

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	9. juni 2010

SAK NR 050-2010**BEHANDLING AV SAKER OM ANSATTES BIERVERV I HELSE SØR-ØST*****Forslag til vedtak:***

1. Styret slutter seg til de foreslåtte prinsipper supplert med standardtekst for arbeidsavtaler og felles krav til prosedyredokumenter for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst. Samtidig oppheves tidligere gjeldende retningslinjer for Helse Sør og Helse Øst. Prinsippene bekreftes i foretaksmøter og implementeres i alle underliggende helseforetak og andre virksomheter eid av helseforetak i Helse Sør-Øst.
2. Styret tar til etterretning at det innen første kvartal 2011 foretas en ny kartlegging av omfang og fordeling av bierverv i foretaksgruppen. Kartleggingen gjelder bierverv iht. gjeldende prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst og vil fremlegges styret til orientering.

Hamar, 1. juni 2010

Bente Mikkelsen
administrerende direktør

1. Administrerende direktørs anbefalinger / konklusjon

Det er foretatt en ny gjennomgang av prinsipper og retningslinjer for ansattes bierverv i Helse Sør-Øst. Arbeidet har tatt utgangspunkt i gjeldende retningslinjer for praktisering av aktuelle regelverk i hhv. tidligere Helse Sør og tidligere Helse Øst, de erfaringer som er gjort med disse retningslinjer, og nye rettslige føringer.

Formålet med gjennomgangen har vært å etablere en felles standard for foretaksgruppen Helse Sør-Øst. Samtidig er det foretatt en nødvendig revisjon i tråd med den faktiske og rettslige utvikling som har funnet sted siden siste vedtatte retningslinjer ble utformet.

Administrerende direktør anbefaler at gjeldende retningslinjer oppheves, og at de erstattes av vedlagte "Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst" samt standardvilkår for arbeidsavtaler og nye felles krav til prosedyredokumenter.

Prinsippene bekreftes i foretaksmøter og implementeres i alle underliggende helseforetak og andre virksomheter eid av helseforetak i Helse Sør-Øst. I den forbindelse legges nye standardvilkår for arbeidsavtaler og nye felles krav til prosedyredokumenter til grunn.

2. Fakta/vurderinger

Bakgrunn og behov for endringer

Styrene i alle de regionale helseforetakene vedtok i 2003 felles retningslinjer for foretakenes håndtering av bierverv. Dette innbefattet et krav til at bierverv måtte vurderes i forhold til så vel forsvarlig utførelse av arbeidet som konkurranseforhold og habilitet. Videre skulle arbeidsavtalene samordnes. Likelydende formuleringer ble forutsatt tatt inn i alle nye arbeidsavtaler.

Styrene i tidligere Helse Sør og Helse Øst gikk i 2005 et skritt videre i å formalisere og samordne sine retningslinjer for praktisering av regelverket for bierverv. Utgangspunktet var et felles ønske om å redusere det samlede omfanget og praktisere en restriktiv holdning til godkjenning av nye bierverv. Samtidig ble det vist til behovet for samarbeid i et delvis felles arbeidsmarked.

De retningslinjer som da ble vedtatt, har vært gjeldende frem til i dag. I praksis har foretakene i hele den nye helseregionen siden 2005 hatt sammenfallende og relativt detaljerte krav til behandling av bierverv. Bestemmelsene har imidlertid hatt en noe ulik form og litt ulik betoning av de aktuelle begrensningene.

Etter sammenslåingen til Helse Sør-Øst har en utredet behovet for endringer av gjeldende retningslinjer på området. Hensikten har vært å etablere en felles standard for virksomhetene i Helse Sør-Øst.

Videre har det vært behov for å oppdatere dokumentene materielt i forhold til nye rettslige føringer, spesielt som følge av Sivilombudsmannens uttalelse i den såkalte "radiograf-saken" (Sivilombudsmannens sak 2006: 823, Helse- og omsorgsdepartementets brev til de regionale helseforetakene 30.3.07 og 14.8.08). Dette krever bl.a. en omvurdering av begrepet "konkurrerende virksomhet". I tillegg er det et hovedpoeng å innskjerpe kravet til individuell og konkret vurdering.

Prosess og forankring

Administrerende direktør har i tråd med ovennevnte premisser og i samarbeid med det regionale biervervsutvalget, utarbeidet forslag til reviderte bestemmelser. Det regionale HR-direktørnettverket har gitt innspill underveis i prosessen.

Saken har vært til høring hos helseforetakene og hos KTV.

