

## Bisysslor

Dokumenttyp	Policy
Fastställt/upprättad	2003-09-22 av Kommunfullmäktige § 165
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunövergripande
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Kommunchef
Dnr	2003-201





## Innehållsförteckning

Policy för bisysslor .....	4
Bakgrund .....	4
Checklista.....	5
Är verksamheten en bisyssla i lagens mening? .....	5
Ligger arbetsuppgifterna i huvudanställningen inom något av de områden där man bör vara särskilt försiktig med bisysslor som kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarna eller myndigheten/förvaltningen? .....	5
Är bisysslan av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar?.....	5
Har bisysslan sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar? .....	6

## Policy för bisysslor

Arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetsgivaren bör, med hänsyn till den enskildes integritet, endast begära in uppgifter om arten av de bisysslor den enskilde har. Arbetsgivaren skall efter inkomna uppgifter fatta beslut, enligt LOA § 7, om huruvida bisysslan är tillåten eller ej. Ett bra sätt är att ta upp detta vid anställning och/eller utvecklingssamtal.

Beslutet skall fattas inom rimlig tid från det att arbetsgivaren uppmärksammats på sysslan. Rimlig tid är ca 2-3 månader. Beslutet skall vara skriftligt och motiverat. Arbetstagaren skall underrättas om beslutet och hur man överklagar det. Denna typ av frågor handläggs enligt lagen om rättegång i arbetslivet. Om arbetsgivare och arbetstagare för överenskommelse om bisysslans upphörande behöver beslutet inte fattas.

Arbetstagaren har en skyldighet att på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att bedömning om bisysslor ska kunna ske (7b § LOA). Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor, alltså inte enbart förtroendeskadliga.

### Bakgrund

Bestämmelserna i 7 § LOA om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor är allmänt hållen. En rad olika omständigheter spelar in när man skall bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte. Först bör man avgöra om det över huvud taget rör sig om en bisyssla i lagens mening eller om det är en sådan aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet och som därmed i allmänhet faller utanför bisyssleregeln. Man bör sedan göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarnas opartiskhet och myndigheternas anseende. Hur stor är risken för att förtroende rubbas och vilken grad av risk kan man godta? Vid bedömning bör man ta hänsyn till dels vilka arbetsuppgifter den anställde och myndigheten har, dels vad bisysslan går ut på.

Syftet med denna checklista är att den skall kunna vara ett stöd för arbetsgivare och arbetstagare när de skall bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig. Det är naturligtvis inte tanken att den med automatik skall kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendeskadligheten.

## Checklista

### Är verksamheten en bisyssla i lagens mening?

1. Är det fråga om en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. Är det fråga om ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudarbetsgivaren?
3. Är det fråga om något annat slag av verksamhet än sådant som nämns i fråga 1 och 2 och som beskrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag, t ex som styrelseledamot, i en förening?
5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, t ex att utöva en hobby eller sköta sin familjs egendom och privata angelägenheter?
6. Innebär aktiviteten, t ex förvaltning av den egna förmögenheten, att arbetstagaren är engagerad i företag eller branscher som är föremål för hans verksamhet i tjänsten?

Om svaret på någon av frågorna 1-3 och 6 är ja, talar det mesta för att det rör sig om en bisyssla i lagens mening.

Om svaret på någon av frågorna 4 och 5 är ja, talar det mesta för att det inte handlar om en bisyssla i lagens mening.

### Ligger arbetsuppgifterna i huvudanställningen inom något av de områden där man bör vara särskilt försiktig med bisysslor som kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarna eller myndigheten/förvaltningen?

Har arbetstagaren eller de myndighet/förvaltning där han eller hon är anställd arbetsuppgifter som innebär

- Rättskipning
- Myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag m.m. för enskilda personer och företag)
- Upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggentreprenader)
- Tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild förvaltning
- Förvaltning av egendom
- Ledning av myndigheter/förvaltningar eller verksamheter inom dessa

Om svaret är ja, ökar risken för att en bisyssla skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten/förvaltningen.

### Är bisysslan av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar?

1. Finns det någon beröring mellan å ena sidan arbetsuppgifterna i bisysslan eller verksamheten i det företag hos vilken bisysslan utförs och å andra sidan myndighetens/förvaltningens verksamhet?
2. Finns det någon beröring mellan arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudanställningen och bisysslan?
3. Är arbetsuppgifterna i bisysslan av mer kvalificerat slag?
4. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan ett privat företag?
5. Är bisysslan ett styrelseuppdrag i aktiebolag eller ekonomisk förening?
6. Gäller bisysslan egen kommersiell inriktad verksamhet, t ex konsultverksamhet?
7. Är bisysslan ett politiskt, fackligt eller ideellt förtroendeuppdrag?
8. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan en offentlig myndighet?

9. Är det ett allmänt intresse, t ex en myndighets behov av expertis, att arbetstagaren åtar sig bisysslan?

Om svaret på någon av frågorna 1-6 är ja, ökar risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten/förvaltningen. Om svaret på fråga 7-9 är ja, minskar risken.

### Har bisysslan sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar?

1. Är bisysslan tidskrävande?
2. Är bisysslan kortvarig eller av sporadisk art?
3. Får arbetstagaren eller någon anhörig till honom eller henne ekonomisk eller annan ersättning för bisysslan och är denna ersättning i så fall hög?

Om svaret på fråga 1 och/eller 3 är ja, ökar risken för förtroendeskada.

Om svaret på fråga 2 är ja, minskar risken.

Det finns även två andra typer av bisysslor; Arbetshindrande- och konkurrensbisysslor. Dessa regleras i AB 01 § 12, men kan också finnas i enskilda anställningsavtal. Ett förbud att utöva dessa är enbart för att skydda arbetsgivarintresset av fullgoda arbetsinsatser och att slippa konkurrens från egna anställda. Prövning av bisyssla ligger på förvaltningschef enligt personalstadga § 13.