



Kundgørelse I nr. 7 - Om bibeskæftigelse

1. Denne kundgørelse gælder for alle ansatte i politiet og anklagemyndigheden, bortset fra det juridiske personale.
2. Ansatte kan have bibeskæftigelse for så vidt og i det omfang, det er foreneligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til stillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.
3. En bibeskæftigelse er uforenelig med stillingen, når bibeskæftigelsen
 - strider mod kravet om den nødvendige agtelse og tillid,
 - indebærer interessekonflikter eller risiko i forhold til den ansattes stilling i politiet,
 - indebærer inhabilitet eller risiko i forhold til den ansattes stilling i politiet,
 - lægger for stort beslag på den ansattes arbejdskraft.Bilaget indeholder en beskrivelse af hovedområder med eksempler på bibeskæftigelse, som er uforenelig med stillingen. Opregningen i bilaget er ikke udtømmende.
4. Bibeskæftigelse må ikke udføres på tjenestestedet, i arbejdstiden, i uniform eller under anvendelse af politiets udstyr. Den ansatte må ikke i sin bibeskæftigelse uretmæssigt gøre brug af sin stillingsbetegnelse eller sin tilknytning til politiet/anklagemyndigheden.
5. En ansat skal snarest muligt - helst inden påbegyndelsen - indberette til Politidirektøren om karakteren og omfanget af sin bibeskæftigelse. Indberetning skal ske, medmindre bibeskæftigelsen er i overensstemmelse med de i punkt 2-4 beskrevne retningslinier. Er den ansatte i tvivl, skal indberetning ske.
Politidirektøren kan anmode den ansatte om at uddybe indberetningen.
Ved indberetning benyttes blanket P 468.
6. Ansatte, der ophører med en bibeskæftigelse, skal indberette dette.
7. Hvis Politidirektøren bliver bekendt med, at en ansat har en bibeskæftigelse, som kan være uforenelig med stillingen, skal Politidirektøren anmode den ansatte om at foretage indberetning.
8. Hvis Politidirektøren i en anden kreds bliver bekendt med, at en ansat har en bibeskæftigelse, som kan være uforenelig med stillingen, skal denne snarest underrette tjenestestedet.
9. Politidirektøren kan forbyde en ansat at påbegynde en bibeskæftigelse eller påbyde en ansat at ophøre med en påbegyndt bibeskæftigelse, hvis den skønnes at være uforenelig med stillingen. Inden der træffes afgørelse, skal den ansatte have lejlighed til at afgive en skriftlig udtalelse, ligesom han/hun skal vejledes om muligheden for at søge bistand hos sin organisation. Afgørelsen skal være skriftlig og indeholde begrundelse samt vejledning om klage mulighed til Rigspolitiet. Rigspolitiets afgørelse kan indbringes for Justitsministeriet.
10. Hvis Politidirektøren beslutter at indlede en disciplinærsag mod en tjenestemand i anledning af dennes bibeskæftigelse, følges reglerne i kundgørelse I, nr. 10.
11. Ansatte i anklagemyndigheden indberetter til Statsadvokaten/Rigsadvokaten. Statsadvokaten/Rigsadvokaten har de opgaver og beføjelser, som efter denne kundgørelse og den tilhørende vejledning påhviler/tilkommer Politidirektøren.
Afgørelser kan pådages til Justitsministeriet.

12.
Kundgørelsen træder i kraft den 1. juni 2013.

Samtidig ophæves kundgørelse i, nr. 7, af 1. januar 2003.

Jens Henrik Højbjerg

/Anne Erlandsen

Bilag 1.

Bilaget indeholder en ikke udtømmende beskrivelse af 5 hovedområder med tilknyttede eksempler, hvor bibeskæftigelse som udgangspunkt må anses for uforenelig - specielt med stillingen som polititjenestemand.

1. Områder, der reelt må anses for at ligge inden for politiets professionelle interessesfære, og hvor bibeskæftigelse giver anledning til eller risiko for interesse- eller habilitetskonflikt.

Det gælder eksempelvis

- opretholdelse af ro og orden, herunder som sikkerhedsvagt, kontrollør og dørmænd,
- detektivvirksomhed
- inkassovirksomhed
- kriminalitetsovervågning, herunder pengetransport
- trafikkontrollør
- personbeskyttelse

2. Områder, hvor politiet har en særlig tilsyns- eller kontrolforpligtelse, og hvor bibeskæftigelse giver anledning til eller risiko for interesse- eller habilitetskonflikt.

Det gælder eksempelvis

- enhver form for spiritusudskænkning,
- handel med våben og brugte genstande,
- hyrevognskørsel,
- enhver form for drift af eller interesse i forlystelser,
- enhver form for beskæftigelse i, drift af eller interesse i kasinoer

3. Områder, hvor der jævnligt sker salg af "ydelse" til politiet, eller hvor salg sker på foranledning af politiet, og hvor bibeskæftigelse giver anledning til eller risiko for interesse- eller habilitetskonflikt.

Det gælder eksempelvis

- Falck, Dansk Autohjælp og lignende med hensyn til afdækning og transport, virksomhed som låsesmed
- salg af hittegods
- auktionsvirksomhed

4. Områder, hvor udøvelsen af bibeskæftigelse sker på en sådan måde, at kontakten til "kunder" skabes via tjenesten eller via oplysninger erhvervet i tjenesten, og hvor bibeskæftigelsen både kan give anledning til eller risiko for interesse- eller habilitetskonflikt eller virke agtelsesforringende.

