

## ERHVERVSJURA

# Offentligt ansatte kan godt have bijob

**ARBEJDE:** Bijobberi kan på mange arbejdspladser have en negativ klang, men det er faktisk helt i orden. Arbejdsgivere bør være stolte af, at de har ansat en dygtig medarbejder.



**LARS BO LANGSTED**  
Professor,  
Juridisk Institut,  
Aalborg Universitet

finans@finans.dk

I ganske mange ledelses-, HR- og managementgurukredse har det i et stykke tid været god latin at mene, at de ansatte ikke blot er ansatte, men en slags livegne, hvor arbejdsgiveren kan og bør foreskrive alle mulige retningslinjer for, hvad man skal eller bør bruge sin fritid og sit liv på.

Man skal være et helt menneske, man skal være et sundt menneske, man skal motionere, man skal spise rigtigt, man må ikke ryge, man må ikke drikke, man skal passe sin søvn og så videre og så videre.

Dybset set er det en underlig tanke. Fordi man som medarbejder har indgået en kontrakt med en arbejdsgiver om, at man skal være på arbejde et vist antal timer (typisk 37 timer) eller at man skal lave et vist stykke arbejde (typisk inden for en given tidshorisont), skulle der så i kontrakten være nogle tilføjelser med usynligt blæk om, at man samtidig deponerer sin egen opfattelse af, hvad der er et godt liv på jord hos den selvsamme arbejdsgiver?

**Næppe!** Det kunne naturligvis også være, fordi ens arbejdsgivere og ledere er særligt oplyste, særligt begavede som mennesker og derfor de rette til at fortælle andre, hvordan de skal leve deres liv? Næppe heller!

Hvis arbejdsgiverne og lederne i stedet koncentrerer sig om at skabe gode rammer på arbejdspladsen og gode, sikre arbejdsforhold med sjove, mangfoldige, spændende og inspirerende kolleger – så skal de ansatte (og lederne selv) nok finde ud af, hvad de skal bruge deres fritid til. Om de vil flade ud foran tossen, løbe sig halvt fordærvede i hele og halve jernmænd (hvorfor ikke jernkvinder?), lave stramajbroderi eller frivilligt arbejde for Kirkens Korshær eller nede i den lokale moské.

De bør endda have lov til selv at bestemme, om de vil være prøvespisere for den lokale bager, drikke cognac og ryge cigarer eller dyrke de seneste nye strømninger inden for det okkulte, økologisk veganerkøkken.

Alt det, der hedder livets mangfoldighed i praksis, og som ofte hyldes – men mest som en teoretisk konstruktion.

**Ganske mange mennesker** – både ansatte, ledere og ar-

bejdsgivere – er ikke helt uenige i dette, og en del af dem tør endda sige det højt. Men alligevel knækker filmen engang imellem, når talen falder på om – især – offentligt ansatte må have "bijobs".

Allerede ordet har en vis negativ klang: det er altså noget man har "ved siden af", sådan en slags "hustru til venstre hånd", som det hed i royale kredse i gamle dage. Men det er også her ganske misforstået.

I pjecen om "god adfærd i det offentlige", lavet af KL, Personalestyrelsen og Danske Regioner i 2007, hedder overskriften på det relevante afsnit da også:

»Offentligt ansatte har ret til at have bibeskæftigelse«. At det er sådan skyldes da netop, at hvis man i øvrigt passer sit hovedjob, ja, så må man i sin fritid lave lige præcis, hvad man har lyst til – også hvis man skulle have lyst til at tjene penge frem for at passe have.

De begrænsninger, der så alligevel ligger på offentligt ansatte, skyldes en – nogen vil mene lettere antikveret – opfattelse af, at man som offentligt ansatte skal "opføre sig ordentligt" også i sin fritid.

Det er i lovgivningen udtrykt sådan, at »en tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandstilling, for så vidt og i det omfang det er forene-

ligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid«.

