

# **Riktlinjer för bisysslor inom Stockholms läns landsting**

---

2007-08-28

**Definition och kategorier av bisysslor m.m.**

Bisysslor är i princip alla tillfälliga eller stadigvarande sysslor som utövas vid sidan av anställningen och som inte kan hänföras till privatlivet.

Bisysslor kan vara extraarbete hos den ordinarie arbetsgivaren, arbete hos annan arbetsgivare samt kortvarig och tillfällig verksamhet på fritiden. En bisyssla kan vara en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet.

Bisysslan förutsätter inte en viss omfattning och inte heller att det är fråga om förvärvsverksamhet. Den kan vara avlönad eller oavlönad.

Till bisysslor hör inte sådan verksamhet som typiskt sett får anses höra hemma på privatlivets område och det som har omedelbart samband därmed.

Som huvudregel gäller att det är tillåtet för de anställda att ägna sig åt bisysslor. Arbetsgivaren har normalt inget inflytande eller intresse av vad de anställda gör på fritiden. Det finns dock begränsningar i rätten att utöva bisysslor. Arbetsgivaren kan därför förbjuda vissa bisysslor.

För en anställd kan en viss bisyssla vara tillåten, men för en annan kan samma sorts bisyssla vara otillåten beroende på att de anställda har olika anställningar eller olika arbetsuppgifter. Varje anställds bisyssla bedöms för sig.

Bisysslorna delas in i tre kategorier, förtroendskadliga, konkurrerande och arbetshindrande bisysslor. En bisyssla kan bedömas som mer än en kategori av bisyssla.

Bisysslor som avser anställning eller uppdrag hos mer än en arbetsgivare/enhet inom landstinget bedöms inte som konkurrerande. Tvärtom är det många gånger eftersträvaransvärt eller nödvändigt att anställda åtar sig landstingsövergripande uppdrag under en del av sin arbetstid eller att annat utbyte av kompetens sker mellan landstingets olika enheter oavsett driftsform. Sådana bisysslor är oftast inte heller förtroendskadliga. I vissa situationer, särskilt vid risk för jäv, kan dock en sådan bisyssla kunna bedömas som otillåten.

Anställda kan som egen företagare eller som delaktig i ett bolag komma att sluta avtal med landstinget om tjänster t.ex. efter upphandling. För det fall landstinget uppmuntrar anställda att överta och driva viss verksamhet, kommer anställdas förberedelser inför övertagandet vara förenliga med anställningsavtalet, i enlighet med de principer och riktlinjer som landstinget har ställt upp.

Om en anställd vidtar förberedelser för eller startar en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, utan att detta har uppmuntrats eller godkänts av

2007-08-28

arbetsgivaren, är det fråga om ett illojalt beteende, vilket kan vara saklig grund för uppsägning eller avskedande av den anställde.

### **Förtroendskadliga bisysslor (avser den förvaltningsdrivna delen av landstingets verksamhet)**

För anställda i landsting, kommuner och kommunalförbund regleras bestämmelserna om förtroendskadliga bisysslor i lagen om offentlig anställning, LOA.

Förbud för den anställde att ha en förtroendskadlig bisyssla framgår av 7 § LOA, som lyder:

”En arbetstagare får 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 myndighetens anseende.”

Det krävs inte att någon anställd har varit opartisk eller att arbetsgivarens anseende har skadats på grund av bisysslan, utan endast misstanken om eller risken för att detta inträffar medför att bisysslan inte är tillåten.

Förbudet innebär att en anställd som har för avsikt att åta sig en bisyssla eller redan utövar en bisyssla har ett personligt ansvar för att han eller hon inte utövar en förtroendskadlig bisyssla. Den anställde är skyldig att göra en bedömning om bisysslan kan vara förtroendskadlig. Om den anställde är osäker, bör han eller hon kontakta arbetsgivaren för att höra hur arbetsgivaren bedömer bisysslan.

Vid bedömningen om bisysslan är förtroendskadlig är det av betydelse vilken beskaffenhet bisysslan har och ibland också dess omfattning. Vidare har det betydelse om bisysslan ligger inom ramen för arbetsgivarens verksamhetsområde. En viktig utgångspunkt vid bedömningen är om bisysslan medför uppenbara personliga fördelar som typiskt sett kan tänkas medföra att innehavaren påverkas att ta ovidkommande hänsyn i sin ordinarie anställning.