Det gælder eksempelvis

- Indsamling af hittegods
- visse former for nyhedsformidling
- personundersøgelser, skriftundersøgelser og lignende aktiviteter, der indgår i en retlig sammenhæng

5. Områder, hvor bibeskæftigelse åbenbart kan virke agtelsesforringende på en sådan måde, at polititjenestemandens ansvarsbevidsthed, professionalisme og integritet i forhold til politiets arbejde kan drages i tvivl.

Det gælder eksempelvis

- eskorteservice
- formidling og deltagelse i spil, der har karakter af hasardspil eller pyramidespil
- nøgenmodelvirksomhed og striptease, hvor aktiviteten knyttes til ansættelsen

Vejledning til kundgørelse om bibeskæftigelse.

Indholdsfortegnelse

- I. Indledning.
- II. Bibeskæftigelse i personalepolitisk belysning.
- III. Lovgrundlag.
- IV. Begrebet bibeskæftigelse.
 - Grænsefladen til andre dele af privatlivet.
 - Grænsefladen til tjenesten.
- V. Forenelig med stillingen.
 - Særligt om bibeskæftigelse med undervisning.
 - Særligt om bibeskæftigelse med de sociale myndigheder.
 - Særligt om bibeskæftigelse i form af kontrakt med forsvaret.
- VI. Uforenelig med stillingen.
- VII. Indberetningspligt.
- VIII. Forbud og påbud.
- IX. Om politiets udstyr
- X. Særligt om bibeskæftigelse under fravær.
- XI. Særligt om bibeskæftigelse under tjenestefri uden løn.
- XII. Særligt om bibeskæftigelse for politibetjente på prøve.
- XIII. Sammenhæng mellem bibeskæftigelse og disciplinærsag.
- XIV. Overgangsbestemmelse.

Side 2

Kundgørelse med bilag og vejledning er udarbejdet efter drøftelse i Rigspolicehens Centrale Samarbejdsudvalg og Det personalepolitiske Udvalg på baggrund af et forslag fra en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Justitsministeriet, Rigspolicehens, Politidirektøren, Politimesterforeningen, Rigsadvokaten, Foreningen af Politiledere, HK, Politiforbundet i Danmark og Politifuldmægtigforeningen.

I. Indledning.

Politiets Idegrundlag fastslår, at politiet skal være et ansvarligt, professionelt og serviceorienteret politi i overensstemmelse med et moderne demokratisk samfunds krav og forventninger. Det betyder blandt andet, at politiet skal optræde retfærdigt og upartisk, således at politiet har borgernes agtelse og tillid. Politiet stiller således særlige krav til sine medarbejdere. Det gælder specielt til medarbejdere med politimyndighed. De særlige krav til medarbejderne vedrører ikke blot deres forhold på arbejdspladsen, men også deres forhold i fritiden. De særlige krav til medarbejderne afspejles i hele politiets personalepolitik, herunder medarbejdersamtale- og bedømmelsessystem, men der er ikke udarbejdet en samlet fremstilling af, hvad det rent faktisk vil sige at være ansat i politiet. Det personalepolitiske Udvalg har berørt dette spørgsmål i forbindelse med drøftelserne om bibeskæftigelse, og udvalget vil senere vende tilbage hertil.

II. Bibeskæftigelse i personalepolitisk belysning.

Politiets personalepolitik bygger på princippet om "den hele medarbejder". Begrebet betyder, at der bør være den størst mulige sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv. Det forudsætter fleksibilitet og lydhørhed fra både ledelse og medarbejder. Bibeskæftigelse er en del af privatlivet og indgår som et element i "den hele medarbejder".

Politiet har som arbejdsgiver den forventning, at medarbejderne i politiet lægger deres arbejdsenergi i politiet, men det er selvfølgelig helt i orden, at en medarbejder også har andre interesser, herunder i form af bibeskæftigelse, og at medarbejderen har et ønske om, at tjenesten bliver tilrettelagt således, at der skabes rum til bibeskæftigelse. Medarbejderen har dog intet krav herpå, og når en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af tjenesten kræver det, må hensynet til bibeskæftigelsen vige.

Medarbejdernes bibeskæftigelse må ses som et positivt led i det daglige samspil mellem samfundet og politiet. Et samspil som er naturligt og nødvendigt i et demokratisk samfund og et vigtigt element i politiets ønske om at være et integreret led i samfundet. Det er en almindelig erfaring, at politiets medarbejdere nyder stor respekt og tillid i befolkningen, fordi de generelt udstråler redelighed og troværdighed. Mange arbejdsgivere og foreningsfolk er derfor interesseret i at indrage medarbejdere i politiet i deres virksomhed eller forening.