De prinsipielt viktige innspillene faller inn under tre hovedoverskrifter:

- Definisjon av bierverv: Begrepet ble ansett å være for vidt definert – det omfatter etter sin ordlyd både lønnede stillinger/engasjementer, eierinteresser/styreverv og ulønnede verv av ideell/ faglig karakter m.v. I utgangspunktet bør begrepet knyttes til aktiviteter som på en eller annen måte kompenseres økonomisk.
- Forhåndsgodkjenning: Forslaget innebærer at det stilles et generelt krav om forhåndssamtykke fra arbeidsgiver når arbeidstaker ønsker å ta et bierverv. Dette er ikke hjemlet verken i lov eller ulovfestede prinsipper knyttet til arbeidsgivers styringsrett/arbeidstakers lojalitetsplikt. Forhåndsgodkjenning vil innebære et utilbørlig inngrep i arbeidstakers rett til fritt å disponere sin fritid, samt en urettmessig innsikt i arbeidstakers privatliv. I tillegg har inngrepet negative konsekvenser for arbeidsmiljø og byråkrati.
- Prosedyre for klage/anke: Bestemmelsene må skjerpes når det gjelder saksbehandlingsregler. Det må gis klare regler om hvem som har vedtakskompetanse, og hvordan vedtak kan påklages/ankes.

På bakgrunn av høringsuttalelsene er det foretatt en ny administrativ gjennomgang for å kvalitetssikre og forankre forslag til endringer. Innspillene er drøftet både med Spekters advokatkontor og vårt eget biervervsutvalg.

3. Administrerende direktørs vurderinger

Prinsipper og retningslinjer for behandling av ansattes bierverv er avgjørende for å sikre tillit til at den offentlige helsetjenesten utøves i samsvar med normer for faglighet, forsvarlighet og nøytralitet.

Administrerende direktør har vurdert utformingen av prinsippene og retningslinjene i tett dialog både faglig ekspertise, helseforetakenes ledelse og konserntillitsvalgte

Administrerende direktør finner det på denne bakgrunn mest hensiktsmessig å fastslå klare prinsipper for praktisering av regelverket for bierverv. Det vil etter dette fremkomme tydeligere hva som er eiers krav, samtidig som det enkelte helseforetak i egenskap av selvstendig juridisk enhet, og under hensyntagen til partsforholdet etter hovedavtalen, har ansvar for hvorledes disse skal praktiseres på detaljnivå.

Administrerende direktør anbefaler at tidligere særskilte retningslinjer utgår og erstattes med de prinsipper som er beskrevet under pkt. 1, supplert med standardtekst for arbeidsavtaler og felles krav til prosedyredokumenter.

Prinsipper og standardvilkår vil kommuniseres gjennom aktuelle HR-.fora i foretaksgruppen, og det vil bli laget et eget informasjons- og veiledningsopplegg til bruk i helseforetakene.

Administrerende direktør vil dessuten iverksette en kartlegging av omfang og fordeling av bierverv i foretaksgruppen innen første kvartal 2011 for å sikre at alle foretak har etablert oversikt og rutiner i henhold til prinsippene som et ledd i sitt internkontrollsystem. Kartleggingen gjelder bierverv iht. gjeldende prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst.

Trykte vedlegg:

- Vedlegg 1: Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst
- Vedlegg 2: Standardtekst for arbeidsavtaler
- Vedlegg 3: Felles krav til prosedyredokumenter

Utrykte vedlegg:

- Oppsummeringsnotat (helseforetakene)
- Oppsummeringsnotat (konserntillitsvalgte)

Vedlegg 1

”Prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst”

Generelt

Som utgangspunkt har alle ansatte i foretaksgruppen Helse Sør-Øst rett til fritt å disponere sin fritid. Dette prinsipp supplerer de alminnelige rettsprinsipper om borgernes organisasjons- og yringsfrihet m.v. Alle vil derfor kunne påta seg bierverv i tillegg til sitt ansettelsesforhold. Denne rett begrenses likevel av arbeidsgivers styringsrett – herunder den ansattes lojalitetsplikt, lovfestede forpliktelser og vilkår iht. arbeidsavtalen. Ethvert bierverv må således vurderes opp mot gitte begrensninger i henhold til arbeidsavtalen. Begge parter i arbeidsavtalen har legitime interesser, som må ivaretas også ved vurdering av bierverv.

Begrensninger i adgangen til å ta bierverv

Arbeidstakers adgang til å ta bierverv begrenses av lojalitetsplikten til arbeidsgiver samt rammebetingelser knyttet til habilitet og muligheten for forsvarlig tjenesteutførelse. Ut fra disse hensyn kan bierverv kreves nedtrappet eller avvirket. Alle slike begrensninger må likevel ha saklig grunnlag i arbeidsgivers interesser eller beskyttelsesbehov og ikke gå lengre enn nødvendig eller være urimelige overfor arbeidstaker.