En viktig innebörd av bestämmelsen är att en arbetstagare inte får utöva bisysslor som medför risk för att jäv uppkommer mot honom eller henne vid utövandet av anställningen. En bisyssla som innebär att den anställde är/blir jävig i sin ordinarie anställning, är oftast förtroendskadlig. Om bisysslan skulle innebära t.ex. att den anställde har intressen i ett företag som anlitas av landstinget, och den anställde kan påverka förhållandet mellan företaget och landstinget i sin egenskap av anställd i landstinget angående avtal om upphandling etc., är det fråga om förtroendskadlig bisyssla.

2007-08-28

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer är normalt tillåtna bisysslor. I vissa situationer kan jäv uppkomma. Detta gäller t.ex. om en anställd har uppdrag i en ideell organisation och samtidigt har som arbetsuppgift att handlägga bidrag o.dyl. till den ideella organisationen.

Ett exempel på förtroendeskadlig bisyssla är att den anställde ägnar sig åt alternativa behandlingsmetoder som är vetenskapligt tveksamma, om det finns en risk att patienten och/eller allmänheten kan uppfatta det som om landstinget står bakom metoden.

När det gäller utövandet av en tillåten bisyssla, får den anställde inte agera på sådant sätt att det kan uppfattas som om landstinget rekommenderar eller på annat sätt stödjer verksamheten, om inte detta följer av ett avtal mellan landstinget och den anställde.

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor omfattar även dem som är anställda på deltid. Om arbetstagarens verksamhet vid sidan av deltidsarbetet inte är att betrakta som förtroendeskadlig, är det oftast inte rimligt att förhindra en bisyssla som har en omfattning upp till motsvarande heltid med motiveringen att den skulle vara någon annan typ av otillåten bisyssla.

### **Förtroendeskadliga bisysslor (avser landstingets verksamhet som bedrivs i bolagsform)**

För de arbetstagare som är anställda av landstingskommunala bolag som är bundna av AB gäller enligt § 8 i AB 05 att arbetsgivaren kan förbjuda en bisyssla som kan påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i dennes arbete hos arbetsgivaren.

För de arbetstagare som omfattas av KFS` avtal kan arbetsgivaren enligt § 2 i avtalen förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete.

Dessa riktlinjer om förtroendeskadliga bisysslor avseende 7 § LOA gäller i tillämpliga delar vid bedömningen enligt avtalen.

### **Konkurrerande bisysslor**

Enligt § 8 i AB 05 och § 2 i KFS´ avtal kan arbetsgivaren förbjuda en bisyssla om arbetsgivaren finner att den kan innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Motiveringen för detta förbud är att offentlig verksamhet kan orsakas ekonomisk skada om anställda fritt får konkurrera med arbetsgivares verksamhet.

2007-08-28

Vid arbetsgivarens ställningstagande till om bisysslan är konkurrerande respektive otillåten skall de principer och riktlinjer för anställdas möjligheter att privat utföra landstingets verksamhet som arbetsgivaren kan ha fastställt ligga till grund för bedömningen.

Sådana principer påverkar därmed ställningstagandet i nedan nämnda exempel.

Privat verksamhet och annan verksamhet som mot ersättning baseras på avtal med landstinget kan bedömas vara konkurrerande verksamhet. Samma sak gäller anställda som erbjuder sjuk- och hälsovårdstjänster mot ekonomisk ersättning inom medicinsk service, såväl patient- som provbunden verksamhet.

En bisyssla kan därmed vara konkurrerande om den innebär att en anställd har anställning eller uppdrag i en verksamhet som har samma utbud och kundkrets som landstinget har.

En bisyssla kan bedömas vara konkurrerande om den innebär att landstinget erbjuds att köpa tjänster av en anställd och där tjänsterna ingår i arbetstagarens normala kompetensområde.

En bisyssla som innebär att den anställde kan överföra patienter till privat behandling i egen regi är inte tillåten.

En anställd som har ägarintresse i en konkurrerande verksamhet kan innebära att den anställde bedöms utöva en konkurrerande bisyssla.

Chefer och andra ledande befattningshavare i landstinget får inte ha bisysslor inom samma verksamhetsområde som landstingsanställningen avser. För att få utöva en sådan bisyssla krävs att arbetsgivaren har medgivit det.

