre i tråd med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse.

Ansatte i kriminalomsorgen har i stor grad stillinger som krever aktelse og tillit. Innholdet i lojalitetsplikten vil variere med type stilling. For ledere er identifikasjonen med arbeidsgiver mer fremtredende slik at lojalitetsplikten vil sette strengere grenser for muligheten til å ha bierverv.

Ansatte kan ikke ha bierverv som kan skade kriminalomsorgens interesser eller fører til at virksomhetens omdømme svekkes.

Bierverv i virksomhet som er ulovlig, eller som det kan juridisk eller etisk stilles spørsmål ved, skal ikke godkjennes.

Konkrete typetilfeller

Nedenfor er det foretatte en gjennomgang av de biervervene som erfaringsmessig har vært mest aktuelle i kriminalomsorgen. Listen er ikke uttømmende.

- **Vakt- og sikkerhetstjeneste**

Det skal ikke gis samtykke til bierverv hvor det kan oppstå situasjoner som kan skape tvil om hvilken rolle den ansatte i kriminalomsorgen innehar. Dette vil gjelde bierverv innenfor virksomheter som har likhetstrekk med kriminalomsorgens virksomhet. Arbeid i privat vakt- og sikkerhetstjeneste skal som hovedregel ikke tillates.

- **Alkoholservering**

Ved bierverv knyttet til alkoholservering som ansatt på puber/restauranter kan det oppstå risiko for rolleblanding. Det bør som hovedregel ikke gis tillatelse til slike bierverv.

Dette gjelder ikke alkoholserving knyttet til kortvarige arrangementer, arbeid som frivillig på festivaler eller lignende.

- **Helsevesen / barnevern/støttekontakt**

Dersom det under utøvelse av biervervet er risiko for å møte eller behandle innsatte/domfelte, eller nær familie til innsatte/domfelte, bør det vurderes om biervervet kan tillates. Dette gjelder spesielt i de tilfeller hvor vedkommende er å betrakte som behandler og gjennom sitt bierverv har mulighet for å havne i en lojalitetskonflikt mellom rollen som behandler og som ansatt i kriminalomsorgen. Det forutsettes videre at arbeidsoppgavene ikke er knyttet opp mot domfelte som gjennomfører straff i samfunnet, er prøveløslatt eller overført sykehus etter §13 i straffegjennomføringsloven.

Bierverv innen psykiatrien vil kunne gi de ansatte verdifull erfaring og styrke profesjonsutøvelsen i kriminalomsorgen. Det må likevel vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle om det er fare for rollekonflikter som tilsier at tillatelse ikke kan gis.

Bierverv som fosterforeldre eller beredskapshjem kan komme i konflikt med jobben i kriminalomsorgen dersom den ansatte er i kontakt med domfelte som er foreldre til barn som plasseres i fosterhjem eller beredskapshjem hos den ansatte. Det er derfor viktig med åpenhet for å hindre uheldig rolleblanding. Det samme gjelder engasjement som støttekontakt.

- **Kurs-/instruksjon- og foredragsvirksomhet**

KMD har omtalt denne problemstillingen i SPH pkt. 10.13.1.

«Ansatte i forvaltningen har alminnelig informasjons- og veiledningsplikt. Pålagte informasjons- og veiledningsoppgaver som ligger innenfor arbeidsplikten, skal utføres som en del av arbeidet, uten særskilt honorar.

...

I visse tilfeller kan det, i lys av veiledningsplikten, være problematisk at statsansatte påtar seg foredrags- eller undervisningsoppdrag på fritiden mot honorar. Problematisk tilfeller vil særlig kunne oppstå dersom temaet for foredraget/undervisningen faller innenfor det fagområdet som hører til stillingen i hovedarbeidsforholdet, og foredraget/undervisningen er rettet mot offentlig ansatte, og foredraget/undervisningen er av en slik art at oppdraget kunne blitt pålagt som en del av arbeidsplikten. Etter KMDs oppfatning vil det i slike tilfeller, avhengig av de konkrete omstendigheter, kunne oppstå et konkurranselignende forhold mellom arbeidsgivers virksomhet og arbeidstakerens bierverv. Det kan også være fare for en viss lojalitetskonflikt hvis arbeidstakerens prioriteringer av arbeidsoppgavene har direkte betydning for muligheten til ekstrainntekter på fritiden.»

