



Information om bisysslor

Alla medarbetare i Nacka kommun ska ha kunskap om vad som gäller kring bisysslor.

I denna information framgår

- Vad är en bisyssla
- Medarbetares skyldighet att anmäla bisyssla
- Prövning av rätten att utöva en bisyssla ska prövas i varje enskilt fall
- Chefers bedömning av bisysslor och beslut om förbud
- Rutiner inför en chefs beslut att förbjuda bisyssla
- Chefers årliga aktualitetsprövning av bisyssla
- Nacka kommuns kontroll och uppföljning av bisysslor

Checklista för bedömning av förtroendeskadlig bisyssla.

Bilaga: En kort summering av denna information: Bisysslor – Vad gäller?

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. Även extra arbete för arbetsgivaren/kommunen kan vara bisyssla. 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.

Denna beskrivning av bisyssla är hämtad från Arbetsdomstolens dom AD 1985 nr 69.

Medarbetares skyldighet att anmäla 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.

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. Anmälan av bisyssla. I skyldigheten att anmäla bisyssla ingår



även att lämna de uppgifter som chefen anser behövs för bedömning av bisysslan.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB). Dessa uppdrag kan dock anses utgöra förtroendskadlig bisyssla enligt Lagen om offentlig anställning (LOA). Arbetsgivaren ska inte samla in uppgifter om fackliga, politiska uppdrag och andra ideella föreningsuppdrag då dessa är känsliga personuppgifter och mot bakgrund av att alla uppgifter som samlas in blir allmän handling. En medarbetare är i samband med utvecklingssamtal skyldig att informera sin chef även om ideella uppdrag för bedömning av förtroendskadlig bisyssla enligt LOA.

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

Prövning av rätten att utöva en bisyssla ska prövas i varje enskilt fall

Varje chef ska i varje enskilt fall pröva en bisyssla då förutsättningarna för att utöva en bisyssla kan variera från individ till individ eller från bisyssla till bisyssla. Chefen kommer antingen att meddela att det för närvarande inte finns något som hindrar bisysslan eller bedöma att den inte är tillåten.

Chefers bedömning av bisysslor och beslut om förbud

Medarbetare kan inte ha bisysslor som bedöms som arbetshindrande eller konkurrerande. Detta framgår av kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser (AB). Medarbetare får inte ha några bisysslor som kan vara förtroendskadliga. En bisyssla är att anse som förtroendskadlig om den rubbar förtroendet för medarbetarens opartiskhet i arbetet och/eller om bisysslan skadar verksamhetens anseende. Detta framgår av bestämmelser om bisysslor i Lagen om offentlig anställning (LOA).

Bisyssla enligt Allmänna bestämmelser (AB)

Chef ska förbjuda bisyssla med stöd av AB § 8 om bisysslan bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna eller innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

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.

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.

Förtroendskadlig bisyssla regleras i Lagen om offentlig anställning (LOA)



En arbetstagare får enligt LOA inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada kommunens 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.

Som stöd för bedömning av om en bisyssla är tillåten eller förbjuden finns checklista för bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet. Checklistan framgår av bilaga.

Chef ska utifrån LOA kräva att otillåtna bisysslor upphör.

Rutiner inför en chefs beslut att förbjuda bisyssla

Inför beslut om förbud av bisyssla som chef bedömer inverkar hindrande för arbetsuppgifterna och för bisyssla som bedöms innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens har chef förhandlingsskyldighet enligt 11 - 14 §§ MBL.

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

Chefers aktualitetsprövning av bisyssla

I de digitala verktyg som används för utvecklingssamtal blir medarbetare minst en gång per år påmind om skyldigheten att anmäla bisyssla. Bisyssla ska diskuteras mellan chef och medarbetare i utvecklingssamtal där chef gör en aktualitetsprövning av om bisysslan kan vara förenlig med medarbetarens uppdrag.

Nacka kommuns kontroll och uppföljning av bisysslor

Personalenheten kontrollerar löpande att chefer tagit ställning till om en bisyssla som anmälts är tillåten eller otillåten och att chefer följer rutinen som finns för hantering av bisysslor.

Uppföljning av bisysslor kommer fr om 2020 att genomföras löpande utifrån kommunstyrelsens internkontrollplan. Här ingår bland annat att göra stickprovskontroller och granska anställdas anmälda bisysslor i förhållande till Bolagsverket register avseende åtaganden eller intressen i föreningar eller handels-och aktiebolag.



Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendskadlighet – Är bisysslan tillåten eller förbjuden?

Checklistan ger stöd för bedömning av vilka förhållanden som kan göra att en bisyssla anses förtroendskadlig. Checklistan är citerad 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 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 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 skall kunna vara ett stöd för chefer och medarbetare 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.

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 aktieföretag 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.



Bilaga

Bisysslor - vad gäller?

Alla medarbetare i Nacka kommun ska ha kunskap om vad som gäller kring bisysslor. Denna information ger en kort summering. Läs mer i ”Information om bisysslor”.

Bisyssla

En bisyssla är varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Utgångspunkten är att bisysslor är tillåtna förutsatt att de inte är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadliga.

Du är skyldig att anmäla en bisyssla

Du är skyldig att anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan. Denna skyldighet framgår av kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer ska dock inte anmälas.

Här anmäler du bisyssla [Anmälan av bisyssla](#)

När du anmält bisysslan kommer din chef att pröva om den är förenlig med din anställning.

Din chef kan förbjuda bisysslan när chefen bedömer att den kan

- inverka hindrande för arbetsuppgifterna
- innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens
- vara förtroendeskadlig

Om omfattningen eller innehållet av en bisyssla som tidigare anmälts förändras är du skyldig att göra en ny anmälan av bisyssla. Medarbetare som avsiktligt underlåter att anmäla en pågående eller förestående bisyssla till arbetsgivaren kan bli föremål för disciplinära åtgärder. I de digitala verktyg som används för utvecklingssamtal blir medarbetare minst en gång per år påmind om att anmäla bisyssla.

Chefer kan förbjuda en medarbetare att fortsätta med en pågående bisyssla om chefen bedömer att den inverkar hindrande för arbetsuppgifterna, om den bedöms innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens eller är förtroendeskadlig inom ramen för LOA.