### **Arbetshindrande bisysslor**

I AB § 6 Mom.1 framgår arbetstagarens allmänna åligganden. I en anmärkning anges att om arbetstagaren har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.

Arbetsgivaren kan förbjuda en bisyssla om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande på arbetsuppgifterna, enligt § 8 Mom. 1 i AB 05 och § 2 i KFS´ avtal.

En bisyssla som enligt arbetsgivaren kan inverka på möjligheten för den anställde att sköta sitt ordinarie arbete tillfredsställande kan förbjudas. Det innebär att bisysslan kan bedömas som otillåten om den t.ex. kan leda till att

2007-08-28

den anställda inte kan fullgöra en god arbetsprestation under arbetstid, inte kan förskjuta arbetstid eller byta schema samt inte kan åta sig normal jour, beredskap eller övertid.

Utgångspunkten är att en anställd som arbetar heltid i sin ordinarie anställning inte kan tillåtas ha fortlöpande bisysslor i stor omfattning.

### **Användande av arbetsgivarens egendom**

En anställd har inte rätt att använda sig av arbetsgivarens egendom, såsom lokaler, dator och papper vid utövande av en bisyssla. Annan anställd får inte under arbetstid biträda med t.ex. skrivhjälp till den som utövar en bisyssla och inte heller använda sig av arbetsgivarens egendom, om inte arbetsuppgiften ingår i arbetsskyldigheten.

### **Information**

Inom landstinget skall arbetsgivarna informera nyanställda om riktlinjerna för bisysslor. Arbetsgivaren skall begära att den anställda redovisar eventuella bisysslor, se även nedan under rubriken Anmälan av bisyssla.

Arbetsgivaren är enligt 7 a § lagen om offentlig anställning skyldig att på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § samma lag. Även om arbetsgivaren inte har informerat, är den anställda ansvarig för om en förtroendeskadlig bisyssla utövas.

Alla anställda skall ha tillgång till dessa riktlinjer för bisysslor.

### **Anmälan av bisyssla**

En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Detta framgår av 7 b § lagen om offentlig anställning respektive av § 8 Mom. 1 i AB 05 och § 2 mom. 9 i KFS` avtal.

### **Prövning och beslut**

Arbetsgivaren tar ställning till om den anställdes bisyssla är sådan att den skall förbjudas. En individuell bedömning sker för varje arbetstagare och bisyssla.

Arbetsgivaren är skyldig att besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § lagen om offentlig anställning skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering, enligt 7 c § samma lag.

2007-08-28

Bestämmelsen om bisysslor i AB 05 och i KFS` avtal innebär att det har överlämnats åt arbetsgivaren att efter skälighet avgöra frågor om skyldighet för arbetstagaren att upphöra med bisysslor. Arbetsgivarens fria prövningsrätt får dock inte utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt.

Arbetsgivaren skall normalt förbjuda bisysslan om bisysslan kan påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren respektive påverka arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete, enligt AB 05 och KFS` avtal.

Arbetsgivaren skall vidare normalt besluta att förbjuda bisysslor som kan vara konkurrerande och/eller arbetshindrande enligt AB 05 och KFS` avtal.

Ett beslut om förbud med stöd av kollektivavtalet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.

Arbetsgivaren skall inte förhandla med någon facklig organisation innan beslut fattas om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor enligt 7 c § lagen om offentlig anställning, enligt 42 § samma lag. Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor är inte förhandlingsbart utan arbetsgivaren är skyldig att meddela beslut om skäl finns enligt 7 c §.

Om arbetsgivaren däremot har för avsikt att besluta att förbjuda en konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig bisyssla enligt AB 05 eller KFS` avtal, skall förhandling först genomföras med den lokala fackliga organisationen. Förhandlingsskyldigheten följer av 11 § medbestämmandelagen. Om den anställde inte är medlem i någon facklig organisation, skall förhandling inte ske.

Om arbetsgivaren finner att det är rimligt, skall det i beslutet anges inom vilken tid arbetstagaren skall upphöra med bisysslan. Arbetsgivaren kan då medge en skälig tid för avveckling, som bör uppgå till som längst tre månader. Om ingen tid för avveckling medges, skall utövandet av bisysslan omedelbart upphöra. I vissa kollektivavtal kan det finnas särskilda bestämmelser om bisysslor. I t.ex. specialbestämmelserna till AB 05, punkt 4, för läkare anges att om arbetsgivaren överväger att förbjuda bisyssla med hänvisning till konkurrenskriteriet i AB 05 § 8 skall läkaren ges skälig tid för avveckling av verksamheten. Motsvarande regel finns för tandläkare i bilaga 3 till HÖK 05.

