

 TROMS fylkeskommune ROMSSA fylkkasuohkan		Senja videregående skole		Dok.id.: 2.14.1.45
Søknad om å inneha bierverv - Senja vgs				Dok.type: Generelt
Versjon: 2.01	Skrevet av: Geir Indahl	Gjelder fra: 12.12.2022	Godkjent av: Stein Erik Svendsen	Siden: 1 av 5

Troms fylkeskommune som arbeidsgiver setter pris på at arbeidstakerne tar på seg verv og engasjerer seg utenfor arbeidsforholdet, det er derfor viktig å presisere at med mindre særskilte forhold taler mot det, skal disse vervene godkjennes.

Utgangspunktet er at arbeidstaker selv bestemmer hva hun eller han skal gjøre på fritiden. Hovedregelen er dermed at arbeidstaker kan ha annet lønnet arbeid/næringsvirksomhet/verv i tillegg til sin hovedstilling.

Det er likevel mulighet for at arbeidsgiver kan gi begrensninger. Slike begrensninger må vurderes konkret, saklig og forsvarlig basert på de vilkårene som framgår her.

Hvorfor ønsker Troms fylkeskommune å ha kontroll over arbeidstakernes annet lønnet arbeid, egen næringsvirksomhet eller ulike verv?

Fordi bierverv kan reise tvil om ansattes habilitet, konkurrerende virksomhet, og om den ansatte vil kunne oppfylle arbeidsavtalen hos hovedarbeidsgiver.

I hvilke tilfeller skal ansatte søke godkjenning for annet lønnet arbeid, næringsvirksomhet og verv (lønnet og ulønnet)?

Arbeidstaker skal søke om godkjenning hos arbeidsgiver dersom arbeidstaker utfører annet lønnet arbeid for en annen enn hovedarbeidsgiver, eller der vedkommende driver privat næringsvirksomhet.

Eierandeler i selskap omfattes dersom eierandelen er vesentlig. Mindre eierandeler og aksjeandeler i selskap omfattes derfor ikke.

Arbeidstaker skal også søke godkjenning ved styreverv, både lønnet og ulønnet. Tilsvarende gjelder for frivillig arbeid, styreverv i borettslag og lønnet arbeid hvor godtgjørelsen er innenfor grensene for skattefri inntekt. Når det gjelder ulønnet frivillig arbeid og styreverv, skal det søkes om godkjenning i de tilfellene der arbeidsforholdet og arbeidstakers habilitet kan påvirkes av biervervet.

Du kan søke om bierverv her: [Avtale om bierverv - \(tromsfylke.no\)](https://www.tromsfylke.no)

Når regnes Troms fylkeskommune som hovedarbeidsgiver?

Dersom den ansatte har 50 prosent stilling eller mer i Troms fylkeskommune regnes denne som hovedarbeidsgiver.

Hvem skal godkjenne ansattes bierverv, og når skal godkjenning gis?

Søknad om godkjenning av bierverv skal rettes til nærmeste leder. Avdelingsledere skal rette søknad om godkjenning til divisjonsdirektøren. Søknad for bierverv for

divisjonsdirektører rettes til fylkesdirektør. Søknad for bierverv for fylkesdirektør rettes til fylkesrådsleder.

I tvilstilfeller skal avdeling for personal og organisasjonsutvikling vurdere spørsmålet om godkjenning.

Når skal arbeidstaker søke om godkjenning av bierverv?

Ansatte som innehar bierverv skal innen utgangen av april 2021 søke om godkjenning av sine bierverv. Ansatte som allerede har fått aksept/godkjenning av annet lønnet arbeid eller næringsvirksomhet trenger ikke søke godkjenning på nytt.

Ansatte som ønsker å ta annet lønnet arbeid eller etablere egen næringsvirksomhet eller gå inn i et styre skal søke godkjenning før inngåelse av ansettelsesavtale med annen arbeidsgiver/etablering av næringsvirksomheten, valg av styrerepresentant.

I malene for tilbud om stilling, framkommer at ansatte plikter å få godkjenning for eventuelle bierverv.

Hvilke opplysninger skal med i en søknad om godkjenning?

En søknad om godkjenning skal inneholde konkrete opplysninger om innholdet i, og omfanget av det som søkes godkjent.

Hvor skal opplysninger om ansattes bierverv lagres?

Dokumentasjon vedrørende ansattes bierverv skal lagres på den ansattes personalmappe i arkivsystemet.

Hvor lenge er godkjenning av bierverv gyldig?

Godkjenningen er gyldig så lenge ansettelsesforholdet består, men gjelder bierverv i det omfang dette er beskrevet i søknaden. Eventuelle endringer av omfang eller innhold i en bierverv skal avklares med leder. Leder skal dokumentere hvilke endringer det er gitt aksept for.