På den anden side er mange former for bibeskæftigelse ikke forenelige med ansættelse i politiet. En bibeskæftigelse kan svække omdømmet og agtelsen eller føre til risiko for interessekonflikter og inhabilitet. Emnet bibeskæftigelse kan ikke drøftes uden at berøre holdninger og følelser. Emnet hører

derfor hjemme i personalepolitikken og i den løbende dialog på tjenestestederne, fordi det vedrører den
Side 3

enkelte medarbejder og dennes forhold til politiet som arbejdsplads. Det gælder, når medarbejderen er på tjeneste, og når medarbejderen har fri. Det er både et centralt og et lokalt anliggende at forholde sig til medarbejdernes bibeskæftigelse. Centralt skal der fastlægges nogle overordnede rammer, og der skal udarbejdes en overordnet politik som et led i den overordnede personalepolitik. Kundgørelsen og bilaget til kundgørelsen og rundskrivelsen af 16. maj 2002 om visse former for bibeskæftigelse er udtryk herfor. Men den nærmere udmøntning og relationen til den konkrete tjeneste, den konkrete tjenesteudøvelse og de konkrete forhold må nødvendigvis være et lokalt anliggende. Derfor skal reglerne om bibeskæftigelse og fortolkningen af disse indgå i en lokal personalepolitik og en lokal personaleledelse.

Bibeskæftigelse er således et emne, som skal indgå i arbejdet i SU som en del af personalepolitikken. Det er ledelsens pligt at forholde sig aktivt til medarbejdernes bibeskæftigelse, således at det sikres, at politiets omdømme ikke lider skade, og således at de enkelte medarbejdere ikke kommer i tvivl om, hvor grænserne går. Men det er også ledelsens pligt at sikre, at der er tilstrækkeligt rum for bibeskæftigelse.

Den enkelte medarbejder kender bedst karakteren af sin bibeskæftigelse, og den enkelte medarbejder er derfor også nærmest til at vide, hvilke vanskeligheder den kan medføre i relation til den stilling, som medarbejderen har, og til den tjeneste, som medarbejderen udfører på sit tjenestested. Enhver medarbejder må derfor nøje overveje, om en bibeskæftigelse kan give problemer, og medarbejderen skal underrette ledelsen eller søge råd hos ledelsen, hvis der er nogen som helst tvivl om, at bibeskæftigelsen er forenelig med stillingen.

På samme måde er det den lokale ledelse, der er nærmest til at vurdere, om en medarbejders bibeskæftigelse er forenelig med stillingen, og ledelsen skal bistå medarbejderen med vejledning og råd. En forudsætning er åbenhed og dialog på tjenestestedet. Da spørgsmålet, om en bibeskæftigelse er forenelig med tjenesten, beror på en konkret vurdering af den enkelte medarbejders personlige forhold og en konkret vurdering af det enkelte tjenestesteds tjenstlige forhold, er det klart, at den praksis, som udvikler sig, kan og ofte vil være forskellig fra tjenestested til tjenestested. Det er der ikke noget mærkeligt i. Der er forskel på at være landpolitiassistent og politiassistent i en storby, og der er forskel på at være polititjenestemand og kontorfunktionær. Polititjenestemandens eksponering i lokalsamfundet kan føre til forskellig holdning til samme former for bibeskæftigelse. Den enkeltes funktion og position i politiet er derfor relevant i forhold til bibeskæftigelsen. Skik og brug varierer også fra egn til egn og kan derfor også indgå som et relevant moment i vurderingen.

Der kan således blive tale om vanskelige afvejninger, men de kan efter Rigspolitiets opfattelse bedst tages lokalt, og der er ingen tvivl om, at der påhviler ledelsen en pligt til på dette område at fastlægge de lokale retningslinier og inddrage temaet i medarbejder/udviklingssamtalerne. Det er jo også i forvejen den lokale ledelse, der skal tage hånd om mulige tjenstlige følger af bibeskæftigelse i forbindelse med bedømmelser, tjenstlige samtaler og disciplinærsager. Det er lige så naturligt, at den lokale ledelse vurderer de fordele, som medarbejdernes engagement i en bibeskæftigelse giver politiet både som organisation og i kraft af individuel kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder.

Side 4

Denne kundgørelse skal også være en sikkerhed for medarbejderen. Medarbejderen, der har bibeskæftigelse, og som loyalt har underrettet sin ledelse, skal ikke kunne mødes med bebrejdelser eller tjenstlige indgreb i den forbindelse.

Reglerne skal være forståelige og tydelige. Senere i vejledning er der derfor givet en række fortolkningsbidrag, som skal hjælpe tjenestestederne med drøftelsen i samarbejdsudvalget om en nærmere fastlæggelse af området.

Politiet forventer – både centralt og lokalt – at medarbejderne for langt hovedpartens vedkommende opfatter politiet som deres hovedarbejdsplads. Dette gælder også for deltidsansatte og i en vis udstrækning også for medarbejdere på orlov. Den, der i ord og handling giver udtryk for, at han/hun prioriterer sin bibeskæftigelse fremfor sin ansættelse i politiet og på bekostning af sin tjeneste i politiet, skal vide, at en sådan holdning kan vise sig at være uforenelig med fortsat ansættelse.

Denne vejledning er udformet med hovedvægt på polititjenestemænd, men gælder også i tillempet form for andre ansatte.

III. Lovgrundlaget.

Tjenestemandsløven § 17 bestemmer:

"En tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandsstilling, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid".

Funktionærlovens § 15 bestemmer:

"En funktionær er berettiget til uden samtykke fra arbejdsgiveren at påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan røgtes uden ulempe for virksomheden".

Lovgrundlaget fastslår således klart, at medarbejderen har ret til at påtage sig bibeskæftigelse uden for arbejdstiden. Det gælder, hvad enten bibeskæftigelsen er lønnet eller ulønnet. Men der gælder nogle grænser. Disse grænser er afhængig af mange forhold, herunder virksomhedens udvikling og samfundets udvikling, og grænserne ligger ikke fast, men bevæger sig.