Det skal derfor ikke gis tillatelse til bierverv når kurs- og foredragsvirksomheten er en del av den ansattes arbeidsplikt. Annen foredrags- og annen kursvirksomhet på fritiden må vurderes konkret. Dersom foredraget/kurset gjelder et kriminalomsorgsfaglig område skal det normalt ikke gis samtykke dersom det er fare for at den ansatte blir identifisert som ansatt i kriminalomsorgen, og at det som blir sagt kan oppfattes som kriminalomsorgens offisielle uttalelser.

- **Forfatteroppdrag – utgivelse av pedagogisk materiell**

Det må her utøves skjønn slik at man ikke hindrer utgivelse som er i kriminalomsorgens og samfunnets interesse.

Det må vurderes om utgivelsen kan medføre risiko for uakseptabel blanding av roller eller illojal konkurranse med arbeidsgiver. Spørsmål knyttet til opphavsrett må være avklart.

- **Næringsvirksomhet**

Eierskap i, og drift av, egen skog- og landbrukseiendom anses som bierverv. Det samme gjelder utleie av leiligheter. Samtykke er ikke nødvendig så lenge arbeidsbyrden kan forenes med arbeidet i kriminalomsorgen.

Det bør ikke gis tillatelse til å være medeier i virksomhet som ivaretar mennesker som kan være spesielt utsatt for å komme i kontakt med kriminalomsorgen f.eks. private barnevernsinstitusjoner, rusinstitusjoner e.l.

Det skal heller ikke gis tillatelse til deltakelse i næringsvirksomhet som kan lede til inhabilitet og uheldig sammenblanding av roller. Et eksempel kan være at en ansatt som jobber med innkjøp ikke kan ta arbeid eller verv hos en leverandør.

- **Ulovlig eller tvilsom virksomhet**

Kriminalomsorgens behov for tillit tilsier at bierverv i virksomheter som anses som ulovlige eller tvilsomme ikke skal tillates. Det skal videre ikke gis samtykke til bierverv i spill- eller lotterivirksomheter, pyramidespill og lignende.

Når det gjelder salg og lotteri i forbindelse med frivillig arbeid for idrettsorganisasjoner, hjelpeorganisasjoner eller innsamling, loddsalg eller lignende salg til inntekt for skoleturer skal slik frivillighet tillates. Det er ikke nødvendig med godkjenning.

- **Meddommer/forlikråd/konfliktråd**

Alle ansatte i kriminalomsorgen er utelukket fra å være meddommer og medlem i forlikråd, jf. domstoloven §§ 56 og 71.

Tilsvarende forbud gjelder ikke for å være mekler i konfliktråd, jf. konfliktrådsloven § 7. Det må likevel vurderes konkret om verv som mekler i konfliktrådet er forenlig med stillingen i kriminalomsorgen.

- **Politiske verv**

Ansatte i kriminalomsorgen kan inneha politiske og offentlige verv. Nærmere regler om permisjon er omtalt i SPH pkt. 10.8.5.

- **Kontrakter med Heimevernets innsatsstyrke**

Deltakelse i Heimevernets innsatsstyrke er en frivillig tjeneste etter førstegangstjeneste. Ansatte som signerer slike kontrakter binder seg gjerne til minimum 2-3 uker med militær trening pr. år, og kan bli beordret til skarpe oppdrag i Norge. Tjenesten gir rett til permisjon uten lønn etter AML. § 12-12. Det er arbeidsgiver som må vurdere om en ansatt kan signere en slik kontrakt da

dette vil være et bierverv som utføres i arbeidstiden. Ved vurderingen av om et slikt bierverv skal godkjennes må det tas hensyn til bemanningssituasjonen ved den aktuelle enheten.

Særlig om deltidsansatte

Ansatte som jobber deltid vil i mange tilfeller ha et større behov for å ha flere arbeidsforhold enn ansatte som jobber i 100 % stilling. Deltidsansatte vil også som utgangspunkt ha større kapasitet og mulighet til å ha bierverv. Dette må det tas hensyn til i en samlet vurdering, slik at terskelen for å akseptere bierverv legges noe lavere for deltidsansatte, enn for heltidsansatte. De samme begrensninger særlig knyttet til lojalitet og habilitet som det er redegjort for ovenfor vil imidlertid gjelde også her.

