

Retningslinjer for bibeskæftigelse for læger m. fl. ansat ved hospitalerne i Region Midtjylland.

(vedtaget af regionsrådet februar 2010)¹

I forbindelse med vedtagelsen af retningslinjerne understregede regionsrådet, "at regionsrådet forventer, at ledelsen aktivt forholder sig til, om den enkeltes bibeskæftigelse i ånd og bogstav er forenelig med hovedbeskæftigelsen i regionen."

1. Indledning

Formålet med disse retningslinjer er at skabe en åbenhed og gennemsigtighed, således at lægers habilitet ikke drages i tvivl, så konflikter og kritik kan undgås, og at læger sammen med Region Midtjylland ikke uberettiget kommer i pressens søgelys.

Dette sker blandt andet ved på forhånd at afstemme eksterne samarbejdsrelationers indhold og omfang i henhold til "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse", hvor Foreningen af speciallæger, Yngre Læger og Danske Regioner har formuleret en række fælles synspunkter.²

I aftalen nævnes bl.a., at en række funktioner i sundhedsvæsenet bygger på, at læger har bibeskæftigelse f.eks. undervisning af medicinstuderende, udarbejdelse af attester i forsikrings-sager m.v. Ligeledes betragtes lægers samarbejde med medicinalvirksomheder m.v. normalt som positivt og en forudsætning for et velfungerende sundhedsvæsen.

Med indførelsen af det udvidede frie sygehusvalg, som omfatter private klinikker og hospitaler, er risikoen for interessemodsætninger mellem bibeskæftigelsen og hovedbeskæftigelsen øget. Reglerne om ventetidsgaranti for patientbehandling, samt garantien for en meget hurtig behandling på kræftområdet, har yderligere understreget denne potentielle interessemodsætning.

Retningslinjerne supplerer de generelle principper for bibeskæftigelse, der gælder for offentlig ansatte og derved for alle medarbejdere i Region Midtjylland. Retningslinjerne tænkes dermed også at kunne støtte i forbindelse med vurdering af en given bibeskæftigelses forenelighed med hovedbeskæftigelsen for andre medarbejdere i regionen, herunder ikke mindst inden for de somatiske og det psykiatriske hospitalsvæsen.

2. De overordnede rammer for bibeskæftigelse i Region Midtjylland

Som udgangspunkt har alle ansatte – herunder ledende medarbejdere³ - mulighed for at påtage sig hverv, lønnet arbejde m.v. (bibeskæftigelse) ved siden af hovedbeskæftigelsen.

¹ Retningslinjerne er tilrettet i 2018 og 2019 som konsekvens af Rigsrevisionens beretning 3/2016 om hospitalslægers bibeskæftigelse. Se også note 4. Samt i 2025 på baggrund af direktionsbeslutning om afrapportering hvert 2. år.

² Den gældende "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse" blev indgået i 2008 mellem Foreningen af Speciallæger, Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

³ En ledende medarbejder defineres her som en ansat, der varetager en mere eller mindre formaliseret ledelsesfunktion af generel/organisatorisk, faglig eller anden karakter. På hospitalet kan dette eksempelvis være overlæger, afdelingssygeplejersker, funktionsledere i hospitalets administration eller lignende.

I henhold til tjenestemandensregulativet, kan en tjenestemand have bibeskæftigelse ved siden af tjenestemandsstillingen, hvis det er forenelig med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det samme gør sig gældende for overenskomstansatte.

Funktionærlovens bestemmelse om at en funktionær uden samtykke fra en arbejdsgiver er berettiget til at påtage sig hverv uden for tjenesten, hvis hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden omfatter primært hverv, der udføres i fritiden og tilhører den ansattes privat-sfære. Der kan være tale om hverv, der er ulønnet eller meget beskedent honoreret. Bestem-melsen omfatter således ikke egentlig lønnet bibeskæftigelse.

Bibeskæftigelse kan være både lønnet og ulønnet og have mere eller mindre tæt tilknytning til det fag eller de opgaver, som den ansatte varetager som led i sin hovedbeskæftigelse. Sidst-nævnte kan i teoretisk forstand defineres som det ansættelsessted, hvorfra den pågældende modtager sin A-indkomst.

