

 Jæren dps				Dok.id.: PERS -.11.5
Personalhåndbok				
Regelverk for bierverv ved Jæren DPS				Overordnet dokument
Utarbeidet av: Tore Lygren	Godkjent av: Brian Swan	Versjon: 3.03	Gjelder fra: 08.04.2020	Sidenr: 1 av 3

1. Innledning

Med samlebegrepet «bierverv» menes bierverv/bistilling/stilling utenfor Jæren DPS, styreverv/eierskap i annen virksomhet eller oppdrag for andre/annen virksomhet.

Jæren DPS plikter å ha oversikt over ansattes bierverv. Det generelle utgangspunktet er at arbeidstaker står fritt til å ha bierverv på sin fritid. Denne retten begrenses likevel av lovfestede forpliktelser, allmenne rettsprinsipp og vilkår i arbeidsavtalen. Det betyr at arbeidstakers rett til å inneha bierverv kan begrenses av arbeidsgiver. Begrensninger skal ikke gå lengre enn det som er nødvendig ut fra en interesseavveining mellom arbeidstaker og arbeidsgivers behov.

Arbeidsgiver kan nekte arbeidstaker å inneha bierverv fullstendig eller delvis og/eller stille krav om forhåndssamtykke, etter en konkret vurdering av om biervervet kommer i konflikt med hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet.

Tillatelse gis for maksimalt to år. Tillatelse eller begrensning tas jevnlig opp til fornyet vurdering, for eksempel i medarbeidersamtaler.

2. Formålet med retningslinjene og ansvarsforhold

Det er et lederansvar å sørge for lik håndtering av forholdene omkring bierverv til ansatte ved foretaket. 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 ved Jæren DPS.

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. Generelle bestemmelser

Arbeidstakeren skal stille sin arbeidskraft til disposisjon innen rammen av arbeidsavtalen (avtalt stillingsstørrelse o.a.). For eksempel skal ikke bierverv ha innvirkning på den oppsatte arbeidstid eller arbeidsplaner.

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 kvalitativ tilfredsstillende måte. For eksempel skal ikke biervervet ha innvirkning på den oppsatte

arbeidstid som følger av arbeidsplaner, eller at hensyn utenfor driften i foretaket trekkes inn i utarbeidelse av den interne bemanningsplanen/ arbeidsplanen.

Arbeidstaker må ha tilstrekkelig hvile før man stiller på arbeid i foretaket, dvs. alle arbeidstakere må ha minimum 8 timers hvile før en stiller på jobb/vakt ved Jæren DPS.

Det er ikke anledning til å bruke senterets infrastruktur/utstyr mv. annet enn til arbeidsoppgaver som følger av ansettelsesforholdet ved senteret.

Bestemmelsen kan dispenseres fra, forutsatt at det foreligger skriftlig avtale om det i henhold til punkt 1 og biervervet er registrert som omtalt i punkt 4.2.

3.2. Avgrensning til konkurrerende virksomhet

Hensynet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet medfører at arbeidstakeren ikke skal ta arbeid/oppgaver for konkurrerende virksomhet eller virksomhet som leverer varer eller tjenester til helseforetaket. Arbeidstakeren skal heller ikke ha eierandeler eller styreverv i konkurrerende virksomhet.

3.3. Fare for svekket tillit

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

3.4. Fare for inhabilitet

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

3.5. Fare for partiskhet

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

3.6. Arbeidsgivers interesser

Arbeidstaker skal ikke ha bierverv som kan skade arbeidsgivers interesser.

3.7. Utvidet lojalitetsplikt for ledere

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

4. Rutiner for Jæren DPS

4.1. Selvstendig informasjonsplikt

Jæren DPS kan på eget initiativ innhente informasjon om bierverv. Dette fritar likevel ikke arbeidstakeren fra sin selvstendige informasjonsplikt i forhold til konkurrerende bierverv i henhold til Lov om helsepersonell § 19. Ansatte som ikke omfattes av Helsepersonelloven har også en selvstendig informasjonsplikt i forhold til å melde fra om bierverv.

4.2. Søknadsprosess

Den ansatte sender søknad om bierverv via Agresso Web. Leder behandler søknaden og det gis melding til den ansatte per e-post om søknaden godkjennes/eventuelt ikke godkjennes.

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

Ved behov for råd/veiledning knyttet til behandling av bierverv eller ved dispensasjon nevnt i pkt. 3.1 skal leder henvende seg til direktør.

Informasjon om alle ansatte sine bierverv og søknadshistorikk lagres i Agresso.

4.3. Ytterligere forordninger

Det er direktør 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 la seg bistå fra en tillitsvalgt eller annen rådgiver, på et hvert trinn av saken.

Proseduren er:

- Samtale med arbeidstakeren. Avklaring av fakta, vurdering og klargjøring av senterets eventuelle forutsetninger/krav og frist for gjennomføring av nødvendige endringer mht. biervervet. Krav fremsatt overfor arbeidstaker, skal være skriftlige og begrunnede
- 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
- Manglende oppfølging av advarselen fra arbeidstakerens side kan medføre vurdering av andre arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse, dersom dette er saklig begrunnet, jfr. arbeidsmiljølovens regler.

Revideres:

08.04.2022

Avvik:

Meldes nærmeste leder i avvikssystemet.

Kryssreferanser

Eksterne referanser