Det er Rigspolitiets opfattelse, at vurderingen af, om en konkret bibeskæftigelse er forenelig med stillingen, er uafhængig af ansættelsesformen. Det afgørende er indholdet af stillingen og indholdet af bibeskæftigelsen. Det betyder også, at vurderingen af en bibeskæftigelse kan variere afhængig af graden af professionalisme i indholdet, herunder position og aflønning.

IV. Begrebet bibeskæftigelse.

Begrebet bibeskæftigelse er ikke klart. Der er en glidende overgang fra på den ene side egentlige ansættelsesforhold med løn eller selvstændig erhvervsvirksomhed til på den anden side ulønnet bestridelse af tillidsposter og deltagelse i foreningsarbejde eller velgørende arbejde.

Kundgørelsen dækker primært arbejde for sig selv eller for andre, hvortil der er knyttet en økonomisk – eller anden personlig - interesse. Det kan være varigt, tilbagevendende eller enkeltstående. Kommer pengene i bibeskæftigelsen fra politiet som f.eks. opsamling af hittegods, er bibeskæftigelsen ikke forenelig. Bistand til ægtefælles/samlevers/børns virksomhed er omfattet. Hvis polititjenestemanden ikke selv kan udøve bibeskæftigelsen, kan den heller ikke udføres som hjælp til et familiemedlem eller andre, som betinger inhabilitet.

Når bibeskæftigelse behandles som et særligt problemområde, skyldes det, dels at bibeskæftigelse er særskilt omtalt i lovgivningen, dels at der antages at være en særlig hjemmel til at forbyde en konkret bibeskæftigelse med den virkning, at fortsat udøvelse af denne vil udgøre en tjenesteforseelse eller evt. en afskedsgrund.

Det skal dog understreges, at krav til medarbejderens agtelse og tillid, habilitet mv. altid gælder. Det betyder, at selvom en medarbejders gøremål uden for tjenesten ikke kan karakteriseres som bibeskæftigelse, og kundgørelsens regler om indberetning og påbud derfor ikke kommer på tale, kan adfærden blive vurderet som uforenelig med tjenesten og føre til en tjenstlig påtale eller føre til, at der indledes en disciplinærsag.

- Grænsefladen til andre dele af privatlivet.

Bibeskæftigelse er en del af privatlivet. Der er ikke søgt foretaget nogen skarp afgrænsning over for andre dele af privatlivet. Også adfærd i fritiden kan have en sådan karakter, at den er uforenelig med tjenesten.

- Grænsefladen til tjenesten.

At en medarbejder er i tjeneste er blandt andet karakteriseret ved, at indsatsen indgår i tjenesteplanlægningen, at indsatsen er pålagt, dvs. der er tale om en tjenesteforseelse, hvis den ikke udføres, at ikke planlagt tjeneste kan blive pålagt, f.eks. i form af overarbejde og tilkald m.v. at indsatsen kan afbrydes/ændres af ledelsen, således at medarbejderen her og nu får andre opgaver, dvs. at medarbejderen er undergivet ledelse, at polititjenestemanden har ret og pligt til at anvende sin politimyndighed, at medarbejderen benytter politiets udstyr, at medarbejderen er dækket af reglerne om politiets arbejdsgiveransvar, arbejdsskaderegler og (eventuelt) politiklagenævnregler.

En polititjenestemand kan i sin fritid vælge at bringe sig i tjeneste. Det sker, når han/hun giver sig til kende som polititjenestemand og bruger sin politimyndighed. Dette sker heldigvis tit og er udtryk for den tankegang, at en polititjenestemand er polititjenestemand 24 timer i døgnet.

Selv om det i praksis i enkelte situationer kan være svært at skelne mellem tjeneste og fritid, herunder bibeskæftigelse, er der i teorien tale om en knivskarp grænse. Specielt når der tænkes på polititjenestemænd. Enten er en polititjenestemand i tjeneste med alle de rettigheder og pligter, der er knyttet til politimyndigheden og jobbet i øvrigt, eller også er han/hun ikke. Ingen – og slet ikke befolkningen – må være i tvivl om, hvorvidt en person handler som polititjenestemand i politiets interesse eller som privatperson i egen interesse.

Det betyder: Når en polititjenestemand optræder udadtil i uniform, befinder sig på en politistation eller bruger politiets udstyr, er han/hun i tjeneste. Det er grunden til forbudet mod, at bibeskæftigelse sker i uniform, under anvendelse af politiets udstyr og i tjenestetiden.

Politidirektøren/politimesteren kan ikke udlicitere politiets opgaver til den enkelte medarbejder som bibeskæftigelse. Politidirektøren/Politimesteren kan ikke bestemme, at et arbejde ikke er en politiopgave, og samtidig tillade, at politiets udstyr anvendes af medarbejderne i deres bibeskæftigelse.

V. Forenelig med stillingen.

Om en bibeskæftigelse er forenelig med stillingen beror på en konkret vurdering. I langt de fleste tilfælde er spørgsmålet helt uproblematisk, og udgangspunktet er derfor, at bibeskæftigelse er forenelig, og at bibeskæftigelse ikke kræver særlig tilladelse. Udgangspunktet er ligeledes, at den enkelte medarbejder udmærket godt ved, hvor grænsen går.

