

Riktlinjer för bisyssla

Beslutad av kommunstyrelsen 21 november 2022, § 235/22.
KS2022.0348

Program

Policy

Plan

» Riktlinjer

Regler



1 Innehåll

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Bakgrund..... | 3 |
| 1.1 Vad är bisyssla..... | 3 |
| Riktlinjer..... | 3 |
| 1.2 Förtroendskadlig bisyssla..... | 3 |
| 1.3 Arbetshindrande bisyssla..... | 4 |
| 1.4 Konkurrerande bisyssla..... | 4 |
| 1.5 Övrigt..... | 4 |
| Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendskadlighet..... | 5 |
| 1. Är verksamheten en bisyssla i lagens mening?..... | 6 |
| 2. 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? | 6 |
| 3. Är bisysslan av sådan beskaffenhet att risken för förtroendskada ökar? | 7 |
| 4. Har bisysslan sådan omfattning att risken för förtroendskada ökar? | 7 |

Dokumenttyp: Riktlinje

Dokumentet gäller för: Skövde kommun

Diarienummer: KS2022.0348

Reviderad: 2022-11-07

Giltighetstid: Tillsvidare

Tidpunkt för aktualitetsprövning: Vid inaktualitet

Dokumentansvarig: Förhandlingschef

Andra tillhörande dokument: -

Bakgrund

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna. Att ha en bisyssla kan vara berikande för den enskilde och tillföra en bredare kompetens till det ordinarie arbetet. Syftet med dessa riktlinjer är att tydliggöra vilka regler som gäller för att förebygga och förhindra bisysslor som kan anses vara arbetshindrande, förtroendskadliga eller konkurrerande eller med kommunens verksamheter.

1.1 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 anställningen i Skövde kommun. Det är utan betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte. Även extra arbete för huvudarbetsgivaren kan vara bisyssla.

Aktiviteter av olika slag som typiskt sett hör till privatlivet, t ex utöva en hobby eller sköta sina och familjens intressen och privata angelägenheter, räknas inte som bisyssla.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt Allmänna bestämmelser (AB). Däremot kan dessa uppdrag utgöra bisyssla enligt Lagen om offentlig anställning (LOA) 7 § och de kan i vissa fall anses förtroendskadliga. Beroende av vilka uppdrag man har, och vilka arbetsuppgifter man har i Skövde kommun, kan uppdraget således komma betraktas som en förtroendskadlig och därmed otillåten bisyssla.

Riktlinjer

Riktlinjerna ger vägledning inför beslut om att tillåta eller förbjuda bisyssla. Enligt AB 8 § har alla medarbetare en skyldighet att anmäla bisysslor och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra medarbetaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Detta sker primärt via information vid nyanställning samt i det årliga medarbetarsamtalet. Information finns också på kommunens intranät. Den praktiska hanteringen av bisysslor beskrivs i detalj på kommunens intranät.

Allmänheten ska ha fullt förtroende för kommunen och dess myndighetsutövning och beslut ska präglas av saklighet och opartiskhet. Bisysslor ska därför förbjudas om det finns risk för att en bisyssla kan skada förtroendet för verksamheten. En bisyssla får inte heller påverka medarbetarens arbetsinsats negativt. Bisyssla i en verksamhet som konkurrerar med Skövde kommuns verksamheter bör förbjudas.

Arbetsgivaren kan i tre fall på lagliga och avtalsmässiga grunder förbjuda bisyssla. Det är när bisysslan är:

- Förtroendskadlig
- Arbetshindrande
- Konkurrerande

1.2 Förtroendskadlig bisyssla

Avgörande för om en bisyssla är att betrakta som förtroendskadlig är hur bisysslan kan uppfattas av utomstående, alltså inte hur bisysslan faktiskt påverkar arbetet och arbetets utförande. Bedömningen ska göras ur tredje mans perspektiv. Det räcker med att existensen av bisysslan ger en risk för förtroendskada. Förtroendskadliga bisysslor kan aldrig accepteras och ska därför förbjudas.