For ledere er identifikasjonen med arbeidsgiver så tydelig at lojalitetsplikten generelt vil sette stramme grenser for retten til å ta bierverv. Også dette må vurderes i hvert tilfelle. Desto høyere opp i virksomheten lederen befinner seg, desto høyere terskel vil det være for å få samtykke til et bierverv.

Habilitetshensyn vil måtte vurderes spesielt nøye i de tilfeller ansattes bierverv innebærer eierskap og/eller styreverv eller ansettelse i virksomheter som vil kunne få forretningsmessige interesser som er i motstrid til egen virksomhets interesser. Det anses ikke å være motstridende forretningsmessige interesser mellom virksomheter som omfattes av regionhelseforetakets utøvelse av sitt samlede ”sørge for”-ansvar.

Forsvarlig tjenesteutførelse innebærer at et eventuelt bierverv ikke må gå utover det avtalte arbeid i egen virksomhet. Dette gjelder spesielt arbeidets kvalitet, men også arbeidsgivers mulighet for å omdisponere ressurser når dette er nødvendig. Ansatte må bl.a. kunne ta overtid eller ekstravakter. Deltidsansatte skal likevel ikke ugrunnet hindres i å ta annen deltidsstilling – se foran.

Det er ikke anledning til å bruke arbeidstid eller arbeidsgivers utstyr m.v. til annet enn avtalte arbeidsoppgaver.

Deltidsansatte skal ikke hindres i å ta bierverv som gir dem mulighet for å øke sin samlede beskjeftigelse med mindre habilitets- eller lojalitetshensyn gjør det nødvendig.

Vedlegg 2

STANDARDTEKST OM BIERVERV I ARBEIDSAVTALER FOR ANSATTE I HELSE SØR-ØST

Følgende formulering tas ved nyansettelse inn i alle arbeidsavtaler for ansatte i helseforetak eller annen virksomhet eid av helseforetak i foretaksgruppen Helse Sør-Øst:

”...

Arbeidstakeren må ikke ta annet arbeid (supplerende arbeidsforhold / engasjement / bistillinger) som påvirker den ansattes mulighet til å ivareta arbeidsforholdet ved helseforetaket/virksomheten på en fullt forsvarlig måte.

Arbeidstakeren må ikke uten skriftlig forhåndssamtykke fra arbeidsgiver, ta ansettelse i eller drive virksomhet som har en slik funksjon at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Arbeidsgiver skal etter forespørsel gi skriftlig begrunnet svar uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager.

Arbeidstakeren må ikke ha eierskap eller styreverv i virksomhet eller utføre oppgaver og aktiviteter for virksomhet som har en slik funksjon eller slike forretningsmessige interesser at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet.”

Disse standardvilkår kan eventuelt, dersom det er saklig grunn til det, suppleres med mer spesifikke vilkår knyttet til den konkrete stillings ansvars- og arbeidsområde. Eventuelle tillegg til standardvilkårene skal drøftes med tillitsvalgte.

Vedlegg 3

BEHANDLING AV SAKER OM BIERVERV FOR ANSATTE I HELSE SØR-ØST - FELLES KRAV TIL PROSEDYREDOKUMENTER

Alle helseforetak eller andre virksomheter eid av helseforetak i Helse Sør-Øst skal ha prosedyredokumenter som beskriver og regulerer behandling av saker om bierverv for ansatte i virksomheten.

Prosedyrene tilpasses virksomhetenes praktiske behov og utarbeides under hensyntaken til partsforholdet etter Hovedavtalen, men må dekke følgende felles krav til struktur og innhold:

Hensikt og omfang

Prosedyren skal sikre at:

- Alle saker om bierverv for ansatte behandles i tråd med overordnede arbeidsrettslige prinsipper, gjeldende lov- og avtaleverk, styrevedtak og interne retningslinjer herunder innkjøpsregler, avtaler med legemiddelindustrien, etiske retningslinjer m.v.
- Helseforetaket/virksomheten behandler alle like saker om bierverv på samme måte
- Alle opplysninger om bierverv for ansatte dokumenteres og oppbevares på en betryggende måte
- Helseforetaket/virksomheten registrerer og rapporterer aktuelle data om bierverv på samme måte

Ansvar

Prosedyren er fastsatt ved beslutning av styret i helseforetaket/virksomheten eller den dette bemyndiger. Forøvrig gjelder følgende:

