



Vimmerby  
kommun

# Policy för bisysslor

---

Antagen av Kommunfullmäktige  
2017-12-18 § 254

## Policy för Vimmerby kommuns anställdas bisysslor

Enligt Allmänna bestämmelser 17 ska arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Anmärkning Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren 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.

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

Enligt bestämmelser i lagen om offentlig anställning (LOA) § 7 gäller förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor även för arbetstagare i kommuner.

Med hänsyn till att de kommunala myndigheterna och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall iaktta saklighet och opartiskhet i sin verksamhet är det angeläget att de anställda inte åtar sig sådan bisyssla, som kan rubba förtroendet för myndigheternas m fl verksamhet, skada myndigheternas m fl anseende eller på annat sätt inverka negativt på de anställdas möjlighet att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Med bisyssla förstås varje syssla - tillfällig eller permanent - som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

Om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna eller att den kan påverka den anställdes handläggning av ärendet i sitt arbete kan arbetsgivaren förbjuda den anställda att utöva sådan bisyssla. Detta gäller inte bara bisyssla, som faktiskt utövas, utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en anställd står i begrepp att inleda någon sådan.

Bestämmelsen ger däremot inte utrymme för bisyssleförbud ”för säkerhets skull”.

Om den anställda inte fullgör sin skyldighet är det ett brott mot avtalet alternativt fel eller försummelse i anställningen som kan medföra disciplinpåföljd och i mycket allvarliga fall uppsägning.

*Vid handläggning av frågor kring de anställdas bisysslor skall följande gälla:*

- *Samtliga anställda skall på eget initiativ anmäla samtliga bisysslor till den egna Förvaltningen.*
- *Bisysla som till sin karaktär är av samma slag som ordinarie arbetsuppgifter bör ej godkännas under pågående anställning.*
- *Vid bedömning av bisysslans förtroendeskadlighet skall bifogad checklista användas.*