Til brug for den vurdering, som skal foretages lokalt jf. punkt 3 i kundgørelsen, er der nedenfor opregnet nogle typiske tilfælde, som kan give anledning til tvivl, men hvor det er Rigspolitiets opfattelse, at bibeskæftigelsen er forenelig med stillingen eller endog ønskelig i forhold til stillingen.

- Særligt om bibeskæftigelse med undervisning.

Undervisningsområdet er et af de områder, som set i relation til bibeskæftigelse let kan give anledning til tvivl, fordi "undervisning/vidensformidling" er uklare begreber, og fordi oplysning om politiets virksomhed i bred forstand viderebragt af medarbejderne i sig selv er ønskværdig som led i politiets informations- og kommunikationspolitik både i relation til borgerne og i relation til samfundet.

a) Led i tjenesten eller inden for politiet.

En medarbejder, som underviser om politiets forhold og virksomhed som led i sin tjeneste, er naturligvis repræsentant for politiet, og undervisningen er ikke omfattet af reglerne for bibeskæftigelse. Det "budskab", som medarbejderen formidler, er politiets.

Mange medarbejdere har undervisning inden for politiet på politiets forskellige kurser m.v., uden at undervisningen kan betegnes som tjeneste. Sådant undervisning anses for at falde uden for området for

bibeskæftigelse. Undervisningen sker ofte efter anvisning eller anbefaling fra tjenestestedet eller efter Side 7

opfordring fra politiskolen.

b) Ikke led i tjenesten og uden for politiet, men efter anvisning eller anbefaling eller accept fra tjenestestedet.

Mange medarbejdere har - i kraft af deres job i politiet - opnået en særlig viden og erfaring, som efterspørges af offentlige eller private virksomheder. Derfor underviser de eller holder foredrag ofte løst fra deres tjeneste og tjenestested og uden at repræsentere politiet, men alligevel i relation til politiet og deres tjeneste i politiet. Det er et for alle parter nyttigt og hensigtsmæssigt forhold. Rigspolitiet ønsker ikke at begrænse eller vanskeliggøre sådan bibeskæftigelse. Rigspolitiet finder det derfor acceptabelt at anlægge en bred fortolkning, således at sådan undervisning eller informationsvirksomhed af begrænset og uproblematisk omfang generelt accepteres. Det kan eksempelvis være undervisning eller foredrag i den lokale grundejerforening, Rotary eller Lions Club eller inden for lovgivningen om folkeoplysning, VUC eller AMU systemet, herunder knallertundervisning eller undervisning vedrørende alkohol og trafik (A/T-kurser) o.lign. Medarbejderen repræsenterer ikke politiet som sådant, og "budskabet" er medarbejderens og ikke politiets. En del undervisning af denne type sker ved en henvendelse til tjenestestedet, som derefter anbefaler/opfordrer en medarbejder til at påtage sig opgaven. Andre gange kommer henvendelsen direkte til en bestemt medarbejder. Det er en forudsætning for en bred fortolkning på dette område, at ledelsen bliver orienteret om sådanne henvendelser, og om, at medarbejderen påtager sig en sådan aktivitet. Ledelsen skal vide, hvad medarbejderen foretager sig i det politinære område. Medarbejderen skal naturligvis i øvrigt overholde gældende regler og lovgivning, herunder reglerne om tavshedspligt. Medarbejderen skal i særlig grad være opmærksom på habilitetsreglerne, hvilket er en yderligere understregning af, at ledelsen er nødt til at kende til bibeskæftigelsen. En helt speciel opmærksomhed må rettes mod undervisnings/informationsvirksomhed, som kan kollidere med tjenestestedets pressepolitik, eller hvor der er risiko for det. Det vil specielt gælde områder, der indebærer problemstillinger af politisk art.

Bibeskæftigelsen bør derfor vurderes efter regelsættet i kundgørelsen, og underviseren bør udtrykkeligt af tjenestestedet gøres opmærksom på, at han/hun ikke repræsenterer politiet, og underviseren bør over for undervisningsrekvirenten og tilhørerne gøre opmærksom på situationen. Underviseren må naturligvis oplyse, at vedkommende er ansat i politiet, men der må hos "modtageren" ikke herske tvivl om, hvorfra budskabet kommer, dvs. at budskabet kommer fra underviseren og ikke fra politiet som institution.

- Særligt om bibeskæftigelse hos de sociale myndigheder, kriminalforsorgen eller lignende

Hvis en medarbejder, i tjenesten, indgår i tæt samarbejde med de sociale myndigheder eksempelvis i SSP- eller nærpoltisammenhæng, er han/hun naturligvis repræsentant for politiet. Det samme gælder arbejdet som stævningsmand.