Kan det gis forhåndssamtykke til annet lønnet arbeid eller næringsvirksomhet i tilfeller hvor omfanget av bierverv vil variere?

I de tilfeller hvor omfanget av ansattes bierverv vil variere kan det gis forhåndssamtykke. Det kan for eksempel være aktuelt i tilfeller hvor en ansatte er selvstendig næringsdrivende og har varierende grad av oppdrag, eller at den ansatte er tilkallingsvikar hos annen arbeidsgiver. Et forhåndssamtykke skal angi de ytre rammer for hva det gis godkjenning for.

I hvilke tilfeller kan arbeidsgiver nekte godkjenning av bierverv?

Godkjenning kan kun nektes helt eller delvis dersom det foreligger saklig grunn. Godkjenning kan også gis for et begrenset tidsrom dersom det er behov for å prøve ut om biervervet er forenelig med den ansattes arbeidsforhold i Troms fylkeskommune.

Godkjenning kan nektes i følgende tilfeller:

- Dersom ansattes bierverv står i konkurranseforhold til Troms fylkeskommune.
- Den ansattes bierverv er av et slikt omfang at det går negativt ut over ansattes stilling i Troms fylkeskommune.
- Dersom ansattes bierverv er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Når foreligger det grunnlag for begrensninger i ansattes bierverv ut i fra kapasitetshensyn?

Bierverv som påvirker ansattes mulighet til å utføre sitt arbeid i Troms fylkeskommune på en tilfredsstillende måte vil normalt ikke være tillatt.

Vurderingen vil kunne variere ut i fra hvilke type stilling den ansatte har. Ledere vil for eksempel kunne være unntatt for arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og skillene mellom hva som er den ansattes fritid og arbeidstid vil i slike tilfeller være vanskelig. Det stilles strengere krav til ledere. I de fleste tilfeller vil ledere vil ha lønn som kompenserer for at de skal være tilgjengelig til arbeidsgivers disposisjon ut over alminnelig arbeidstid.

Deltidsansatte vil ofte ha en større interesse av å ha flere arbeidsforhold, og det vil være avgjørende for den ansattes mulighet til å forsørge seg at vedkommende gis mulighet til det. Deltidsansatte vil i utgangspunktet også ha større kapasitet og mulighet til å ivareta bierverv. I vurderingen av om godkjenning skal gis må arbeidsgiver derfor ta hensyn til disse momentene. Terskelen for å godkjenne bierverv må derfor legges lavere for deltidsansatte, enn for fulltidsansatte.

Behovet for begrensninger vil variere ut i fra biervervets karakter, herunder reisetid, hvor fysisk og psykisk krevende arbeidet er. Den ansattes individuelle forhold vil også kunne få betydning.

Når foreligger det grunnlag for begrensninger ut i fra habilitetshensyn?

Det er ikke tillatt å inneha bierverv som medfører at det kan oppstå tvil om arbeidstakers habilitet. Det ulovfestede kravet om forsvarlig saksbehandling og forvaltningsloven kapittel 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 første og annet ledd.

Arbeidstaker er inhabil i tilfeller hvor vedkommende, i tillegg til sin stilling hos arbeidsgiver, innehar stilling, eierskap eller styreverv i virksomheter som har en relasjon til Troms fylkeskommune.

Også andre forhold kan tilsi at tilliten til arbeidssakers upartiskhet er svekket. Vurderingen må skje ut i fra de bakenforliggende hensyn, som er å sikre tilliten til den offentlige forvaltningen og motvirke usaklighet og forskjellsbehandling. Habilitetsreglene er objektive krav og har ingenting med om den enkelte ansatte føler seg inhabil eller i stand til å ivareta hensynene som ligger bak habilitetsbestemmelsen.

Når foreligger det grunnlag for begrensninger ut i fra lojalitetshensyn?

Lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse. Plikten til å være og opptre lojalt ovenfor arbeidsgiver er grunnleggende i et arbeidsforhold.

Lojalitetsplikten må vurderes i forhold til den konkrete stillingen den ansatte innehar. Ansatte i Troms fylkeskommune må generelt ikke ha bierverv som kan:

- Skade arbeidsgivers interesser,
- Føre til at den nødvendige tilliten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker forsvinner,
- Føre til at arbeidsgivers omdømme utad svekkes, eller
- Vise at arbeidstaker ikke er egnet for stillingen.

Lojalitetsplikten vil omfatte mange slags forhold. Forhold som vil være problematiske ut i fra kapasitet og habilitet vil samtidig kunne vurderes som illojale.

Behovet for begrensninger ut i fra lojalitetshensyn vil variere ut i fra hvilken type stilling den ansatte har. Det forventes mer av ledere og ansatte i særlig selvstendige stillinger i Troms fylkeskommune, enn av andre ansatte.

Kryssreferanser

Eksterne referanser