Enhver bibeskæftigelse for ledende medarbejdere på hospitalerne i Region Midtjylland skal ud fra en konkret og individuel vurdering være forenelig med en tilfredsstillende varetagelse af den pågældendes opgave og rolle på hovedarbejdsstedet.

Det bemærkes, at overenskomstmæssigt har overlæger efter Regionsrådets bestemmelser herfor mulighed for at holde privat konsultation på sygehuset.

3. Oplysningspligt i forhold til bibeskæftigelse

Som udgangspunkt har offentligt ansatte generelt ikke pligt til at underrette ansættelsesmyndigheden om eventuel bibeskæftigelse.

Medarbejdere, der overvejer at påtage sig bibeskæftigelse, og som er i tvivl om bibeskæftigelsen er forenelig med hovedbeskæftigelsen, bør imidlertid orientere sin ledelse herom, så der bliver mulighed for en drøftelse og en afklaring af, om bibeskæftigelsen kan være uforenelig med hovedbeskæftigelse.

Ansættelsesmyndigheden vil i denne situation have ret til at afkræve den ansatte nærmere oplysning om pågældendes bibeskæftigelse, herunder om bibeskæftigelsens forventede omfang og om tidspunktet for varetagelsen af bibeskæftigelsen, hvis der er konkret anledning til at vurdere bibeskæftigelsens forenelighed med hovedbeskæftigelsen.

Oplysningspligten omfatter ikke størrelsen af honorarer og vederlag, men i konkrete tilfælde – navnlig hvis der er tvivl om personlig habilitet – vil der efter omstændighederne kunne være sagligt grundlag for også at kræve disse oplysninger fra den enkelte.

Der er indenfor bestemte områder fastsat særlige regler, der indebærer en egentlig oplysningspligt i tilfælde af bibeskæftigelse. Dette gælder indenfor det lægelige område.

Særlig oplysningspligt for cheflæger, ledende overlæger, overlæger og speciallæger

Cheflæger, ledende overlæger, overlæger og speciallæger har en særlig oplysningspligt i tilfælde af bibeskæftigelse. Denne særlige oplysningspligt indenfor det lægefaglige område følger af "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse", der blev indgået i 2008 mellem Foreningen af Speciallæger, Yngre Læger og Regionernes Løn-nings- og Takstnævn.

De læger, som er omfattet af aftalen, skal af egen drift orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af bibeskæftigelse – som har relation de pågældendes uddannelse som læge – i Danmark eller i udlandet

- ved andet offentligt sygehus,
- ved privat sygehus eller klinik og lignende institutioner,
- i egen klinik,
- ved medicinalvirksomhed, apparaturleverandør og lignende samt
- undervisningsforløb, konsulentopgaver for Retslægerådet og udstedelse af attester m.v. der ligger udenfor hovedstillingen og honoreres.

Den generelle oplysningspligt omfatter ikke størrelsen af honorarer og vederlag.

Lægerne skal imidlertid af egen drift orientere ansættelsesmyndigheden om hvilken økonomisk støtte de pågældende modtager fra private virksomheder, fonde, patientforeninger m.v. til gennemførelse af forskningsprojekter, og om pågældende i øvrigt har økonomisk interesse i forskningsprojekter.

Derudover skal drift af eller tilknytning til en virksomhed, der kræver anmeldelse til eller tilladelse fra Lægemiddelstyrelsen efter Sundhedsloven §202a, oplyses til ansættelsesmyndigheden.

Hospitalsledelsen har det overordnede ansvar for, at oplysningspligten overholdes indenfor den pågældende hospitalsenhed.

Undtagelser fra lægers særlige oplysnings- og godkendelsespligt i Region Midtjylland
Opgaver, der løses som en del af hovedstillingen (f.eks. undervisning, attester m.v.) og afholdelse af et enkelt kursus eller foredrag samt ulønnede faglige samarbejder, der finder sted i enkelte tilfælde, er ikke omfattet af aftale om oplysningspligt. Dette skal derfor ikke indberettes.