En medarbetare får inte åta sig bisysslor som medför att risk för jäv uppkommer i utövningen av arbetet vid kommunen. Detsamma gäller bisysslor som kan antas påverka handläggningen av arbetsuppgifter, till exempel på ett sådant sätt att det kan gagna verksamheten i bisysslan. Det är kopplingen mellan bisysslan och befattningen i Skövde kommun som är avgörande. Samma bisyssla kan vara förbjuden för en medarbetare, men tillåten för en annan. Det är inte heller tillåtet för en medarbetare att som bisyssla utöva verksamhet på ett sådant sätt att det ger intryck av att Skövde kommun medverkar i verksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i densamma. Skövde kommuns logotyper, grafiska profil eller liknande kännetecken får inte utan särskilt tillstånd användas i samband med någon verksamhet som utförs som bisyssla av en medarbetare. Marknadsföring av bisyssla på kommunens intranät, webb eller annat sätt är inte tillåtet.

Arbetsgivare är enligt 7 a § LOA skyldiga att på lämpligt sätt informera sina medarbetare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Som stöd vid bedömning av en förtroendskadlig bisyssla bifogas en checklista i bilaga 1 (SOU 2000:80, bilaga 4).

1.3 Arbetshindrande bisyssla

Det är ett chefsansvar att se till att medarbetarna fullt ut ägnar sig åt sitt arbete på arbetstid och att bisysslor sköts på fritiden. Utgångspunkten för en bedömning av arbetshindrande bisyssla ska vara de krav som normalt ställs på arbetet. En bisyssla får inte ha den omfattning att det påverkar prestationen negativt. Bisysslan får inte leda till att arbetsmiljön försämras, varken för den som utövar bisysslan eller för medarbetarna i form av ökad arbetsbelastning eller samarbetssvårigheter.

Av arbetsrättsliga skäl får den sammanlagda anställningen i sin grund i Skövde kommun inte överskrida 100%.

1.4 Konkurrerande bisyssla

Normalt får en medarbetare vid kommunen inte utöva bisyssla som konkurrerar med kommunens verksamhet. En medarbetare får inte ha del i, eller själv genom någon annan, driva företag som konkurrerar med kommunens verksamhet. Att en medarbetare har en konkurrerande bisyssla kan även medföra risk för förtroendskada. Det saknar betydelse om medarbetaren har egen ekonomisk vinning av bisysslan eller inte.

1.5 Övrigt

Utöver ovanstående gäller följande riktlinjer om utövande av bisyssla:

- En medarbetare som har en bisyssla ska hålla den fullständigt och helt avskilt från verksamheten vid kommunen i alla delar.
- Kommunens resurser i form av personal, lokaler, inventarier, förbrukningsmaterial, teknisk utrustning, dator/mobil med mera får inte tas i anspråk vid utövande av bisyssla.
- Lokaler och inventarier kan i vissa fall användas till godkänd bisyssla under förutsättning att skriftligt avtal på affärsmässiga villkor träffas. Medarbetare i Skövde kommun har inte företräde framför andra att teckna sådana avtal.

- En bisyssla ska normalt inte föranleda affärstransaktioner mellan kommunen och en medarbetare vid kommunen eller dennes företag. Beroende av verksamhetens art kan det bedömas som förtroendskadlig bisyssla.
- Direktupphandlare och behöriga beställare har att vara extra uppmärksamma på att inte göra beställningar från näringsverksamhet där eget intresse eller engagemang finns.

Bilaga 1

Checklista för bedömningen av bisysslors förtroendskadlighet

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. Vid bedömningen bör man ta hänsyn till dels vilka arbetsuppgifter den anställde och myndigheten har, dels vad bisysslan går ut på.

Syftet med denna checklista är att den skall kunna vara ett stöd vid bedömningen om en bisyssla är förtroendskadlig.

1. 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.

2. 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 byggtreprenader)
- 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.

3. 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.

4. 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.