Medarbejdere i politiet besidder typisk personlige egenskaber og faglige færdigheder, som gør dem særlig velegnede til at indgå i socialt arbejde. Rigspolitiet har accepteret bibeskæftigelse som

støttepersion til kriminalitetstruede eller kriminelle unge og som deltager i opsøgende "gadeteams". Det side 8

er en for alle parter, nyttig og hensigtsmæssig tilstand. Rigspolitiet ønsker ikke at begrænse eller vanskeliggøre sådan bibeskæftigelse. Denne type bibeskæftigelse indeholder dog en så åbenbar risiko for interessekonflikter og habilitetsproblemer, at det bør overvejes nøje i hvert enkelt tilfælde. I givet fald bør overvejelserne involvere såvel politimesteren på tjenestestedet som politimesteren i den kreds, hvori bibeskæftigelse tænkes udført, således at der kan ske en afklaring af vilkårene for bibeskæftigelsen mellem politiet og den myndighed eller institution, hvor bibeskæftigelsen foregår. Rollefordelingen må afklares, og kommer medarbejderen under en sådan bibeskæftigelse i en situation, hvor vedkommende skal handle "som politi", må bibeskæftigelsen vige.

- Særligt om bibeskæftigelse i form af kontrakt med forsvaret

Medarbejdere kan indgå kontrakt med forsvaret om almindelig eller begrænset rådighedspligt. Rådighedstjeneste skal afvikles på ferie-/fridage. Der vil ved tilrettelæggelse af polititjenesten normalt ikke kunne tages hensyn hertil. Hvis en medarbejder har indgået kontrakt med forsvaret om rådighedspligt, kan der ikke på noget tidspunkt gives ham/hende tjenestefrihed til deltagelse i militærtjenesten, heller ikke ved genindkaldelse i forbindelse med mobiliseringsøvelser. For så vidt angår sprogofficerer med rådighedskontrakt bør der dog udvises fleksibilitet ved tjenestens tilrettelæggelse.

VI. Uforenelig med stillingen.

En bibeskæftigelse er uforenelig med stillingen, når bibeskæftigelsen

- a) strider mod kravet om den nødvendige agtelse og tillid,
- b) indebærer en risiko for interessekonflikter,
- c) indebærer inhabilitet i forhold til stillingen i politiet,
- d) lægger for stort beslag på den ansattes arbejdskraft.

Der er to grundelementer. Det ene er, at bibeskæftigelsen medfører en interesse- og/eller habilitetskonflikt for medarbejderen i forhold til stillingen i politiet, eller at bibeskæftigelsen stiller spørgsmålstegn ved, om medarbejderen kan leve op til agtelses- og tillidskravet. Det andet er, om medarbejderen er i stand til at udføre sin tjeneste fysisk og psykisk samtidig med bibeskæftigelsen, dvs. et spørgsmål om nærvær, engagement og tjenesteudøvelse. Kravet vil variere afhængig af medarbejderens funktion og charge. Kravet vil alt andet lige være større for højere chargerede. Kravet kan også variere efter hvilken tjeneste eller hvilket tjenestested, der er tale om.

Udgangspunktet er, at medarbejderen – som tidligere nævnt – i langt de fleste tilfælde udmærket godt selv kan vurdere og er klar over, hvor grænsen mellem forenelig og uforenelig bibeskæftigelse går. Det er ikke muligt i et regelsæt at fastlægge grænserne præcist. Der er i bilaget til kundgørelsen givet en vejledning om, hvilken bibeskæftigelse som typisk ikke vil være forenelig med stillingen som polititjenestemand. I hvilket omfang bilaget også vil være dækkende for andre personalegrupper, må afgøres konkret. Bilaget er ikke udtømmende.

Ad a)
Side 9

Vurderingen skal ses i lyset af, at der eksisterer et særligt strengt værdighedskrav for medarbejdere i politiet, navnlig for så vidt angår polititjenestemænd. Enhver medarbejder har pligt til (og interesse i) at værne om politiets omdømme. Spørgsmålet om agtelse og tillid er en svært håndterlig størrelse. Indholdet og vurderingen kan variere fra sted til sted og fra tid til tid. I bilaget er nævnt nogle eksempler på former for hovedområder med eksempler på bibeskæftigelser, som må give anledning til overvejelse, men hvor det kan være meget vanskeligt i den enkelte situation at trække grænsen. Det er klart, at politiet ikke ønsker, at medarbejderne udstiller sig selv på en sådan måde, at det kan give anledning til offentlig omtale (forargelse). Derfor er forhold inden for den seksuelle sfære nævnt. Det samme gælder deltagelse i hasardspil eller pyramidelignende spil eller tilsvarende, hvor man bevæger sig ind på områder, som giver anledning til, at politiet rent professionelt interesserer sig for det, eller som bærer på en snært af fusk. Eksemplerne er naturligvis ikke udtømmende, men bygger på konkrete eksempler, som har givet anledning til overvejelser.

Ad b).

Der opstår en interessekonflikt, hvis bibeskæftigelsen reelt kolliderer med det arbejde, som ligger inden for politiets professionelle interessesfære, herunder politiets almindelige kontrol- og tilsynsvirksomhed, eller der er risiko for en sådan konflikt. Det klareste område er i forbindelse med politiets beføjelse til magtanvendelse og myndighedsudøvelse. Det gælder bl.a. de områder, som er nævnt i rundskrivelsen af 16. maj 2002. Kontrollørvirksomhed, som indebærer kontrol af tasker mv. og opretholdelse af ro og orden blandt publikum, er så tæt på politiets almindelige virksomhed med opretholdelse af ro og orden under iagttagelse af reglerne i straffeloven og retsplejeloven mv., at det er åbenbart, at sådan virksomhed ikke kan udføres som bibeskæftigelse. Det gælder også ansættelse som supervisor eller overordnet beslutningstager i en virksomhed, som sælger kontrollørvirksomhed. Det betyder ikke, at det er i strid med reglerne, hvis man sælger billetter ved indgangen eller is og pølser for idrætsklubben. Det andet forhold, som er nævnt i rundskrivelsen, vedrører færdselsregulering, som også er et kerneområde i politiets virksomhed. Det er åbenbart, at medarbejdere i politiet ikke i fritiden, betalt af udenforstående kan foretage færdselsregulering og slet ikke under anvendelse af politiets uniformer og andet materiel. I bilaget er nævnt yderligere eksempler, som åbenbart udelukker bibeskæftigelse.

