



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

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 förtroendeskadlig 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 förtroendeskadlig 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 förtroendeskadliga. En bisyssla är att anse som förtroendeskadlig 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.

Förtroendeskadlig 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.