Den anställde skall få del av beslutet och det skall i beslutet framgå hur beslutet kan överklagas.

2007-08-28

### **Tjänstledighet**

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor och konkurrerande bisysslor gäller i princip även om den anställda är tjänstledig från sin anställning. Detta gäller även i de fall ansökan avser ledighet enligt lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. En ansökan om tjänstledighet för att utöva sådana bisysslor kommer därmed normalt inte att beviljas, i vart fall inte om bisysslan strider mot lagen om offentlig anställning.

### **Överklagande**

Ett beslut om förbud att inte åta sig eller upphöra med en förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 c § lagen om offentlig anställning kan prövas av domstol.

Beslut om förbud mot bisyssla med stöd av AB 05 och KFS` avtal kan också angripas genom talan i domstol. Domstolen kan dock endast pröva om arbetsgivaren har överskridit sin fria prövningsrätt.



2007-08-28

## Bilaga 1

### **Regler om jäv**

Reglerna om jäv finns i kommunallagen, 6 kapitlet 24-27 §§. En anställd som är jävig i ett ärende hos en nämnd får inte delta eller närvara vid handläggningen av ärendet. Den anställde får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Det skall inte finnas misstankar om att beslut som en anställd fattar, oavsett vilken befattning den anställde har, har eller kan ha påverkats (eller kan ifrågasättas) på grund av jäv.

En anställd hos landstinget är jävig

1. om saken angår honom eller henne själv (sakägarjäv),
2. om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom eller henne själv (intressejäv),
3. om saken angår hans make, sambo, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för sådan närstående (släktskapsjäv),
4. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång (ställföreträdarjäv),
5. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken (ombuds- respektive biträdesjäv) och
6. om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet (delikatessjäv).

2007-08-28

## Bilaga 2

**Exempel på bedömningar av bisysslor i rättspraxis****Arbetsdomstolens dom 1997 nr 18, arbetshindrande bisyssla**

Ett landsting hade meddelat en arbetstagare förbud mot att utöva bisyssla. Den anställde hade under flera år tillfälligt arbetat i äldreomsorgen i en kommun vid sidan av sin anställning som skötare av handikappade. Arbetsledningen i landstinget hade fått signaler om att arbetstagaren drog sig undan arbetsuppgifter, var jobbig att arbeta tillsammans med och verkade trött ibland. Domstolen fann att arbetet i kommunen varit av inte obetydlig omfattning, att arbetet i landstinget varit mycket krävande och att det sammantaget därför varit en kännbar arbetsbörda. Utifrån dessa utgångspunkter hade det enligt domstolen funnits anledning för landstinget att uppmärksamma bisysslan och dess betydelse för arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter. Landstinget hade därför hållit sig inom ramen för avtalets bisysslebestämmelse och inte överskridit sin rätt att meddela bisyssleförbud.

Angående den tillämpliga bestämmelsen i kollektivavtalet om bisyssla skrev bl.a. arbetsdomstolen följande. ”Det är ostridigt en arbetsgivarventil. Det innebär att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa bestämmelsen inom ramen för dess tillämpningsområde. Arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast så till vida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Frågan om en arbetsgivare genom beslut i en skälighetsfråga har överskridit sin fria prövningsrätt kan underställas domstols prövning. Om så sker och domstolen därvid finner att arbetsgivaren har hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt, kan domstolen inte gå in på frågan huruvida arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut.”

**Arbetsdomstolens dom 1999 nr 27, konkurrerande bisyssla**

En barnmorska vid ett landsting arbetade till hälften vid mödravård och till hälften vid kvinnoklinik, där hon bl.a. gjorde ultraljudsundersökningar. När hon blev erbjuden av ett bolag att göra ultraljudsundersökningar åt detta, förbjöd landstinget detta med motiveringen att bisysslan konkurrerade med landstingets verksamhet. Arbetsdomstolen fann att formuleringen i bestämmelsen om bisyssla i kollektivavtalet gav klart stöd för att det överlämnats åt arbetsgivaren att ensidigt bedöma om det föreligger en konkurrenssituation.