Ad c)

Der opstår inhabilitet eller risiko herfor, hvis medarbejderen udfører bibeskæftigelse inden for områder, der ligger inden for politiets professionelle interessesfærer eller inden for politiets særlige tilsyns- eller kontrolvirksomhed. En række eksempler er nævnt i bilaget til kundgørelsen. Der vil selvfølgelig opstå fortolkningstvivl, hvis medarbejderen ikke selv direkte udfører arbejdet, som er i konflikt med politiets interesser, men er medarbejderen placeret som "bagmand", interessent, direktør, eller overordnet ansvarlig med et beslutningsansvar i forhold til de dispositioner, som kan komme i konflikt med politiets professionelle interessesfære eller tilsyns- og kontrolvirksomhed, eller med væsentlige og relevante økonomiske interesser, må bibeskæftigelsen anses for uforenelig. Det samme gælder, hvor bibeskæftigelsen er en aktivitet, som indgår i en retlig sammenhæng.

En konflikt foreligger, når den ansatte har modsatrettede interesser i henholdsvis tjenesten og

bibeskæftigelsen, eller når der er risiko herfor. Dels kan medarbejderen, når han/hun udfører sin Side 10

bibeskæftigelse, have en interesse i at se gennem fingre med ting, som politiet skal gribe ind overfor. Dels kan medarbejderen, når han/hun er i tjeneste – af hensyn til bibeskæftigelsen - have en interesse i at se gennem fingre med ting, som politiet skal gribe ind overfor.

Man kan også tale om interessekonflikt, når (dele af) offentligheden bringes i tvivl om, hvornår en adfærd sker i politiets regi, og hvornår det ikke er tilfældet.

Folketingets Ombudsmand har i en utrykt afgørelse om en polititjenestemand's bibeskæftigelse udtalt, at også en "hypotetisk risiko for interessekonflikt" kan føre til, at en bibeskæftigelse er uforenelig. Spørgsmålet om interessekonflikt hører sammen med begrebet inhabilitet. Regler om inhabilitet findes i Forvaltningslovens § 2, stk. 1 og i kundtgørelse I nr. 38. En bibeskæftigelse, som medfører, at medarbejderen bliver eller gør sig inhabil i sin stilling eller i sin funktion i politiet, er uforenelig.

Ad d)

Medarbejderen har ikke krav på, at der ved tilrettelæggelse af tjenesten tages hensyn til bibeskæftigelsen. Hvis det er ubensigtsmæssigt, har en medarbejder således intet krav på eksempelvis selv at sætte sig ud til tjeneste eller kun at have natjtjeneste. Man kan ikke tale om et højeste acceptabelt timetal for en bibeskæftigelse. Noget kan dog udledes af kravet om, dels at en medarbejder ikke må møde træt og uudhvilet på arbejde som direkte eller indirekte følge af sin bibeskæftigelse, herunder f.eks. kommer i strid med bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen, dels at tjenesten skal planlægges på en for tjenestestedet hensigtsmæssig måde. Medarbejderen skal møde på det planlagte tidspunkt i det planlagte omfang. Det må ikke være forbundet med besvær at indpasse medarbejderens ønsker i planlægningen. Bibeskæftigelse, der udføres umiddelbart før tjeneste og indebærer tilkaldeordninger eller stor arbejdsindsats i perioder, vil oftest ikke være forenelig med tjenesten.

Udover de i a) - d) nævnte situationer kan bibeskæftigelsen være uforenelig, hvis den ansatte konkret forvalter sin bibeskæftigelse uacceptabelt. Det er uacceptabelt, hvis den ansatte sammenblander tjeneste og bibeskæftigelse, eksempelvis ved at bruge arbejdstiden, misbruge sin stillingsbetegnelse eller skaffe egne kunder via politiets kunder. Det samme gælder, hvis den ansatte optræder sådan, at egne kunder renter henvendelse til ledelsen, eller ledelsen bliver inddraget i forbindelse med betalings spørgsmål eller klager. Det er uacceptabelt, hvis den ansatte overtræder regler forbundet med bibeskæftigelsen, eksempelvis brancheregler, arbejdsmiljø-, moms- og skatteregler. Det er også uacceptabelt, hvis medarbejderen reklamerer for produkter/ydelse, hvor medarbejderens ansættelse indgår som et led i reklamen.

VII. Indberetningspligt.

Kravet om forudgående tilladelse er bortfaldet. Der er krav om - helst forudgående - indberetning, medmindre bibeskæftigelsen, af medarbejderen, helt åbenbart anses for at være forenelig med de krav, der følger af pkt. 2 og 3.

Et koncept til brug ved skriftlig indberetning ligger på intranettet.

Politidirektøren/Politimesteren skal foretage vurderingen, når der sker indberetning eller i øvrigt når

som helst, der er anledning hertil f.eks., hvis medarbejderen er i tvivl.

