



## BISYSSLOR. Riktlinjer

### 1. Bakgrund

Med bisyssla avses, i avtalets mening, varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Av Allmänna bestämmelser, AB, framgår att arbetsgivaren kan förbjuda arbetstagare att inneha bisysslor som inverkar hindrande på arbetet eller som innebär att arbetstagaren konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Förtroendet för offentligt anställdas opartiskhet får inte rubbas genom förtroendskadliga bisysslor.

Riksdagen fattade 2001 därför beslut om ändring i lagen om offentlig anställning, LOA. Ändringen innebär att det fr.o.m. 1 januari 2002 råder förbud mot förtroendskadliga bisysslor enligt 7 § LOA även för arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Kontrollsystemet för förtroendskadliga bisysslor har skärpts och förtydligats genom beslutet.

Lagens regler kompletterar avtalet.

### 2. Lag och avtal

I **AB** definieras och hanteras bisysslor på följande sätt:

**Mom.1** Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

#### **Anmärkning**

Förtroendskadlig bisyssla för arbetstagare inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

**Mom. 2** Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska, eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

(Däremot kan dessa uppdrag räknas som förtroendskadliga enligt LOA, se nedan).

I **LOA § 7 – 7c** behandlas förtroendskadliga bisysslor för offentligt anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund.

**7 §** En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

**7 a §** Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §. Lag (2001:1016).

**7 b §** En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Lag (2001:1016).

**7 c §** En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.  
Lag (2001:1016).

Enligt LOA kan förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer utgöra förtroendskadlig bisyssla. Detta är en skillnad mot avtalet, där sådan grund inte kan åberopas för att förbjuda en bisyssla.

### **3. Rutiner**

I Karlshamns kommun förväntar sig arbetsgivaren att medarbetare på eget initiativ lämnar skriftlig uppgift till närmaste chef om bisyssla, som kan:

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) kan påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren (endast bolagen) eller,
- d) kan verka förtroendskadlig (ej bolagen).

Detta gäller inte enbart bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där medarbetaren står i begrepp att åta sig någon sådan.

De skriftliga uppgifterna ska lämnas på blanketten ”Anmälan av bisyssla”, som efter arbetsgivarens beslut ska läggas i personalakten.

Härutöver gäller följande.

- Frågan om bisyssla tas upp vid anställningsintervju.
- I samband med introduktionen ska regler och rutiner för bisyssla redovisas.
- I medarbetarsamtalet och vid APT ska frågan om bisyssla regelbundet tas upp.

Det är närmaste chef som svarar för att rutinerna följs och att medarbetarna är medvetna om dem.

#### 4. AD-domar

- *Bisyssla som inverkat hindrande*  
*AD 1997 nr 18*

V. har en heltidsanställning som skötare hos Landstinget i Älvsborg vid en gruppbostad för utvecklingsstörda vuxna. Den 6 december 1994 förbjöds hon av sin områdeschef att inneha en bisyssla inom äldreomsorgen i Vänersborgs kommun.

Sammanställningen visar, enligt Arbetsdomstolens bedömning, att V:s arbete i kommunen varit av inte obetydlig omfattning. Med beaktande av att V. hade en heltidsanställning i landstinget och att arbetet i gruppbostad, enligt vad hon själv uppgett, varit mycket krävande måste den slutsatsen dras att hon med sin bisyssla kommit att ha en sammantaget kännbar arbetsbörda. Att hennes tjänstgöring i kommunen vid ett antal tillfällen följts av en ledig dag i hennes anställning hos landstinget ändrar inte denna slutsats. Sett utifrån dessa utgångspunkter har det uppenbarligen funnits anledning för landstinget att uppmärksamma bisysslan och dess betydelse för V:s ordinarie arbetsuppgifter och har haft rätt att förbjuda den.

- *Bisyssla inom konkurrerande verksamhet*  
*AD 1999 nr 27*

Målet rörde en barnmorska i ett landsting som var 50 % ledig från arbetet vid en vårdcentral som arbetade extra som barnmorska åt ett vårdbolag som hade vårdavtal med landstinget. Landstinget ansåg att det var konkurrerande verksamhet vilket AD godtog.

- *Förtroendeskadlig bisyssla*  
*AD 1985 nr 69*

Två kommunala tjänstemän, den ene markingenjör och den andre kanslist vid stadsingenjörskontoret, förbjöds att köpa och sälja fastigheter respektive upprätta bygglovshandlingar utom för egen del.

## 5. Checklista

Dåvarande Svenska kommunförbundet, numera SKL, har upprättat en checklista för bedömning av bisysslors *förtroendskadlighet* enligt LOA, som ska användas som hjälpmedel vid kartläggning av bisysslor.

- *Är bisysslan tillåten eller förbjuden?*

Bestämmelsen i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) om förbud mot **förtroendskadliga bisysslor** är allmänt hållen. En rad olika omständigheter spelar in när man skall bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig 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 förtroendet rubbas och vilken grad av risk kan man godta? Vid bedömningen bör man ta hänsyn till dels vilka arbetsuppgifter den anställda 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 förtroendskadlig**. Det är naturligtvis inte tanken att den med automatik skall kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendskadlighet.

- *Är verksamheten en förtroendskadlig 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 bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. 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?
5. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag, t.ex. som styrelseledamot, i en förening?
6. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, t.ex. att utöva en hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter?

**Om svaret på någon av frågorna 1-4 är ja, talar det mesta för att det rör sig om en bisyssla i lagens mening.**

**Om svaret på någon av frågorna 5 och 6 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 den 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 byggtreprenader)
- tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
- förvaltning av egendom
- ledning av myndigheter/förvaltningar eller verksamheter inom dessa.

**Om svaret på frågan är ja, ökar risken för att en bisyssla skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten.**

- ***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 vilket bisysslan utförs och å andra sidan myndigheten/förvaltningens verksamhet?
2. Finns det någon beröring mellan arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudanställningen och bisysslan?
3. Är arbetsuppgifterna i bisysslan av mera 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 kommersiellt 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. Om svaret på fråga 7, 8 eller 9 är ja, minskar risken.**

Personalkontoret

2010-05-06

- *Har bisysslan sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar?*
  1. Är bisysslan tidskrävande?
  2. Får arbetstagaren eller någon anhörig till honom eller henne ekonomisk eller annan ersättning för bisysslan och är denna ersättning i så fall hög?
  3. Är bisysslan kortvarig eller av sporadisk art?

**Om svaret på fråga 1 och/eller 2 är ja, ökar risken för förtroendeskada.**

**Om svaret på fråga 3 är ja, minskar risken.**

**Kommunstyrelsen § 154/2010**

Personalkontoret

2010-05-06

**Anmälan av bisyssla**

Används i samband med **introduktion**  eller  
**medarbetarsamtal**  och  
**fortlöpande**

Ifylls av den anstälde

<b>Namn</b>	<b>Personnummer</b>
<b>Befattning</b>	
<b>Förvaltning</b>	<b>Avd/enhet</b>
<b>Bisyssla (beskriv bisysslan)</b>	
<b>Omfattning (ange ungefärlig omfattning i tid, t ex 10 tim/vecka eller 2 mån/år)</b>	
<b>Uppdragsgivare (åt vem utför du bisysslan)</b>	

Datum: ..... Underskrift: .....  
 (den anstälde)

Ifylls av arbetsgivaren

<b>Arbetsgivarens beslut</b>	
Bisysslan	<input type="checkbox"/> godkänns
	<input type="checkbox"/> godkänns ej
<b>Motivering</b>	

Datum: ..... Underskrift: .....  
 (arbetsgivare)

**Denna blankett läggs i personalakten.**