

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER  
YNGRE LÆGER

AFTALE  
OM  
OPLYSNINGSPLIGT VED BIBESKÆFTIGELSE

**\*\*NYT\*\*** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

**\*\*NYT\*\*** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

**\*\*NYT\*\*** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

## INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING .....	3
§ 1. AFTALENS OMRÅDE.....	3
§ 2. BIBESKÆFTIGELSE .....	3
§ 3. GENEREL OPLYSNINGSPLIGT .....	3
§ 4. OPLYSNINGSPLIGT I FORBINDELSE MED FORSKNINGSPROJEKTER.....	5
§ 5. DRØFTELSESADGANG .....	5
§ 6. VOLDGIFT .....	5
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	6
BILAG 1. VEJLEDNING OM LÆGERS BIBESKÆFTIGELSE.....	7

## INDLEDNING

En række funktioner i sundhedsvæsenet bygger på, at læger har bibeskæftigelse, f.eks. undervisning af medicinstuderende, udarbejdelse af attester i forsikringssager mv. Lægers samarbejde med medicinalvirksomheder m.v. må normalt betragtes som positivt og en forudsætning for et velfungerende sygehushæsen. Mange læger har også bibeskæftigelse på andre offentlige sygehuse eller på private sygehuse eller klinikker, hvilket alt sammen bidrager til at øge den samlede behandlingskapacitet og sikre et velfungerende sundhedsvæsen.

Med indførelsen af reglerne om det udvidede frie sygehusvalg, som omfatter private klinikker og hospitalet, er risikoen for interessemodsatninger mellem bibeskæftigelse og hovedbeskæftigelse øget. Reglerne om ventetidsgaranti for patientbehandling, samt garantierne for meget hurtig behandling på kræftområdet har yderligere understreget denne potentielle interessemodsatning.

Sigtet med denne aftale er at gøre opmærksom på disse forhold, så konflikter og unødigt kritik kan undgås, samt at undgå, at læger og regioner uforvarende kommer i pressens søgelys ved, at eksterne samarbejdsrelationers indhold og omfang ikke på forhånd er afstemt.

Til brug som vejledning har aftalens parter i bilag 1 formuleret en række fælles synspunkter om lægers bibeskæftigelse.

### § 1. AFTALENS OMRÅDE

Aftalen omhandler lægelige chefer, overlæger og afdelingslæger ansat i regionerne. (I det følgende vil de 3 grupper blive benævnt læger.)

### § 2. BIBESKÆFTIGELSE

Lægens bibeskæftigelse skal være forenelig med hovedbeskæftigelsen, herunder en samvittighedsfuld udøvelse af de pligter, der er knyttet til hovedstillingen. Lægens indsats i hovedstillingen må således hverken tidsmæssigt eller indholdsmæssigt påvirkes negativt af eventuel bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen må ikke vanskeliggøre arbejdstilrettelæggelsen eller forringe fleksibiliteten på hovedarbejdsstedet.

### § 3. GENEREL OPLYSNINGSPLIGT

#### *Stk. 1.*

Lægerne skal orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af bibeskæftigelse - som har relation til 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 og

- ved medicinalvirksomheder, apparaturleverandører og lignende.

**BEMÆRKNINGER:**

*RLTN tilkendegiver, at Danske Regioner vil vejlede regionerne om, at regionerne inden for rammerne af denne aftale kan fastsætte retningslinier om omfanget af oplysningspligten, samt hvornår og hvordan oplysningerne skal gives til ansættelsesmyndigheden.*

**Stk. 2.**

Oplysningspligten omfatter endvidere drift af en virksomhed eller tilknytning til en virksomhed, der kræver anmeldelse til eller tilladelse fra Sundhedsstyrelsen, jf. bekendtgørelse af 22. oktober 2014 om sundhedspersoners tilknytning til lægemiddel- og medicovirksomheder og specialforretninger med medicinsk udstyr.

**BEMÆRKNINGER:**

*Den generelle oplysningspligt i aftalens § 3, stk. 1, forpligter lægerne til at orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af lægefaglig bibeskæftigelse. Denne generelle oplysningspligt omfatter ikke størrelsen af honorarer og vederlag.*

*Tilsvarende kan den ansatte være forpligtet til at give nærmere oplysning om gaver, frirejser, legater og lignende. Der kan ved den enkelte institution fastsættes retningslinier herfor efter drøftelse i MED-/samarbejdsudvalget.*

*For samtlige ansatte - herunder især ledende medarbejdere – gælder i visse tilfælde en konkret oplysningspligt.*

*Aftalen forhindrer således ikke, at ansættelsesmyndigheden kan afkræve den ansatte nærmere oplysninger om pågældendes bibeskæftigelse, hvis der er konkret anledning til at vurdere beskæftigelsens forenelighed med hovedstillingen.*

*Det er endvidere forudsat, at den ansatte er forpligtet til at oplyse ansættelsesmyndigheden om eventuel bibeskæftigelse, der indebærer mulighed for interesse modsætninger i forhold til hovedbeskæftigelsen, jf. princippet i forvaltningslovens § 6, stk. 1.*