- Administrerende direktør har ansvar for at prosedyren følges opp i linjen, og at alle avvik blir rapportert, behandlet og lukket
- Linjeledere har i samsvar med gjeldende fullmaktsmatrise ansvar for at prosedyren følges ved behandling av enkeltsaker. Avvik rapporteres til administrerende direktør
- Linjeledere har ansvar for å gjennomføre nødvendige prosesser med sine ansatte ved evt. behov for å drøfte tvilstilfeller og uenighet. For å sikre en enhetlig praksis skal dette skje i samråd med HR-avdeling/personalfunksjon

Fremgangsmåte

1. Generell informasjon: Linjeleder skal sørge for at alle ansatte regelmessig informeres om regelverk for bierverv og de begrensninger som følger av dette
2. Rekrutteringsprosess: Linjeleder skal i forbindelse med nyansettelse spørre aktuelle søkere om eventuelle bierverv og spesielt oppfordre dem til å redegjøre for bierverv som kan reise tvil om arbeidstakers lojalitet og habilitet. Slike bierverv skal vurderes konkret i forhold til gjeldende begrensninger i regelverket
3. Arbeidsavtale: Linjeleder skal i samarbeid med HR-avdeling/personalfunksjon sørge for at det i arbeidsavtalen redegjøres for begrensninger i adgangen til å ta bierverv – se standardvilkår og evt. tillegg, jf. prinsipper og hovedretningslinjer

4. Forhåndsvurdering: Linjeleder skal rutinemessig minne sine ansatte om gjeldende begrensninger og oppfordre dem til selv å be om forhåndsvurdering hvis de er i tvil om biervervet er forenlig med arbeidsavtalen. Vurderingen gjennomføres prosessuelt i h.h.t. følgende struktur:
 - Ansatte sender skriftlig forespørsel om forhåndsvurdering. Det redegjøres for biervervets art og omfang samt evt. tidsbegrensning. Nødvendig dokumentasjon vedlegges
 - Leder vurderer biervervet i forhold til arbeidsavtalen og håndterer forespørselen i samsvar med alminnelige krav til forsvarlig saksbehandling, herunder prinsipper for likebehandling og forutsigbarhet. Skriftlig svar gis uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager
 - Dersom biervervet vurderes som uforenlig med arbeidsavtalen, eller det fastsettes nærmere vilkår for å gi tillatelse, skal dette begrunnes konkret
 - Ansatte som er uenig i leders vurdering, kan kreve saken drøftet. Det skal holdes drøftingsmøte innen rimelig tid. I den forbindelse har den ansatte rett til benytte seg av rådgiver
 - Vedtak om å nekte eller sette vilkår for bierverv, er ikke undergitt klagerett etter forvaltningsloven eller andre bestemmelser om klage/anke. Helseforetaket/ virksomheten kan imidlertid etablere et biervervsutvalg for å gi råd i prinsipielt vanskelige saker og bidra til lik praksis i like tilfeller. Et slikt utvalg settes evt. sammen slik at både arbeidsgiver og tillitsvalgte er representert. Det kan også uttale seg om skriftlige innsigelser fra ansatte før leder tar sin endelige beslutning
5. Registrering: Linjeleder må sørge for at registrerte opplysninger om ansattes bierverv lagres og oppbevares på en betryggende måte, slik at lov- og forskriftsfestede krav til arkivering, offentlig innsyn og personvern ivaretas. Registreringen foretas i tråd med de rapporteringsbehov som virksomheten og Helse Sør-Øst RHF til enhver tid har angitt.
6. Oppfølging: Linjeleder må regelmessig følge opp registrerte opplysninger om bierverv i forbindelse med gjennomføring av virksomhetens generelle rutiner for medarbeideroppfølging, herunder årlige medarbeidersamtaler.
7. Ny vurdering: Hvis rammebetingelser vesentlig endres – eller erfaringene med bierverv tilsier det – kan det bli aktuelt å vurdere tillatte bierverv pånytt. I slike tilfeller må linjeleder drøfte behovet for endring med den enkelte ansatte som berøres. En eventuell endring må begrunnes konkret og gjennomføres slik at den ansatte ikke blir unødig skadelidende
8. Korrigerende tiltak: Dersom arbeidsgiver blir kjent med, eller mistenker, at ansatte har inngått avtale om bierverv i strid med forutsetningene i arbeidsavtalen, skal linjeleder umiddelbart ta dette opp med den ansatte med sikte på korrigerende tiltak. Ved klare brudd på lojalitetsplikten vil disiplinære reaksjoner måtte vurderes.