Side 11

VIII. Forbud og påbud.

Politidirektøren/Politimesteren kan pålægge en medarbejder at ophøre med en påbegyndt bibeskæftigelse eller forbyde en medarbejder at starte en endnu ikke påbegyndt bibeskæftigelse. Afgørelsen skal være konkret begrundet.

Processuelt skal medarbejderen have adgang til at udtale sig, inden der træffes afgørelse om forbud/påbud, jf. forvaltningslovens § 19. Ophør bør gives med et varsel, der er konkret tilpasset den enkelte situation. Varslet bør fremgå af høringskrivelsen. Der gives klagevejledning. Politidirektørens/Politimesterens afgørelse kan påklages til Rigspolitichefen. Rigspolitichefens afgørelse kan påklages til Justitsministeriet. En klage har sædvanligvis ikke opsættende virkning. Det betyder, at det er en tjenesteforseelse at fortsætte en bibeskæftigelse efter, at politidirektøren/politimesteren har nedlagt forbud, selv om forbudet er påklaget til Rigspolitichefen. Rigspolitichefen kan dog konkret bestemme, at klagen har opsættende virkning.

IX. Om politiets udstyr

Det er en selvfølge, at en medarbejder uden for tjenesten ikke må bruge politiets udstyr, herunder uniformsdele, radio, pistol, stav mv. Rigspolitiet kan i særlige tilfælde give tilladelse til, at politiets udstyr anvendes uden for tjenesten.

X. Særligt om bibeskæftigelse under fravær.

Reglerne om bibeskæftigelse, herunder kravet om indberetning og vurdering af foreneligheden, gælder, principielt så længe ansættelsesforholdet består. De gælder således under fravær på grund af sygdom, graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov, udvidet fædreorlov, uddannelsesorlov, børnepasningsorlov, suspension, mv., men i praksis vil reglerne først have aktualitet, når tjenesten genoptages.

Når en medarbejder er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, beror det på en konkret vurdering, om medarbejderen samtidig kan anses for arbejdsdygtig i forhold til sin bibeskæftigelse. Typisk vil det have formodningen imod sig, at en medarbejder kan passe sin bibeskæftigelse under sygefravær.

En medarbejder, der er suspenderet, vil typisk kunne udføre (forenelig) bibeskæftigelse.

XI. Særligt om beskæftigelse under tjenestefri uden løn.

Man kan næppe meningsfuldt tale om bibeskæftigelse under tjenestefrihed uden løn. Her har medarbejderen normalt beskæftigelse ofte i naturlig fortsættelse af en tidligere bibeskæftigelse. Kravet om indberetning og vurdering af foreneligheden har derfor ingen mening, men medarbejderen bør være opmærksom på, at beskæftigelsen i visse tilfælde vil kunne få betydning for en senere

eventuel genindtrædelse i tjenesten.

Side 12

Spørgsmålet om beskæftigelsen i tjenestefrihedsperioden bør indgå i en eventuel fratrædelsessamtale forud for tjenestefriheden, og spørgsmålet om karakteren af beskæftigelsen under tjenestefriheden bør indgå i genindtrædelsessamtalen.

XII. Særligt om bibeskæftigelse for politibetjente på prøve.

Politibetjente på prøve er omfattet af kundgørelsen. Indberetning om bibeskæftigelse skal ske til Politiskolen og – under PG II og PG IV – tillige til tjenestestedet. Politiskolen træffer afgørelse efter drøftelse med tjenestestedet.

Specielt om PG I og PG III bemærkes, at uddannelsen er en del af tjenesten og forudsætter en stor indsats i form af "lektielæsning". Bibeskæftigelse kan derfor kun være forenelig med denne del af stillingen i meget begrænset omfang.

XIII. Sammenhæng mellem bibeskæftigelse og disciplinærsag.

Tjenestemandslovens § 10 bestemmer blandt andet, at en tjenestemand samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for hans stilling, og uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Der er identitet mellem beskrivelsen af kravet om agtelse og værdighed i tjenestemandslovens § 10 og § 17 (jf. ovenfor). Det betyder, at hvis en tjenestemand udøver bibeskæftigelse på en sådan måde, at tjenstlige regler tilsidesættes, eller det er i strid med den agtelse og værdighed, som stillingen kræver, kan forholdet forfølges disciplinært. Denne kobling mellem bibeskæftigelse og tjenesteforseelse skal ikke normalt føre til, at der indledes en disciplinærsag, når en ansat har en uforenelig bibeskæftigelse. Typisk bør reaktionen være forbud/påbud. Hvis en ansat alligevel vælger at udføre bibeskæftigelsen, bør det føre til en disciplinærsag.

XIV. Overgangsbestemmelse.

Pkt. 13 bestemmer, at en medarbejder, der har bibeskæftigelse, skal – selvom bibeskæftigelsen (den) tidligere er indberettet til Rigspolicefen – indberette bibeskæftigelsen til Politidirektøren/ Politimesteren, medmindre bibeskæftigelsen, af den ansatte, helt åbenbart anses for at være forenelig med de krav, der følger af pkt. 2 og 3.

Formålet er at give Politidirektøren/Politimesteren mulighed for at inddrage relevante oplysninger om bibeskæftigelse i personaleledelsen, herunder i medarbejdersamtaler.