

RIKTLINJER

DATUM

2020-11-02

Riktlinjer för bisysslor

Med bisyssla avses verksamhet som bedrivs vid sidan om den ordinarie anställningen hos Älvsbyns kommun och som inte hör till privatlivet. Även extra arbete för huvudarbetsgivaren kan vara en bisyssla. Det spelar ingen roll om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer är normalt en tillåten bisyssla.

Att utöva bisyssla vid sidan om ordinarie yrkesutövning behöver inte innebära någon nackdel för arbetsgivaren. Generellt är arbetsgivaren positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i många fall utvecklar medarbetarnas kompetens och erfarenhet.

Allmänheten måste kunna ha fullt förtroende för och uppfatta Älvsbyns kommun som rättssäker och effektiv. Anställda i Älvsbyns kommun kan därför inte inneha bisyssla som kan rubba förtroendet för arbetsgivarens verksamhet, skada arbetsgivarens anseende eller på annat sätt inverka negativt på medarbetarens möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter. Regler för innehav av bisyssla framgår av 7-7c §§ Lag om offentlig anställning (LOA) samt i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Chefer har ett särskilt ansvar för att informera sina medarbetare om synen på bisyssla och vad som kan göra en bisyssla otillåten vid introduktion, medarbetarsamtal samt arbetsplatsträff. Arbetsgivaren ska känna till om en medarbetare har bisyssla och uppgifter om bisysslor ska regelbundet inhämtas, förslagsvis under ett medarbetarsamtal och vid nyanställning.

Förtroendeskadlig bisyssla

En bisyssla är 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.

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans	Giltighetstid
Riktlinjer	Riktlinjer för bisyssla	2021-01-20, § 2	Personalutskottet	T o m 2023-12-31
Dokumentansvarig	Version	Senast reviderad	Dokumentinformation	Detta dokument gäller för
HR-chef	3	2018-12-20, § 20	Dnr 0453/20-003	Älvsbyns kommuns medarbetare

När det gäller att bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig ska saken ses med "tredje mans ögon". Det handlar med andra ord om att ställa sig frågan om tredje mans förtroende för verksamhetens agerande kan påverkas av bisysslan. Om bisysslan bedrivs inom samma verksamhetsområde som medarbetaren själv verkar inom, ökar risken för att den skall vara förtroendskadlig.

Förtroendskadlig bisyssla kan t ex uppstå om en medarbetare har intressen i företag som anlitas av kommunen och medarbetaren själv beslutar eller kan påverka beslut exempelvis vid myndighetsutövning eller upphandling. En checklista för bedömning av förtroendskadlig bisyssla finns till hjälp för närmaste chef att bedöma huruvida en bisyssla kan anses förtroendskadlig.

Arbetshindrande bisyssla

En bisyssla blir arbetshindrande när den har en sådan omfattning och förläggning att den medför att medarbetaren inte hinner eller orkar med sitt arbete kvantitativt eller kvalitativt.

Med arbetshindrande bisyssla avses arbete eller uppdrag som påverkar möjligheterna

- att fullgöra en god arbetsprestation under arbetstid
- att förskjuta arbetstid eller byta schema
- att ha jour, beredskap eller utföra övertidsarbete

Frekvent arbete hos annan arbetsgivare eller i egen firma utöver anställningen hos Älvsbyns kommun kan vara exempel på en arbetshindrande bisyssla.

Konkurrerande bisyssla

En bisyssla är konkurrerande när en medarbetare som utöver sin anställning hos arbetsgivaren erbjuder konkurrerande verksamhet eller indirekt stödjer sådan genom att tillföra kompetens. Om en medarbetare bedriver bisyssla med samma verksamhetsinriktning som finns inom Älvsbyns kommun, uppstår ett konkurrensförhållande mellan arbetsgivare och medarbetare. Bisysslor som innebär att anställda och arbetsgivare konkurrerar på samma marknad är inte tillåtna.

Alla företag som lägger eller avser att lägga anbud vid en upphandling på delar av Älvsbyns kommuns verksamheter är att betrakta som konkurrerande verksamheter.

Det är förbjudet att inneha konkurrensbisyssla genom

- ägarintresse i konkurrerande verksamhet oavsett driftform
- att ta anställning hos någon som bedriver konkurrerande verksamhet eller avser att starta sådan verksamhet

Anmälan och bedömning/beslut rörande bisyssla

En medarbetare är skyldig att på begäran lämna de uppgifter om bisysslan som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av om bisysslan är tillåten eller ej.

Närmaste chef har det primära ansvaret för uppföljning, kontroll och beslut av förekomst av bisysslor. Anmälan om bisyssla görs via e-tjänst. Godkänd bisyssla som fortlöper enligt

samma form och omfattning behöver inte anmälas på nytt. Vid tveksamheter kan HR-specialist kontaktas. En och samma bisyssla kan hänföras till flera kategorier, t ex vara både förtroendeskadlig och konkurrerande. Det som för en person i en befattning kan vara en otillåten bisyssla, kan för en annan person i en annan befattning vara en tillåten bisyssla. Vid bedömning av om en bisyssla kan tillåtas eller ej skall inte bara den egna verksamheten utan hela Älvsbyns kommuns intressen beaktas.

Beslut om att en medarbetare skall upphöra med eller inte får åta sig en förtroendeskadlig bisyssla ska enligt 7 c § LOA vara skriftligt och innehålla en motivering. Beslutet ska enligt 42 § LOA inte föregås av förhandling enligt 11-14 §§ MBL. Förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla enligt kollektivavtalet AB skall dock föregås av förhandling enligt 11-14 §§ MBL. Enligt delegationsordningen är det HR-chef som fattar beslut om förbud av bisyssla.

Påföljder

Genom anställningsavtalet förbinder sig varje medarbetare bland annat att vara lojal mot arbetsgivaren, Älvsbyns kommun. Medarbetaren ska därför alltid prioritera arbetsgivarens verksamhet. Att utöva en bisyssla som inte har godkänts av arbetsgivaren kan strida mot anställningsavtalet. Om medarbetaren brister i sina skyldigheter genom att inte lämna uppgifter om bisysslan eller inte följer beslut om förbud mot bisyssla, kan detta leda till sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd (skriftlig varning) eller uppsägning av personliga skäl.

()()()

Bilaga: Checklista för bedömning av bisysslors förtroendskadlighet

Är bisysslan tillåten eller förbjuden? – checklista för bedömning av bisysslors förtroendskadlighet

Bestämmelse i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) om förbud mot förtroendskadliga bisysslor är allmänt hållen. En rad 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 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

-rättsskipning

-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 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 vilken bisysslan utförs 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 eget 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.