

## Riktlinjer – bisysslor i Söderhamns kommun

Söderhams kommun har i KS/2005/0200 redovisat hur kommunen definierar olika typer av bisysslor, att det finns en skyldighet för alla anställda att redovisa bisysslor samt beslutat om att respektive förvaltningschef ska begära en redovisning av de anställdas bisysslor.

För att nå enhetlighet i hanteringen av bisysslor ska nedanstående rutin gälla fr. o m 2014-10-01.

- Varje anställd är skyldig att anmäla bisyssla. En särskild blankett finns för detta.
- Chef är skyldig att upplysa hela arbetsplatsen om riktlinjerna
- Vid nyanställning informerar arbetsgivaren om riktlinjerna vid introduktionen
- Frågor om bisysslor tas upp i samband med det årliga medarbetarsamtalet.
- Varje förvaltning redovisar årligen förekomsten av bisysslor samt antal beslut om tillåtna och förbjudna bisysslor
- Personalenheten redovisar årligen förekomsten av bisysslor i kommunen i personalredovisningen.
- Kommunen genomför en sökning i bolagsregistret vart tredje år

### Vad menas med bisyssla?

Med bisyssla menas att arbeta extra med uppgifter som inte ingår i anställningen hos Söderhamns kommun. Bisysslan kan bestå av olika former av anställning, uppdrag eller egen verksamhet. En bisyssla är ofta avlönad i någon form (lön eller arvode), men kan även vara oavlönad. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

Det finns tre typer av otillåtna bisysslor; arbetshindrande, konkurrerande och förtroendeskadliga. Reglerna om arbetshindrande och konkurrerande bisysslor finns i det centrala kollektivavtalet AB i 3 kap. § 8. Reglerna kring förtroendeskadliga bisysslor återfinns i § 7 i lagen om offentlig anställning – LOA.

### Arbetshindrande bisyssla

Med arbetshindrande bisyssla menas en bisyssla som påverkar anställningen i Söderhamns kommun. Om en negativ påverkan på arbetet eller arbetets utförande uppstår kan bisysslan inte tillåtas. En bisyssla bedöms vara arbetshindrande om arbetstagaren exempelvis uteblir från arbetsplatsen under viss del av arbetsdagen eller avböjer viss arbetsuppgift med hänvisning till en bisyssla.

### **Konkurrerande bisyssla**

En konkurrerande bisyssla konkurrerar i något hänseende med Söderhamns kommuns egen verksamhet. Ett exempel är om arbetstagaren har ett eget bolag och detta deltar i ett uppdrag som normalt borde fullgöras i anställningen i Söderhamns kommun dvs. att samma eller liknande tjänster utförs på fritiden som i anställningen.

### **Förtroendeskadlig bisyssla**

Förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla (enligt LOA § 7) finns för att säkerställa att allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet inte skadas. Detta innebär att arbetstagare inte får utöva bisyssla som kan påverka förtroendet för arbetstagarens egen eller annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada Söderhamns kommuns anseende. Ett sådant exempel är om att någon som konsult på fritiden gör ritningen på en villa och sedan själv godkänner denna planritning eller sitter med som deltagare i den nämnd som fattar beslut.

### **Kommentarer:**

Med bisyssla förstås varje syssla – tillfällig eller permanent – som utövas vid sidan av anställningen och som tillhör 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 den anställda står i begrepp att inleda sådan.

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

En checklista finns framtagen för att underlätta bedömningen av bisysslan.

### **Beslutsfrågor**

Förvaltningschef beslutar om bisyssla kan tillåtas eller ska förbjudas för personal inom sin förvaltning. Frågan bereds av den anställdes närmaste chef.

Kommunchefen beslutar i ärenden avseende förvaltningschefer. Frågan bereds av personalchefen.

## Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendskadlighet

### **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 förtroendskadligheten.

### **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, till exempel som styrelseledamot, i en förening?

5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, till exempel att utöva en hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter?

6. Innebär aktiviteten, till exempel 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 eller förvaltning där han eller hon är anställd

arbetsuppgifter som innebär:

1. Rättskipning
  2. Myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag, mm för enskilda personer eller företag)
  3. Upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggtreprenader)
  4. Tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
  5. Förvaltning av egendom
  6. Ledning av myndigheter eller 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 eller 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 aktieföretag eller ekonomisk förening?
6. Gäller bisysslan egen kommersiellt inriktad verksamhet, till exempel 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, till exempel en myndighets behov av expertis, att arbetstagaren åtar sig bisysslan?

Om svaret är 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.