Bierverv i arbeidstiden

Bierverv som utføres i ordinær arbeidstid må alltid godkjennes av arbeidsgiver, og den ansatte skal enten trekkes i lønn, feriedager eller avspasere plusstid for tidsbruken. Det skal ikke ytes ordinær lønn i tillegg til honorar/lønn/godtgjørelse for å utføre foredrags- eller undervisningsopdrag eller andre former for bierverv.

Bierverv for aspiranter

Dette er regulert i egne retningslinjer gitt av KRUS.

Krav til saksbehandling

Ved vurdering av bierverv skal det foretas en helhetlig, individuell og saklig vurdering.

Nærmeste leder gir en vurdering av biervervet i henhold til retningslinjene. Enhetsleder eller den som er gitt fullmakt fra vedkommende, vurderer endelig om arbeidstaker gis adgang til å inneha biervervet. Beslutning treffes etter forsvarlig saksbehandling der begge parter blir hørt.

Dersom arbeidsgiver vil nekte en arbeidstaker, helt eller delvis, å inneha et bierverv skal det gis skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver. Beslutningen er ikke et enkeltvedtak som kan påklages.

Det åpnes likevel for at enhetsleder kan forelegge vanskelige og prinsipielle saker for KDI til vurdering, før enhetsleder fatter sin beslutning, for å sikre lik praksis.

Avgjørelsen sendes den ansatte pr. e-post og dokumenteres på vedlagte skjema som lagres på den ansattes personalmappe i Doculive (DL). For å holde oversikt over godkjente bierverv ved enheten opprettes det i tillegg en egen sak i DL ved hver enhet: «*Bierverv ved x enhet*». Disse sakene skal ha kryssreferanse til personalmappene.

Hvor lenge gjelder godkjenningen?

Biervervene kan godkjennes for **inntil** fem år av gangen. I god tid før godkjenningsperioden utløper må den ansatte levere ny melding om bierverv.

Dersom rammebetingelsene endres vesentlig i godkjenningsperioden f.eks. når det gjelder omfang, innhold eller ansattes stilling i kriminalomsorgen må den ansatte levere ny melding. Tillatelsen kan da endres eller trekkes tilbake. Ved høyt og/eller hyppig fravær kan godkjenningen trekkes tilbake på kort varsel.

Det er den ansatte som har ansvar for å be om ny godkjenning etter fem år, eller dersom rammebetingelsene endres.

Konsekvenser av brudd på retningslinjene

Å inneha bierverv i strid med disse retningslinjene kan medføre reaksjoner og konsekvenser for arbeidsforholdet.

Implementering av retningslinjene

Retningslinjene gjelder fra utsendelsen. Enhetene må sørge for at alle ansatte får informasjon om retningslinjene. Bierverv som det allerede er gitt tillatelse til må vurderes på nytt etter de nye retningslinjene snarest mulig, og senest innen utgangen av 2.tertial 2019.

Med hilsen



Jan-Erik Sandlie
konst.direktør



Susanne Nor
avdelingsdirektør HR

Kopi: Arbeidstakerorganisasjonene
 Sentralt hovedverneombud

Vedlegg: 1



MELDING OM BIERVERV

Fylles ut elektronisk og sendes tjenestevei pr. mail

Navn:	Stilling og stillingsprosent:
Enhet:	Nærmeste leder:
Melding om: <input type="checkbox"/> Lønnet bierverv <input type="checkbox"/> Ulønnet bierverv	
Beskrivelse (må inneholde navn på oppdragsgiver, stillingstittel og kort beskrivelse av oppgavene):	
Periode:	
Omfang (antall x timer pr. måned)	
Nærmeste leders vurdering/anbefaling:	
Biervervet <input type="checkbox"/> Krever godkjenning <input type="checkbox"/> Krever ikke godkjenning	
Dato:	Navn:
Enhetsleder/direktørs begrunnelse og avgjørelse:	
<input type="checkbox"/> Biervervet krever ikke godkjenning	
<input type="checkbox"/> Biervervet godkjennes t.o.m dato ev. med følgende vilkår:	
<input type="checkbox"/> Biervervet godkjennes ikke. Begrunnelse for avslaget:	
Dato:	Navn:
Skjemaet skal <u>ikke skrives ut eller skannes</u> før det sendes. Når du sender skjemaet pr. mail anses det som signert av avsender. Svar gis pr. mail og dokumentet lagres i din i doculive på din personalmappe og på egen sak for alle bierverv ved enheten	