

ETISKE RETNINGSLINJER FOR FARMASØYTER

Kommentarer til Retningslinje nr. 5

5.1 En god farmasøytikkultur er en kultur med høy faglighet, og som nyter stor tillit og høy anseelse blant befolkningen og myndigheter. Farmasøyten plikter ikke bare selv å være mest mulig profesjonell, men også å hjelpe sine kolleger til å være det gjennom veiledning, omsorg og konstruktiv kritikk. Eldre og mer erfarne farmasøyter bør være rollemodeller for yngre og mindre erfarne kolleger. Kollegialitetsprinsippet retter seg både mot farmasøytens profesjon og farmasøytens arbeidsplass. Selv om enkelte arbeidsgivere kan ha bedriftsøkonomiske eller samfunnsøkonomiske interesser som kolliderer med overordnede farmasøytiske plikter slik de er definert i prinsipp 1,2,3 og 4, skaper ikke dette noen farmasøytisk kollegialitetskonflikt.

Kollegialitetsprinsippet krever at den farmasøytiske profesjonsanseelse ivretas best mulig. Det gjør den ikke når arbeidsgivers økonomiske interesser går foran den farmasøytiske profesjonsinteresser, og heller ikke nødvendigvis om samfunnsøkonomiske interesser gjør det. At kollegialitetsprinsippet kan kolliderer med farmasøytens lojalitet overfor arbeidsgiver, er en annen sak. Se kommentaren til retningslinje 3.3. Da må det foretas en konkret avveining ut fra situasjonens egenart. Retningslinje 5.1 innebærer ikke bare den enkelte farmasøyt selv skal opptre riktig, men at farmasøyten, når det er mulig og naturlig, også skal hjelpe sine kolleger til å gjøre dette.

5.2 Det blir i mange yrkessammenhenger, også blant farmasøyter, hevdet at det er ukollegialt ikke å beskytte kolleger som blir utsatt for kritikk for noe de har gjort. Plikten til å beskytte kolleger avhenger av hva disse har gjort. Har de gjort noe som er kritikkverdigg i henhold til farmasøytiske prinsipper eller retningslinjer, har farmasøyten ingen plikt til å dekke over dette eller på annen måte å hjelpe vedkommende til å unndra seg rettmessig reaksjoner. Snarere tvert imot. Det er de som har gjort noe farmasøytisk kritikkverdigg, som har oppført seg ukollegialt, og kollegialitetsprinsippet krever ikke at farmasøyten skal støtte ukollegial adferd. En eventuell plikt til å beskytte kolleger som har oppført seg farmasøytisk klanderverdigg, måtte begrunnes på annen måte, for eksempel ut fra en plikt til å hjelpe arbeidskamerater, venner eller lignende. Den plikt-kollisjon som i så fall oppstår, består i en konflikt mellom profesjonsetikk og personlig etikk, og må løses av den farmasøyt som opplever den.

5.3 I alvorlige tilfeller kan farmasøyten ha en rett, eller til og med en plikt, til ikke bare (passivt) å la være å beskytte en kollega, men aktivt avsløre vedkommendes brudd på rettslige eller etiske normer. Det kan for eksempel dreie seg om uforsvarlig håndtering av legemidler, brudd på sikkerhetsrutiner, brudd på taushetsplikten, økonomiske misligheter mv. Jf Apotekforskriftens bestemmelser om internkontroll. Både Grunnloven § 100 og arbeidsmiljøloven § 2-4 gir arbeidstagerne en rett til å varsle om kritikkverdigg forhold i virksomheten ("whistleblowing"). Dette omfatter også de personer som er ansvarlige for de kritikkverdigg forhold. Som oftest plikter man å ta opp de kritikkverdigg forhold internt før man går ut med dem. På en liten arbeidsplass kan dette ofte være vanskelig, særlig hvis det er farmasøytens overordnede som er skyld i de kritikkverdigg forholdene. Siden moralske plikter ofte går lenger enn rettslige, kan det tenkes at farmasøyten har en moralsk plikt til å varsle om kritikkverdigg forhold uten at det foreligger noen rettslig plikt. Dette er noe den enkelte farmasøyt selv må ta stilling til. Arbeidstagers lojalitetsplikt vil noen ganger være et relevant mothensyn, men denne innebærer ingen plikt til å verne om arbeidsgivers illegitime interesser, som for eksempel et ønske om at ulovligheter ikke blir avslørt. Ut fra kollegialitetsprinsippet er det viktig å ha i tankene at det er hensynet til den farmasøytiske profesjonsanseelse som er det sentrale hensynet.