



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.*



Checklista - Bedömning av bisysslors förtroendskadlighet¹

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 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 förtroendskadlig. Det är naturligtvis inte tanken att den med automatik skall kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendskadlig eller ej.

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 bedrivs 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 att sköta sin och familjens 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?

¹ (SOU 2000:80 Bilaga 4)



Har arbetstagaren eller den myndighet/förvaltning där han eller hon är anställda arbetsuppgifter som innebär:

1. rättskipning
2. myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag m.m. för enskilda personer och företag)
3. upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggentreprenader)
4. tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
5. förvaltning av egendom
6. 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.



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.