Det er fortsat en forudsætning, at bibeskæftigelsen ikke har et sådant omfang, at det bliver uforeneligt med en forsvarlig varetagelse af hovedbeskæftigelsen.

I tvivlstilfælde søges det afklaret i det konkrete tilfælde, om den pågældende bibeskæftigelse er omfattet af oplysningspligten.

4. Bibeskæftigelsens forenelighed med hovedbeskæftigelsen.

Ved ansættelse af medarbejdere forudsættes det, at denne kan yde en fuld og effektiv arbejdsindsats i stillingen.

Herudover forventes, at medarbejderne er engagerede, fleksible og loyale. Dette gør sig i særlig grad gældende i forhold til ledende medarbejdere, der varetager ledelsesfunktion.

Engagement, fleksibilitet og loyalitet i forhold til hovedarbejdsstedet kan blive påvirket af bibeskæftigelsens tidsmæssige omfang samt den (privat)økonomiske og prestigemæssige betydning af bibeskæftigelsen.

I vurderingen af de konkrete muligheder for bibeskæftigelse lægges vægt på, at bibeskæftigelsen ikke er til hinder for Region Midtjyllands muligheder for at realisere sine mål og tilrettelægge opgaveløsningen effektivt med høj faglighed og brugeroplevet kvalitet til følge.⁴

⁴ I "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse" indgår en vejledning (aftalens bilag 1), der kan opfattes som en sammenfatning af de generelle hensyn, der efter parternes mening bør indgå i vurderingen af, hvorvidt en konkret bibeskæftigelse er forenelig med hovedbeskæftigelsen.

Det betyder blandt andet:

- **At bibeskæftigelsen ikke må hindre en fleksibel og effektiv tilrettelæggelse af arbejdet på hovedarbejdsstedet**, herunder må bibeskæftigelsen ikke medføre uhen-sigtsmæssige patientforløb, udnyttelse af udstyr, kompetencer, behandlingskapacitet m.v. (f. eks. som følge af vanskeligheder med at sikre tilstedeværelse i overarbejds-situationer o. lign.), manglende muligheder for at realisere mål for service, kvalitet, aktivi-tet, produktivitet m.v. eller forringelse af arbejdsvilkårene for øvrige ledere og medar-bejdere på hovedarbejdsstedet.
- **At bibeskæftigelsen ikke må medføre inhabilitet eller andre former for interes-sekonflikter, der ikke kan håndteres tilfredsstillende.** Ved vurdering af eventuelle habilitets- eller interessekonflikter vil det være en skærpende omstændighed, hvis der knytter sig særligt stærke (privat)økonomiske interesser til den pågældende bibeskæfti-gelse; f. eks. i form af (med)ejerskab eller lignende.⁵
- **At bibeskæftigelsen ikke må være til skade for den pågældendes muligheder for at varetage sine ledelsesopgaver og prioritere deltagelsen i udviklingen af hovedarbejdsstedet**, herunder ydelser, effekten og indsatsen og sikringen af gode rammer for samarbejde, forsknings-, udviklings- og uddannelsesaktiviteter samt faglig og personlig udvikling og motivation blandt ledere og medarbejdere på hovedarbejds-stedet.

5. Oplysningspligt for den enkelte speciallæge om bibeskæftigelse

Sammenfattende må bibeskæftigelse ikke være til ulempe for og påvirke hovedbeskæftigelsen hos Region Midtjylland negativt hverken tids- eller indholdsmæssigt. Hvis dette vurderes at være tilfældet, vil den relevante ledelse kunne kræve, at bibeskæftigelsen ikke finder sted, op-hører eller ændres, jf. nedenfor.

Alle læger omfattet af "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse" har ret og pligt til at anmode om en samtale med den af hospitalsledelsen udpegede repræsentant for hovedarbejdsstedet i forhold til afgørelse af sager om bibeskæfti-gelse, hvis den pågældende læge har oplysningspligt i forhold til at påtage sig bibeskæftigelse omfattet af aftalen.

