

Retningslinjer for bierverv ved Sykehusinnkjøp HF

Formål

Formålet med dette dokumentet er å gi en redegjørelse for hva bierverv er, hvilket ansvar ansatte og ledere i Sykehusinnkjøp HF har, hvilket vurderingsgrunnlag ansatte og ledere skal forholde seg til, samt hvordan saksbehandlingen skal være ved vurdering av bierverv.

Ansatte disponerer egen fritid etter eget ønske og kan derfor påta seg bierverv på fritiden. Samtidig plikter ansatte å oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsavtalen og lojalt rette seg etter arbeidsgivers instruksjoner som utøves i kraft av sin styringsrett. Det må således oppstilles begrensninger i arbeidstakers rett til å inneha bierverv ut fra hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, lojalitet og habilitet.

Spørsmål om bierverv skal være et fast punkt i forbindelse med medarbeidersamtale.

Retningslinjene for bierverv skal gjøres kjent for Sykehusinnkjøp HF sine ansatte og vedlegges arbeidsavtalen ved nyansettelser.

Dette dokumentet har sitt grunnlag i vedtatte etiske retningslinjer for Sykehusinnkjøp HF.

Hva er bierverv?

Med bierverv forstås først og fremst arbeid eller verv hvor det ytes vederlag eller annen form for godtgjørelse eller økonomisk gevinst som følge av arbeidet eller tjenesten. Dette vil omfatte lønnede stillinger/engasjementer og styreverv.

Arbeid eller verv som ikke kompenseres på noen måte vil også kunne omfattes av begrepet ut fra en vurdering av biervervets art eller omfang. Begrepet bierverv kan således ikke begrenses til aktiviteter som kompenseres økonomisk.

Arbeidstakers plikter

Medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF oppfordres til å orientere nærmeste leder om bierverv.

Dette skal registreres i Personalportalen ved ansettelse og underveis i arbeidsforholdet.

Sykehusinnkjøp HF viser her til våre etiske retningslinje generelt, og punkt 8 spesielt.

Arbeidstaker bærer selv risikoen for at bierverv er kjent. Eventuelle uklarheter bør avklares med arbeidsgiver tidligst mulig.

Arbeidsgivers plikter

Ledere plikter å gjøre en vurdering av innmeldte bierverv i henhold til gjeldende retningslinjer.



Vurderingsgrunnlag

Hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse, lojalitet og habilitet innebærer at bierverv ikke skal belastes arbeidsgivers ressurser eller ha et omfang som går ut over den enkelte medarbeiders tid til å gjøre sitt ordinære arbeid med mindre dette er avtalt på forhånd.

I Sykehusinnkjøp HF legges særlig følgende til grunn for vurderinger rundt bierverv:

- Arbeidstakeren skal stille sin arbeidskraft til disposisjon innenfor rammen av arbeidsavtalen (for eksempel avtalt stillingsstørrelse).
- 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.
- Arbeidstakeren skal ikke ta arbeid/oppdrag for virksomhet som leverer varer eller tjenester til Sykehusinnkjøp HF eller spesialisthelsetjenesten forøvrig.
- Arbeidstakeren skal ikke ha styreverv i virksomhet som leverer varer eller tjenester til Sykehusinnkjøp HF eller spesialisthelsetjenesten forøvrig.
- Arbeidstakeren skal avstå fra handlinger eller unnlatelser som det er rimelig grunn til å anta kan svekke tilliten til Sykehusinnkjøp HF.
- For ledere er identifikasjon med arbeidsgiver mer fremtredende slik at lojalitetsplikten vil sette strengere grenser for muligheten til å inneha bierverv.

Krav til saksbehandling

Ved vurdering av bierverv skal det foretas en helhetlig, individuell og saklig vurdering.

Dersom leder vurderer at bierverv ikke er i henhold til retningslinjene er det administrerende direktør i Sykehusinnkjøp HF som vurderer endelig om arbeidstaker gis adgang til å inneha bierverv.

Beslutning treffes etter forsvarlig saksbehandling der begge parter blir hørt. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver. Ansvarlig personalleder har ansvaret for å utarbeide beslutningsgrunnlag for administrerende direktør.

Forsvarlig saksbehandling skal inneholde følgende elementer:

- **Samtale med arbeidstakeren**

Avklaring av fakta, vurdering og klargjøring av Sykehusinnkjøps eventuelle forutsetninger/krav samt frist for gjennomføring av nødvendige endringer med hensyn til biervervet. Krav fremsatt overfor arbeidstaker, skal være skriftlige og begrunnede.

- **Skriftlig begrunnelse**

Dersom Sykehusinnkjøp HF vil nekte en arbeidstaker, helt eller delvis, å inneha et bierverv skal det gis skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver senest innen 14 dager. Den ansatte eller tillitsvalgt kan be om å få fremlagt all relevant dokumentasjon som arbeidsgiver bygger sin avgjørelse på.



Konsekvenser ved brudd

Manglende oppfølging av disse retningslinjer fra arbeidstakeren kan medføre muntlig eller skriftlig advarsel dersom saklig grunn foreligger. Arbeidsgiver plikter å følge opp advarsler.

Manglende oppfølging av advarselen fra arbeidstakerens side kan medføre vurdering av andre arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse, dersom dette er saklig begrunnet, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.