



# Riktlinjer för prövning av bisyssla



Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Styrande dokument	Riktlinje	2019-06-17	Kommunfullmäktige
<b>Dokumentansvarig</b>		<b>Giltig till</b>	
Kommunstyrelsen		Tills vidare	
<b>Dokumentinformation</b>	Dnr 69/2019		



## Riktlinjer för prövning av bisyssla – Arvidsjaur kommun

Fastställda av kommunfullmäktige 2019-06-17 § 82

---

### Allmänt

Kommunala myndigheter ska visa saklighet och opartiskhet i sin utövning för att upprätthålla allmänhetens förtroende för offentlig myndighet.

Samtidigt som Arvidsjaur kommun, som arbetsgivare, anser det vara positivt att medarbetarna utvecklar sin kompetens även utanför sin huvudanställning så är det viktigt att arbetstagare inte har bisysslor som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverkar negativt på arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren önskar att dessa riktlinjer ska bli ett gott stöd till chefer och medarbetare i framtiden. Med enhetliga och tydliga regler är förhoppningen att säkerställa så likvärdig behandling som möjligt av samtliga medarbetare.

Riktlinjerna gäller för alla anställda inom Arvidsjaur kommun. Riktlinjerna är ett förtydligande gällande tillämpningen av lag och kollektivavtalsbestämmelser.

### Definition

Med bisyssla avses varje syssla (anställning, uppdrag, verksamhet) som utövas vid sidan av huvudanställningen och som inte kan räknas till privatlivet. Bisysslan kan vara tillfällig eller stadigvarande, med eller utan lön, arvode, etc.

### Regelverk

Reglerna kring bisysslor finns i Lagen om offentlig anställning (LOA) och i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Arbetsgivaren kan med stöd av Lag om offentlig anställning (LOA) § 7 förbjuda syssla som är förtroendeskadlig. Med det menas en bisyssla som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens verksamhet, skada arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverkar negativt på arbetstagarens möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

Denna lagstiftning har sitt upphov i allmänhetens berättigade krav på förtroende för den offentliga verksamheten och innebär alltså att en kommunalt anställd inte får ha anställning i någon form som kan rubba allmänhetens förtroende för denne.

Observera att för anställda i offentlig förvaltning (kommun, landsting eller kommunalförbund) kan även förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas som bisyssla. Det innebär naturligtvis inget förbud utan endast att ett förtroendeuppdrag ska bedömas efter samma kriterier som övriga bisysslor (se nedan). För anställda inom kommunala bolag gäller här AB.



## Riktlinjer för prövning av bisyssla – Arvidsjaur kommun

Fastställda av kommunfullmäktige 2019-06-17 § 82

---

### Tillämpning

Arbetsgivaren har möjlighet att pröva och förbjuda anställd att ha bisyssla om arbetsgivaren vid prövning bedömer bisysslan som:

#### 1. Arbetshindrande,

att bisysslan hindrar arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter, genom att arbetstagaren

- ej kan utföra en fullgod arbetsinsats under arbetstid
- inte kan förskjuta arbetstid eller byta schema
- ej kan ha normal jour eller beredskap
- inga möjligheter till övertidsarbete
- återkommande frånvaro avböjer, motsätter sig eller vägrar utföra arbete med hänvisning till bisysslan

Exempel på en sådan bisyssla är när en person bedriver egen rörelse och kontakter eller aktiviteter som inte hör till arbetstagarens arbetsuppgifter sker under viss del av arbetstid.

Effekten av detta blir att arbetstagaren får lön för tid då arbetsinsatser utförs för andra ändamål.

Gällande arbetstidslag och semesterlagstiftning förutsätter att tiden utöver heltidsanställning användes till vila och rekreation.

#### 2. Konkurrerande,

bisysslan sker i verksamhet med samma utbud och kundkrets som huvudarbetsgivaren har, kan innebära att den anställde

- har ägarintresse i konkurrerande verksamhet oavsett hur verksamheten drivs
- tar anställning hos någon som bedriver konkurrerande verksamhet eller avser att starta sådan verksamhet
- innehar uppdrag åt någon som bedriver konkurrerande verksamhet

Om en befattningshavare bedriver bisyssla med samma verksamhetsinriktning som finns inom Arvidsjaur kommun uppstår ett konkurrensförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Bisysslor som innebär att anställda och arbetsgivare konkurrerar på samma marknad är inte tillåtna.

#### 3. Förtroendeskadlig,

kan tänkas påverka arbetstagarens handläggning av ärenden hos sin arbetsgivare.

- arbetsgivarens förtroende skadas gentemot tredje man (t.ex. kommunens medborgare)
- jävsfrågor

En bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig om den kan skada allmänhetens förtroende för kommunen. Allmänheten skall kunna förvänta sig att ärenden handläggs sakligt och opartiskt. Medarbetare får inte inneha någon bisyssla som kan påverka opartiskheten i arbetet eller skada kommunens anseende.

För att underlätta vid bedömning används checklista ”Checklista för bedömning av bisysslas förtroendeskadlighet” (Bilaga 2).



## Riktlinjer för prövning av bisyssla – Arvidsjaur kommun

Fastställda av kommunfullmäktige 2019-06-17 § 82

### Information om bisyssla

Arbetsgivaren är skyldig att informera alla arbetstagare om vad som räknas som bisyssla och under vilka förhållanden den kan vara otillåten.

Närmaste chef ska upplysa arbetstagare om kommunens syn på bisyssla. Frågan om bisyssla ska ställas i samband med rekrytering och information om kommunens riktlinjer för bisyssla ges senast vid introduktion av ny medarbetare. Under pågående anställning finns ett antal naturliga tillfällen där information och återkommande uppföljning omkring medarbetarens eventuella bisysslor ska ske t ex vid medarbetarsamtal och rehabiliteringssamtal.

### Rapportering av bisyssla

Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan (Allmänna bestämmelser 2017-04-01).

Medarbetarsamtalet ska vara det naturliga tillfället att inventera/uppdatera uppgifter om bisysslor.

Om det uppstår situationer där oönskad inverkan av bisyssla förekommer kommer en ny prövning att ske.

### Beslut om att tillåta/förbjuda bisyssla

Arbetsgivaren kan ensidigt bestämma om bisysslan är tillåten eller ej. Innan ett beslut fattas ska närmaste chef alltid tillsammans med den anställde förvissa sig om att uppgifterna i beslutsunderlaget är rätt uppfattade. Beslutet behöver inte förhandlas enligt medbestämmandelagen, men ska föregås av ett samtal med den anställde som där ska ges möjlighet att frivilligt avstå från bisysslan. Om så inte sker ska arbetsgivaren ge ett skriftligt och motiverat beslut som även innehåller information om hur beslutet kan överklagas.

Arbetsgivaren ska motivera grunderna för sitt beslut. Vid förbud om redan pågående bisyssla bör tid för skäligen avveckling ges.

Arvidsjaur kommuns handläggning framgår av kommunstyrelsens delegationsordning, bilagan ”Verkställighet avseende personalfrågor”. Beslutsfattare när det gäller bisyssla är förvaltningschef i samråd med HR-chef. HR-enheten ansvarar för att beslut om bisyssla löpande delges kommunstyrelsens arbetsutskott.

Kommunchef, förvaltningschefer, ekonomichef, näringslivs- och HR-chef lämnar uppgifter om eventuell bisyssla på begäran av arbetsgivaren till kommunstyrelsens arbetsutskott. Kommunstyrelsens arbetsutskott anställer ovanstående chefer och ska därmed fatta beslut rörande bisysslor för dessa.

### Påföljder

Den arbetstagare som bryter mot förbudet avseende förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande bisysslor kan drabbas av arbetsrättsliga påföljder. Detsamma gäller om arbetstagaren vägrar lämna uppgifter eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter vid anmälan om bisyssla.

I de fall arbetstagare inte fullgör denna skyldighet ska det ses som ett brott mot anställningsavtalet och kan leda till uppsägning på grund av personliga skäl.



## Riktlinjer för prövning av bisyssla – Arvidsjaur kommun

Fastställda av kommunfullmäktige 2019-06-17 § 82

---

### Kommunala bolag

De kommunala bolagen är anslutna till andra arbetsgivarorganisationer än kommunen och för medarbetarna i bolagen gäller således respektive tillämpligt kollektivavtalsregleringar kring bisyssla. Regleringarna kring bisyssla i de olika tillämpliga kollektivavtalen skiljer sig något åt men påminner till stor del om de regler om bisyssla som gäller för medarbetare i kommunen. LOA gäller dock inte för medarbetare i bolagen och för exakt reglering hänvisas till respektive bolags kollektivavtalsregler.

---



### Arbetstagare

Namn		Pers.nr	Telefon
Förvaltning		Befattning	Ansvarig chef
Tjänstgöringsgrad, %	Arbetstider (ex.natt/dag)	Arbetsdagar (veckoarbetsdagar)	

### Jag anmäler följande bisyssla

Beskriv bisysslans art			
<input type="checkbox"/> Har bisysslan idag		<input type="checkbox"/> Ämnar påbörja bisysslan	
Varaktighet, fr om – t o m		Tidsomfattning/När på dygnet	
Uppdragsgivare, Arbetsgivare / Egen firma			Om egen firma, org.nr
Eventuell ersättning			
Övriga upplysningar eller kommentarer			
<input type="checkbox"/> Jag har tagit del av kommunens riktlinjer för prövning av bisysslor			

### Underskrift

Ort och datum	
Namnteckning, arbetstagare	Namnförtydligande

- Blanketten fylls i av medarbetaren tillsammans med närmaste chef.
- Den undertecknade blanketten skickas efter beslut av förvaltningschef till HR-enheten.
- Beslut fattas av kommunstyrelsens arbetsutskott i ärende som berör kommunchef, förvaltningschefer, ekonomichef, näringslivs- och HR-chef
- Originalen av anmälan arkiveras i personakt, kopia skickas till medarbetare samt dennes närmsta chef.

### Beslut

<input type="checkbox"/> Medges	<input type="checkbox"/> Avslås	Avslås på grund av		
		<input type="checkbox"/> Förtroendeskada *)	<input type="checkbox"/> Arbetshinder	<input type="checkbox"/> Konkurrens
Motivering				

### Underskrift

Ort och datum	
Namnteckning, beslutsfattare	Namnförtydligande

\*) Om arbetstagaren anser att beslut om förtroendeskadlig bisyssla är felaktigt kan arbetstagaren med stöd av sin fackliga organisation väcka arbetsrättslig tvist eller föra civilrättslig process.



## Checklista

för bedömning av bisysslas förtroendeskadlighet

### Är verksamheten bisyssla i lagens mening?

Är det fråga om ...

1. en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudarbetsgivaren?
3. något annat slag av verksamhet än sådant som nämns i fråga 1 och 2 och som bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. enbart medlemskap och inte uppdrag t ex styrelseledamot, i en förening?
5. en aktivitet, som typiskt sett hör till privatlivet, t ex att utöva en hobby eller 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 områden som kräver särskild försiktighet med bisysslor?

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

- rättsskipning
- myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag m.m. till enskilda personer eller företag)
- upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggentreprenader)
- tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
- förvaltning av egendom
- ledning av myndigheten/förvaltningen eller verksamheter inom dessa

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



### **Ökar bisysslans beskaffenhet risken för förtroendeskada?**

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 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. myndighetens/förvaltningens behov av expertis, att arbetstagaren åtar sig bisysslan?

Om svaren på någon av frågorna 1 - 6 är ja ökar risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten/förvaltningen.

Om svaret på frågorna 7, 8 eller 9 är ja, minskar risken.

### **Ökar bisysslans omfattning risken för förtroendeskada?**

1. Är bisysslan tidskrävande?
2. Är bisysslan av kortvarig eller sporadisk art?
3. Får arbetstagaren eller någon anhörig till honom/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.

---