

Retningslinjer for praktisering av regelverk for bierverv i Helse Stavanger HF

1. Innledning

Med samlebegrepet ”bierverv” menes enhver lønnet aktivitet for en annen oppdragsgiver/arbeidsgiver, selvstendig næringsvirksomhet eller engasjement i form av eierinteresser / styreverv i annen (privat eller offentlig) virksomhet.

De ansatte ved Helse Stavanger HF har rett til å ta bierverv i sin fritid. Denne retten er imidlertid begrenset i lov, forskrifter samt arbeidsavtale og retningslinjer. Det er en klar forventning at Helse Stavanger HF har en restriktiv holdning til dette.

2. Formålet -ansvar

Det er et lederansvar å sørge for lik håndtering av forholdene omkring bierverv til ansatte ved helseforetaket. Disse retningslinjene skal bidra til å hjelpe de som vurderer ansattes bierverv, slik at de kan fatte en riktig beslutning i det enkelte tilfellet basert på konkret vurdering av ulike bestemte momenter. På denne måten vil man skape forutsigbarhet og størst mulig likhet for arbeidstakere ansatt i Helse Stavanger HF.

3. Begrensninger i adgangen til å ta bierverv

Hensynet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet innebærer blant annet at arbeidstakeren har plikt til å avstå fra handlinger eller unnlatelser som gjør at vedkommende hindres i å utføre sine plikter i arbeidsforholdet, eller som skader arbeidsgivers økonomiske – eller andre interesser.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til følgende:

3.1

Arbeidstakeren skal stille sin arbeidskraft til disposisjon innen rammen av arbeidsavtalen (avtalt stillingsstørrelse o.a.).

3.2

Arbeidstakeren må ikke disponere sin fritid eller sin ferie på en slik måte at det kan hindre ham/henne i å utføre sine plikter i arbeidsforholdet på en forsvarlig og kvalitativt tilfredsstillende måte. For eksempel skal ikke bierverv ha innvirkning på den oppsatte arbeidstid eller arbeidsplaner.

3.3

Det er ikke anledning å legge til rette for bierverv ved å bruke arbeidstiden, infrastruktur/utstyr m.v. til annet enn avtalte arbeidsoppgaver. Det kan avtales andre ordninger ved bierverv hos samarbeidspartner.

3.4

Hensynet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet medfører at arbeidstakeren ikke skal ta arbeid/oppdrag for konkurrerende virksomhet eller virksomhet som leverer varer eller tjenester til helseforetaket.

3.5

Hensynet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet medfører at arbeidstakeren ikke skal

- ha eierandeler i konkurrerende virksomhet
- ha styreverv i konkurrerende virksomhet

3.6

Arbeidstakeren skal avstå fra handlinger eller unnlatelser som det er rimelig grunn til å anta kan svekke tilliten til arbeidsgiveren.

3.7

Arbeidstakeren bør ikke ha bierverv som det er rimelig grunn til å anta kan medføre at denne blir inhabil ved behandling av saker.

3.8

Arbeidstakeren må ikke opptre slik at det er rimelig grunn til å anta at pasienter eller allmennhet kan trekke vedkommendes upartiskhet i tvil.

3.9

Arbeidstaker skal ikke ha bierverv som kan skade arbeidsgivers økonomiske – eller andre interesser.

3.10

For ledere er identifikasjonen med arbeidsgiver så tydelig at lojalitetsplikten vil sette strammere grenser for muligheten til å ha bierverv.

4. Rutiner for Helse Stavanger HF

4.1

Helseforetaket skal ha rutiner for innhenting av informasjon om bierverv.

Ved vurdering av bierverv skal det foretas en helhetlig, individuell og saklig vurdering. Avgjørelsen skal bygge på en avveining mellom arbeidsgivers interesse for å nekte dette, jfr. pkt. 3 og arbeidstakerens rett til å disponere egen fritid.

Foretaket har opprettet et partssammensatt, rådgivende biervervsutvalg som skal behandle saker som kan være i strid med foretakets interesser. I tillegg kan utvalget uttale seg om policy omkring dette emneområdet. Utvalget består av 2 arbeidsgiverrepresentanter og 2 representanter fra de ansatte som velges fra hhv. Dnlf og Norsk Psykologforening. Ved forfall møter vararepresentanter. Utvalget ledes av arbeidsgiver.

4.2

Samtlige ansatte orienteres om Helse Stavanger HF sine retningslinjer med anmodning om å gi informasjon om egne eksisterende bierverv og eierinteresser. De ansatte har en selvstendig informasjonsplikt i forhold til konkurrerende bierverv i hht Lov om helsepersonell § 19. Ansatte som ikke omfattes av Helsepersonelloven har også en selvstendig informasjonsplikt i

forhold til å melde fra om bierverv. Den ansatte registrerer sitt bierverv i Agresso. Nærmeste leder behandler søknaden i Agresso og det gis automatisk varsel til ansatt når søknaden er behandlet.

Dersom biervervet avslås/nektes skal det i tillegg gis en skriftlig begrunnelse basert på en konkret vurdering.

4.3

Skriftlig informasjon om bierverv og helseforetakets tilbakemelding til den ansatte registreres og lagres i Agresso.

4.4

Det er helseforetakets øverste leder som gir adgang til å ha bierverv som går ut over de regler som er nedfelt i dette reglement. Beslutning treffes etter forsvarlig saksbehandling der begge parter blir hørt, og den ansatte kan evt. ha bistand fra en tillitsvalgt eller annen rådgiver.

Ved avslag skal det gis begrunnelse fra arbeidsgiver. Den ansatte eller tillitsvalgt kan be om å få fremlagt all relevant dokumentasjon som arbeidsgiver bygger sin avgjørelse på.

5. Oppfølging/sanksjoner

Ordinære personalprosedyrer skal følges dersom helseforetaket mener biervervet er i konflikt med retningslinjene i pkt 3 ovenfor. Den ansatte kan eventuelt la seg bistå fra en tillitsvalgt eller annen rådgiver, på et hvert trinn av saken. Prosedyren bør inneha følgende elementer:

5.1

Samtale med arbeidstakeren. Avklaring av fakta, vurdering og klargjøring av helseforetakets eventuelle forutsetninger/krav og frist for gjennomføring av nødvendige endringer mht biervervet. Krav fremsatt overfor arbeidstaker, skal være skriftlige og begrunnede.

5.2

Manglende oppfølging fra arbeidstakeren etter samtale kan medføre muntlig eller skriftlig advarsel dersom saklig grunn foreligger.

Arbeidsgiver skal følge opp påpekninger i forhold til bierverv.

5.3

Manglende oppfølging av advarselen fra arbeidstakerens side kan medføre vurdering av andre arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse, dersom dette er saklig begrunnet, jfr. arbeidsmiljølovens regler.