Hvor det første led er selvfølgelig: ens bibeskæftigelse må ikke gå ud over ens hovedstilling – men det gælder også al mulig anden aktivitet, der bevirker, at man ikke kan passe de til stillingen »knyttede pligter«.

For eksempel at man falder i søvn på sit arbejde, fordi man skulle bruge sin surdej kl. 2 om natten, fordi man har spillet computerspil hele weekenden, eller hvad årsagen til ens overvældende træthed nu kan være.

Det sidste led om »den nødvendige agtelse og tillid« er en henvisning til en generel regel – det såkaldte deorumkrav – der i loven er udtrykt sådan:

»Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.«

Hvordan man lever op til dette værdighedskrav kan være vanskeligt at sige – og forandrer sig givetvis over tid.

Hvis man mener noget med festtalernes hyldelse til mangfoldigheden, må der være endog meget vide rammer for, hvad offentligt ansatte, uanset om de er bør-

nehavepædagoger, dommere, departementschefer eller gartnere, må foretage sig i deres fritid. Dette afspejler sig da også i den nævnte pjeces, hvor det eneste eksempel på manglende overholdelse af værdighedskravet er følgende:

»Manglende overholdelse af adfærdskravene under arbejdets udførelse kan for eksempel være, at den ansatte nægter at rette sig efter en tjenstlig ordre. Et eksempel på, at den ansatte ikke overholder forventningerne til adfærden i fritiden, kan være, at den ansatte begår strafbare handlinger som for eksempel bedrageri eller vold.«

Udover at man altså – naturligvis – gerne må bruge sin fritid også på (lønnen) beskæftigelse, kan det ligefrem være en fordel for arbejdspladsen, at man gør det.

I pjecen hedder det således også:

»Bibeskæftigelse kan komme både den ansatte og hovedarbejdspladsen til gavn, fordi den ansatte får en bredere viden og en større kontakthorisont til offentligheden. Samtidig kan offentligt ansattes synlighed i det omkringliggende samfund være med til at styrke borgernes kendskab og tillid til den offentlige sektor.«

Kun hvis der er helt særlige – og saglige – grunde til, at den ansatte ikke kan have en bestemt form for bibe-

Kun hvis der er helt særlige – og saglige – grunde til, at den ansatte ikke kan have en bestemt form for bibeskæftigelse, kan hovedarbejdsgiveren skride ind. Det kan være, hvis der er tale om potentielle interessekonflikter.

skæftigelse, kan hovedarbejdsgiveren skride ind. Det kan f.eks. være, hvis der er tale om potentielle interessekonflikter. Det kunne være endnu et eksempel hentet fra pjecen:

»Risiko for interessekonflikter kan for eksempel opstå, hvis en ansat har bibeskæftigelse i en privat virksomhed, som skal indhente godkendelser mv. hos den myndighed, hvor pågældende er ansat.«

Forestiller man sig for eksempel helt teoretisk en kommunalt ansat, der yder konsulentbistand til et it-firma, som har samhandel med kommunen, vil hovedarbejdsgiveren – altså kommunen – kunne gøre et af to: Enten nægte den pågældende medarbejder at påtage sig konsulentopgaven, eller godkende det og glæde sig over, at man har ansat så dygtige medarbejdere, at også private virksomheder gerne vil drage nytte af den pågældendes ekspertise.

I det sidste tilfælde må kommunen så blot påse, at medarbejderen ikke er involveret i kommunens sagsbehandling vedrørende firmaet, idet der så formentlig vil foreligge inhabilitet hos den pågældende.

Nyd sommeren – uanset om du arbejder, holder ferie, vandrer på Caminoen eller drikker masser af rødvin – og vend tilbage til dine hoved- og bijobs med ny energi.



Særligt blandt dommerne i Højesteret har bijobberi vakt postyr. Også bijobs blandt offentligt ansatte har været omdiskuteret.

Foto: Jens Dresling/polfoto