Kompetencen til drøftelse af om bibeskæftigelse for læger omfattet af "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse" er som hovedregel place-ret på hospitalsledelsesniveau. Hospitalsledelsen kan vælge at delegere kompetencen internt på hospitalet til eksempelvis center-/afdelingsledelsesniveau og kan desuden til enhver tid fo-relægge en konkret sag vedrørende bibeskæftigelse for direktionen, hvis hospitalsledelsen vur-derer, at sagen er af principiel eller på anden måde særlig karakter.

Afgørelser vedrørende hospitalslederens mulighed for bibeskæftigelse træffes i alle tilfælde af direktionen uanset bibeskæftigelsens karakter og omfang.

⁵ I Region Midtjylland er der taget højde for eventuelle interessekonflikter/habilitetsproblemer i visitationssituationen. Hvis behandlingsgarantien i det offentlige sygehusvæsen ikke kan opfyldes i Region Midtjylland og patienten dermed opnår ret til omvisitering til et privat behandlingstilbud efter reglerne om udvidet frit valg, vil omvisiteringen i Region Midtjylland skulle ske via Patientkontoret. Det må således ikke være muligt for f. eks. en overlæge (ansat ved ét af de offentlige hospitaler i Region Midtjylland) at visitere patienten direkte til et privathospital, hvor han/hun arbejder ved siden af hovedbeskæftigelsen.

I forbindelse med at en læge påtager sig bibeskæftigelse vil dette kunne forudsætte en dialog om bl.a. bibeskæftigelsen karakter/indhold, forventet omfang i tid, evt. forventet indtjening (jf. vurderingen af eventuelle habilitetsproblemer/interessekonflikter), konsekvenser for arbejdstilrettelæggelsen på hovedarbejdsstedet, herunder eventuelle vagtforpligtelser i tilknytning til bibeskæftigelsen, tilrettelæggelse af afspadsering samt bibeskæftigelsen forenelighed med efterlevelsen af mål, krav og forventninger formuleret i ledelsesgrundlaget, funktions- og opgavebeskrivelser m.v.

Såfremt den involverede ledelse, der repræsenterer hovedarbejdsstedet i dialogen, overvejer at anmode den pågældende medarbejder om at afstå fra at påtage sig bibeskæftigelse, forudsætter dette forudgående partshøring, inden endelig beslutning herom træffes.⁶

Oplysninger om bibeskæftigelse i forbindelse med den årlige undersøgelse sker elektronisk og skemaet journaliseres på en lukket emnesag i Koncern HR. Bliver der indgivet oplysninger om bibeskæftigelse uden for den årlige undersøgelse kan det være hensigtsmæssigt, at det udfyldte skema journaliseres på den pågældende medarbejders P-sag.

6. Opfølgning på oplysninger om lægers bibeskæftigelse

Såfremt der sker ændringer i forhold til det oplyste f. eks. udvidelse af timetallet, medejerskab af privatklinik e. lign. har den enkelte speciallæge pligt til at tage initiativ til en fornyet oplysning.

Ligeledes har cheflægen pligt til løbende at vurdere bibeskæftigelsens fortsatte forenelighed med de hensyn, der er beskrevet i nærværende retningslinjer med henblik på eventuel fornyet drøftelse.

Hospitalsledelsen har der overordnede ansvar for, at alle oplysninger om bibeskæftigelse er ajourførte.

7. Redegørelse om lægers bibeskæftigelse

De elektroniske indberetninger danner samtidig grundlag for en statusrapportering til direktionen med henblik på udarbejdelse af en samlet redegørelse hvert andet år til forretningsudvalget vedrørende bibeskæftigelse blandt læger i Region Midtjylland omfattet af "Aftale om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse".

Hospitalsledelsen er ansvarlig for indberetning af bibeskæftigelsen.

Koncern HR igangsætter sammen med hospitalerne den årlige undersøgelsen, hvor lægerne skal indberette deres forventninger til, om de har bibeskæftigelse det kommende år og hvis de har i hvilket omfang. Hospitalsledelserne har ansvaret for, at alle læger med speciallægeautorisation, som har bibeskæftigelse opgiver dette.

⁶ Hvis der ikke kan opnås enighed om bibeskæftigelsen, kan det medføre, at Region Midtjylland i yderste konsekvens er nødsaget til at overveje at oplacere eller afskedige den pågældende.