

# Vedlegg til Sak 054/17 Bierverv i SAV

## SAV retningslinjer for Bierverv

### Publisert i Personalhandboka

Vi pliktar å informere den nærmaste overordna dersom vi har lønna eller ulønna arbeid utanfor helseføretaket, har styreverv eller eigarskap i ei anna verksemd eller har oppdrag for andre / ei anna verksemd. Vi treng ikkje å registrere bierverv som er utan betydning for forsvarleg tenesteutøving i helseføretaket, og der det ikkje er tvil om habiliteten vår. Vi pliktar å halde opplysningar om rollene vi har utanfor helseføretaket, oppdaterte i føretaket sitt system for registrering av bierverv. Leiaren skal godkjenne eventuelle bierverv innanfor rammene av dei regionale retningslinjene og tilhøyrande rettleiing.

Retningslinjene skal bidra til å klargjøre gjeldende regelverk i Helse Vest gruppen og skape større forutsigbarhet i forhold til de vurderinger som må foretas av leder når man skal vurdere om bierverv er i strid med foretakets retningslinjer eller ikke. Helse Vest har utarbeidet en veiledning til hvordan regelverket for bierverv skal praktiseres i foretakene. Veiledningen er innarbeidet i dette dokumentet.

*For Prosedyre se Bierverv søknad og registrering([link](#))*

### Definisjon av bierverv

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

### Begrensninger i adgangen til å ta bierverv

Sjukehusapoteka Vest HF erkjenner som utgangspunkt at ansatte kan ha rett til å ta ekstraarbeid/oppdrag for en annen arbeidsgiver eller drive/ha eierinteresser i ervervsvirksomhet i sin fritid. Foretaket vil imidlertid at dette skal skje på en måte som ikke får uheldige implikasjoner for de oppgaver foretaket er satt å løse eller bidrar til å svekke foretakets omdømme ved at det blir stilt spørsmål ved ansattes lojalitet eller habilitet. Retten til å ta bierverv er derfor begrenset, og foretaket skal praktisere en tydelig og restriktiv oppfølging.

Det skal foretas en konkret og individuell behandling av alle saker, og relevante faktorer skal vurderes før man trekker en endelig konklusjon.

Hensynet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet innebærer bla at medarbeideren har plikt til å avstå fra handlinger eller unnlatelser som gjør at han hindres/hemmes i å utføre sine plikter i arbeidsforholdet, eller som på annen måte hindrer eller vanskeliggjør arbeidsgivers mulighet til å oppnå sine mål.

Ved vurderingen skal det tas hensyn til følgende:

1: Arbeidstakeren skal stille hele sin arbeidskraft til disposisjon innen rammen av arbeidsavtalen.

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 biervervet ha innvirkning på den oppsatte arbeidstid som følger av arbeidsplaner, eller at hensyn utenfor driften i helseforetaket trekkes inn i utarbeidelse av den interne bemanningsplanen/ arbeidsplanen

3: Det er forbud mot å legge til rette for annet erverv ved å bruke arbeidstiden, infrastruktur/utstyr m.v. til annet enn avtalte arbeidsoppgaver.

4: Arbeidstakeren skal ikke ta arbeid/oppdrag for konkurrerende virksomhet eller virksomhet som leverer varer eller tjenester til helseforetaket

#### **Eksempel på konkurrerende virksomhet kan være (ikke uttømmende liste):**

- virksomheten finansierer sin virksomhet ved å ta i mot pasienter som kunne vært behandlet av helseforetaket eller
- virksomhetens aktiviteter fører til reduserte inntekter for helseforetaket eller dets eier eller
- virksomhetens aktivitet fører til overkapasitet hos helseforetaket eller mulighet for forvirring hos pasientene – jf regler om habilitet og omdømme
- medarbeideren driver selv eller tilbyr spesialisthelsetjenester utenfor helseforetaket for samme pasientgrupper og /eller diagnoser som helseforetaket har et ansvar for å tilby befolkningen.

#### **5: Arbeidstakeren skal**

1. ikke ha eierandeler i konkurrerende virksomhet
2. ikke ha styreverv i konkurrerende virksomhet
3. ikke inneha styreverv/eierskap i forma som leverer til foretaket, selv om firma ikke leverer til den enheten den ansatte jobber i til daglig
4. Arbeidstakeren skal avstå fra handlinger eller unnlaterelser som kan svekke tilliten til arbeidsgiveren.
5. Arbeidstakeren kan ikke ha bierverv som kan medføre at denne blir inhabil ved behandling av saker.
6. Arbeidstakeren må ikke opptre slik at pasienter eller allmennhet kan trekke vedkommendes upartiskhet i tvil.
7. Arbeidstakeren skal avstå fra handlinger eller unnlaterelser som hindrer virksomheten i å nå sine mål.
8. For ledere er identifikasjonen med arbeidsgiver så tydelig at lojalitetsplikten vil sette strammere grenser for muligheten til å ha bierverv.

#### **Beslutningsmyndighet**

Apoteker er delegert fullmakt til å treffe avgjørelse i alle saker, med unntak for tvilstilfeller eller hvor saken berører viktige prinsipper. Alle tvilstilfeller og saker der forholdet berører viktige prinsipper, skal legges frem skriftlig for Adm. Direktør. Beslutning treffes etter forsvarlig saksbehandling der begge parter blir hørt, og arbeidstakeren får bistand fra tillitsvalgt ved behov.

## **Samarbeidsavtaler**

Det vil bli vurdert å inngå avtaler med foretaket og samarbeidende virksomheter i regionen som klarere regulerer hovedarbeidsgiver og biarbeidsgivers rettigheter og plikter.

## **Oppfølging av bierverv – eventuelle sanksjoner**

Nærmeste leder er ansvarlig for å følge opp eventuelle brudd på disse retningslinjene herunder informasjonsplikten. Håndtering av bierverv som er i strid med retningslinjene skal som hovedregel håndteres etter følgende prosedyre:

1. Samtale med arbeidstakeren. Avklaring av fakta, vurdering og klargjøring av foretakets forutsetninger/krav og frist for gjennomføring av nødvendige endringer mht biervervet.
2. Manglende oppfølging fra arbeidstakeren etter samtale medfører skriftlig advarsel.
3. Manglende oppfølging av advarselen fra arbeidstakerens side, medfører vurdering av andre arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse.