



Vägledande råd och bestämmelser om bisysslor

Fastställd av kommunstyrelsen 2021-12-07, § 392

Vad är bisyssla

En bisyssla är varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Det kan innebära att man arbetar extra i en annan anställning, utövar uppdrag eller bedriver egen verksamhet vid sidan av sitt ordinarie arbete. Det spelar ingen roll om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte. Aktiviteter av olika slag som typiskt sett hör till privatlivet, t ex att utöva en hobby eller att sköta sina och familjens intressen och privata angelägenheter, räknas inte som bisysslor.

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

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna förutsatt att de inte är förtroendeskadliga, konkurrerande eller arbetshindrande. Arbetsgivaren ska känna till att medarbetaren har en bisyssla och har möjlighet att förbjuda den om det krävs.

Otillåtna bisysslor

Bisysslor som bedöms innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens: Exempelvis att en medarbetare arbetar hos en privat eller annan utförare i samma typ av verksamhet som ryms inom arbetsgivarens verksamhetsområde och som bedöms konkurrera eller kunna konkurrera med arbetsgivaren. (regleras i Allmänna bestämmelser § 8)

Bisysslor som bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna: Exempelvis att bisysslan på grund av dess omfattning eller intensitet medför att en medarbetare på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter för arbetsgivaren, eller att tider kolliderar vilket medför att medarbetaren inte kan arbeta vissa tider, eller andra arbetshindrande skäl. (regleras i Allmänna bestämmelser § 8)

Bisyssla som bedöms skada förtroendet för medarbetarens opartiskhet i arbetet och/eller skadar verksamhetens anseende: Bisyssla som kan påverka en medarbetares handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren bedöms som förtroendeskadliga och får inte förekomma. En förtroendeskadlig bisyssla kan vara



att en medarbetare har en bisyssla hos privat eller annan utförare som kan skada förtroendet för medarbetaren, annan medarbetare eller verksamheten.

Förtroendeskada kan till exempel vara att medarbetaren har ett uppdrag i en verksamhet som levererar varor eller tjänster till arbetsgivaren. (regleras i Lagen om offentlig anställning (LOA) § 7)

Skyldighet att anmäla bisyssla

Om det blir aktuellt för en medarbetare att åta sig en bisyssla, eller om en medarbetare har en bisyssla som tidigare inte anmälts, eller om omfattningen eller innehållet förändras på en tidigare anmäld bisyssla ska den anmälas. I skyldigheten att anmäla bisyssla ingår även att lämna de uppgifter som chefen anser behövs för bedömning av bisysslan.

Innan beslut om nyanställning tas ska chef informera om de regler som gäller för bisysslor och ta upp frågan om eventuell bisyssla med slutkandidaten. Slutkandidat ska lämna uppgifter om nuvarande bisyssla och om eventuell avsikt att bedriva bisyssla i framtiden, genom att fylla i blankett ”Bisyssla”. Om bisysslan inte bedöms som arbetshindrande, förtroendeskadlig eller konkurrerande kan nyanställning ske.

Varje chef har ansvar för att informera medarbetarna om de regler som gäller för bisysslor. Medarbetaren är skyldig att meddela arbetsgivaren förekomsten av bisyssla och är skyldig att lämna uppgifter så att arbetsgivaren kan avgöra om bisysslan är tillåten. Förfrågan om medarbetarens bisysslor ska ske vid det årliga medarbetarsamtalet. Om medarbetaren har bisyssla, ska blankett ”bisyssla” fyllas i och lämnas till närmsta chef.

Vid förändrade anställningsförhållanden, t ex byte av tjänst, eller förändring av bisysslans omfattning och/eller karaktär är medarbetaren skyldig att meddela närmaste chef och göra en förnyad anmälan om bisyssla.

Medarbetare som avsiktligt underlåter att anmäla en pågående eller förestående bisyssla till arbetsgivaren kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

Bedömning av bisyssla

Godkännande av bisyssla fattas av närmaste chef. Förbud av bisyssla görs av förvaltningschef. Beslut gällande förvaltningschefs bisysslor fattas av kommunchef och beslut gällande kommunchefens bisysslor fattas av kommunstyrelsens ordförande.

Till stöd för bedömning om bisysslors förtroendeskadlighet finns bifogad checklista.

Rutin inför beslut att förbjuda bisyssla

Inför beslut om förbud av bisyssla som bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna och för bisyssla som bedöms innebära verksamhet som



konkurrerar med arbetsgivarens föreligger förhandlingsskyldighet enligt 11 - 14 §§ Medbestämmandelagen (MBL).

Vid beslut om förbud av förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA föreligger däremot ingen förhandlingsskyldighet enligt MBL då LOA är tvingande lagstiftning. Däremot ska ett skriftligt beslut lämnas till medarbetaren med motivering till beslutet.

Uppföljning

En gång årligen gör HR en sammanställning över registrerade förekommande och otillåtna bisysslor som presenteras för Förvaltningschef.



Bilaga

Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendskadlighet

Checklistan ger stöd för bedömning av vilka förhållanden som kan göra att en bisyssla anses förtroendskadlig. Checklistan är hämtad från SOU 2000:80 Bilaga 4

Syftet med checklistan

Bestämmelsen i lagen om offentlig anställning (LOA) om förbud mot förtroendskadliga bisysslor är allmänt hållen. En rad olika omständigheter spelar in när man ska 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 en medarbetares 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 medarbetaren och myndigheten har, dels vad bisysslan går ut på.

Syftet med denna checklista är att den ska kunna vara ett stöd för chefer och medarbetare när de ska bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig. Det är naturligtvis inte tanken att den med automatik ska kunna leda fram till rätta svaret på frågan om förtroendskadlig.

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?

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 byggentreprenader)
- 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.



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.