*Opmærksomheden henledes på funktionærlovens § 15, hvorefter funktionæren uden samtykke fra arbejdsgiveren kan påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan varetages uden ulempe for arbejdsgiveren.*

*Endvidere kan der henvises til tjenestemandregulativets § 15 om bibeskæftigelse, hvorefter en tjenestemand kun kan have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandstilling, for så vidt og i det omfang, det er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenestemandstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det er endvidere ikke tilladt en tjenestemand for andre mod vederlag at udføre arbejde, hvormed regionens tjenestemænd skal føre kontrol.*

*Tilladelser i henhold til bekendtgørelsen af 22. oktober 2014 skal indberettes til ansættelsesmyndigheden, jf. aftalens § 3, stk. 2. Indberetningen bør være ledsaget af en nærmere beskrivelse af pågældendes økonomiske tilknytning til virksomheden, herunder oplysning om eventuelle aktieposter.*

*Hvis ansættelsesmyndigheden ikke finder bibeskæftigelsen foreneligt med lægens ansættelsesforhold ved regionen, skal dette skriftligt begrundes.*

#### § 4. OPLYSNINGSPLIGT I FORBINDELSE MED FORSKNINGSPROJEKTER

Lægerne skal oplyse 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 en økonomisk interesse i forskningsprojektet.

**BEMÆRKNINGER:**

*Forskningsprojekter m.v., der administreres af kliniske enheder ved sygehuse - eventuelt i form af fondsdannelser eller lignende - er ikke omfattet af aftalen, medmindre den ansatte i den forbindelse modtager personlige honorarer og vederlag eller i øvrigt har økonomisk interesse heri.*

*Regionen eller det enkelte sygehus kan fastsætte retningslinier for indberetning og administration af disse forskningsfonde m.v.*

#### § 5. DRØFTELSESADGANG

Hver af parterne kan til enhver tid tage initiativ til en drøftelse mellem aftalens parter af konkret opståede spørgsmål om bibeskæftigelse.

#### § 6. VOLDGIFT

*Stk. 1.*

Uoverensstemmelser om fortolkning af reglerne afgøres af en voldgiftsret, som består af fem medlemmer, hvoraf to vælges af Regionerne Lønnings- og Takstnævn og to af Foreningen af Speciallæger/Yngre Læger.

*Stk. 2.*

Parterne vælger i forening en opmand for voldgiftsretten. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand.

**BEMÆRKNINGER:**

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.*

*Stk. 3.*

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt at bære eventuelle ikendte omkostninger.

## § 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Denne aftale har virkning fra den **1. april 2015**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2018**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 30. juni 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:  
Anja Mitchell

/ Kasper Axel Nielsen

For YNGRE LÆGER:  
Camilla Rathcke

/ Lars Mathiesen

## BILAG 1. VEJLEDNING OM LÆGERS BIBESKÆFTIGELSE

Vejledningens grundlag er de gældende regler om bibeskæftigelse, som findes i tjenestemandregulativet, funktionærloven samt i aftalen om oplysningspligt ved bibeskæftigelse.

Overenskomstens parter finder, at nedenstående synspunkter følger helt naturligt af overstående regelsæt:

1. Cheflægers, lægelige direktørers og tilsvarende lægelige chefers bibeskæftigelse uden for det offentlige sundhedsvæsen, må ikke indebære en risiko for interessekonflikter i forhold til hovedbeskæftigelsen.
2. Ledende overlægers og specialeansvarlige overlægers bibeskæftigelse hos private hospitaler, klinikker mv., der behandler patienter efter det udvidede frie sygehusvalg, eller i henhold til ventetidsgarantier, må ikke indebære en risiko for interessekonflikter i forhold til hovedbeskæftigelsen.
3. Lægens bibeskæftigelse skal være forenelig med hovedbeskæftigelsen, herunder en samvittighedsfuld udøvelse af de pligter, der er knyttet til hovedstillingen. Lægens indsats i hovedstillingen må således hverken tidsmæssigt eller indholdsmæssigt påvirkes negativt af eventuel bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen må ikke vanskeliggøre arbejdstilrettelæggelsen eller forringe fleksibiliteten på hovedarbejdsstedet.
4. Personalets information til patienterne bør være uafhængig, så der ikke er tvivl om personalets habilitet. Det er et fælles ansvar, at viderevisitering af patienter til behandling i privat regi ikke placeres hos personer, som har en personlig økonomisk og/eller ansættelsesmæssig interesse i de pågældende privathospitaler og klinikker.
5. Hvis lægens bibeskæftigelse finder sted på sygehuset, skal der være aftale om betaling for brug af udstyr, utensilier, hjælpepersonale, telefon mv.. Det skal være klart for patienten, at behandlingen sker på lægens ansvar og ligger uden for sygehusets ansvarsområde.
6. En læge bør i sin faglige rådgivning af sin hovedarbejdsgiver arbejde for at sikre uvildighed og saglighed, således at lægens virksomhed er og fremstår troværdig.
7. Hvis der er tvivl om, hvorvidt bibeskæftigelsen er forenelig med hovedbeskæftigelsen, bør der finde en drøftelse sted mellem lægen og vedkommendes arbejdsgiver.

22.04.4  
Side 8