

Riktlinjer för bisysslor

Riktlinjer för bisysslor.....	1
Inledning	1
Tillåtna bisysslor.....	2
Otillåtna bisysslor.....	2
Arbetsgivaren har skyldighet att informera.....	3
Arbetstagaren har skyldighet att på begäran upplysa om sina bisysslor	3
Arbetsgivaren har skyldighet att reagera vid otillåtna bisysslor	3
Förtroendskadliga bisysslor.....	3
Allmänt	3
Bedömning och beslut	4
Påföljder.....	6
Arbetshindrande bisysslor.....	6
Allmänt	6
Bedömning och beslut	6
Påföljder.....	7
Konkurrensbisysslor	7
Allmänt	7
Bedömning och beslut	7
Påföljder.....	8
Särskild upplysningsskyldighet för vissa chefer	8
Tvister med anledning av beslut att bisyssla skall vara otillåten.....	8

Inledning

Med bisyssla menas i princip varje syssla eller verksamhet som en arbetstagare utövar tillfälligt eller permanent vid sidan av sin anställning hos SiS. En bisyssla förutsätter inte viss omfattning och inte heller att det skall vara fråga om förvärvsverksamhet. Även en tillfällig oavlönad syssla inom till exempel en ideell förening kan vara en bisyssla. Bisyslan kan utföras som uppdrag, anställning eller egen verksamhet och det är av underordnad betydelse om uppdragsgivaren eller arbetsgivaren är enskild eller offentlig.

Statens institutionsstyrelse

Sysslor som kan hänföras till privatlivet betraktas inte som bisysslor.

Bisysslor delas in i tillåtna bisysslor och otillåtna bisysslor. Arbetsgivarverket har gett ut temacirkulär Bisysslor (2002:A 8).

Tillåtna bisysslor

Till bisysslor som i princip alltid är tillåtna hör

- uppdrag inom facklig organisation,
- uppdrag i politisk organisation eller andra likvärdiga ideella uppdrag och
- uppdrag i allmänhet inom staten, kommuner eller landsting.

Arbetstagare som företräder arbetsgivaren mot arbetstagarorganisationen i t.ex. MBL- eller löneförhandlingar bör undvika att samtidigt inneha styrelse- eller förtroendemannauppdrag hos en facklig organisation på arbetsplatsen. Arbetstagaren riskerar att ställas i intressekonflikt genom att han eller hon förväntas vara lojal mot såväl arbetsgivaren som dess motpart.

En bisyssla kan även vara önskvärd från SiS sida, till exempel genom att den tillför arbetstagaren olika erfarenheter, som kan gagna SiS verksamhet. Det går inte att kategoriskt uttala sig om vilka bisysslor som är tillåtna utan en bedömning måste göras i varje enskilt fall.

Otillåtna bisysslor

Det finns tre slag av otillåtna bisysslor, nämligen

- förtroendeskadliga bisysslor,
- arbetshindrande bisysslor och
- konkurrensbisysslor.

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor syftar till att upprätthålla allmänhetens förtroende för den offentliga verksamheten och regleras i 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA. Förbuden mot konkurrensbisysslor och arbetshindrande bisysslor avser främst att skydda arbetsgivarintressen. Förbuden mot dessa bisysslor regleras i kollektivavtal (ALFA).

En och samma bisyssla kan vara otillåten enligt samtliga tre grunder.

Vem som beslutar huruvida en bisyssla är tillåten eller inte framgår av SiS arbetsordning. Beslutsfattaren kan ompröva ett bisyssleärende då förutsättningarna

ändras. Följaktligen kan en bisyssla tillåtas vid ett tillfälle och förbjudas vid ett senare tillfälle om nya omständigheter framkommer.

Arbetsgivaren har skyldighet att informera

Det kan vara svårt för en enskild arbetstagare att avgöra om en viss bisyssla kan vara förtroendskadlig och därför riskerar stå i strid mot förbudet i 7 § LOA. Myndigheten ska därför, enligt 7 a § LOA, informera sina arbetstagare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla förtroendskadlig, och därmed otillåten.

Chefer med personalansvar ska informera om otillåtna bisysslor vid nyanställning och årligen t.ex. i anslutning till en arbetsplatsträff eller vid det årliga utvecklingssamtalet. Ett informationsmaterial avseende bisysslor har tagits fram. Arbetstagaren ska skriva på att han eller hon tagit del av information om bisysslor vid anställningen. Den underskrivna blanketten ska läggas i personakten. Blankett finns på SiS intranät.

Arbetstagaren har skyldighet att på begäran upplysa om sina bisysslor

Arbetstagaren ska, enligt 7 b § LOA, på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Varje chef med personalansvar bör årligen, exempelvis i anslutning till att information om bisysslor ges vid en arbetsplatsträff, begära att varje arbetstagare inom hans eller hennes ansvarsområde lämnar de uppgifter som behövs för en sådan bedömning. I första hand bör arbetsgivaren enbart begära in uppgifter om arten av arbetstagarens bisysslor. Först om det finns anledning bör arbetsgivaren begära in mer omfattande uppgifter. Blankett finns på SiS intranät.

Arbetsgivaren har skyldighet att reagera vid otillåtna bisysslor

En arbetsgivare ska enligt 7c § LOA besluta om att en arbetstagare som har eller som avser att åta sig en bisyssla som bedöms som förtroendskadlig ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Arbetsgivaren kan också ålägga arbetstagaren att upphöra med arbetshindrande eller konkurrensbisysslor. Även dessa beslut ska vara skriftliga och innehålla en motivering. Arbetstagaren ska få rimlig tid på sig att avsluta sina bisysslor. Blankett finns på SiS intranät.

Förtroendskadliga bisysslor

Allmänt

Den allmänna bestämmelsen om förbud för arbetstagare att ha en förtroendskadlig bisyssla finns i 7 § LOA. Enligt denna bestämmelse får en offentliganställd arbetstagare inte, utanför sin anställning, ha någon annan anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans/hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Arbetstagare inom offentlig förvaltning ska i sitt arbete beakta allas likhet inför lagen och iaktta saklighet och opartiskhet. Jävsreglerna i 11-12 §§ förvaltningslagen syftar till att garantera att handläggningen hos myndigheter präglas av objektivitet och saklighet. Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA går dock längre än nämnda jävsregler. Detta genom att det inte bara gäller bisysslor som kan rubba förtroendet till arbetstagarens egen opartiskhet, utan även sådana bisysslor som kan rubba förtroendet till någon annan arbetstagare vid myndigheten eller annars skada myndighetens anseende.

En bisyssla måste alltid bedömas utifrån risken för allmänhetens bristande förtroende. För att en viss bisyssla ska anses otillåten krävs inte att allmänhetens förtroende verkligen har rubbats, det räcker att det kan rubbas. Med allmänheten avses här inte bara personer utanför SiS utan också andra arbetstagare inom SiS och även de klienter och ungdomar som vårdas vid SiS institutioner.

Förbudet mot att ha en förtroendeskadlig bisyssla gäller i princip även då arbetstagaren är tjänstledig från sin anställning inom SiS.

Bedömning och beslut

Det finns ett antal allmänna utgångspunkter som en beslutsfattare bör tänka på vid bedömningen av en *bisyslas tillåtlighet* enligt 7 § LOA. Beslutsfattaren bör göra en samlad bedömning av samtliga omständigheter, vari ingår en avvägning mellan å ena sidan den anställdes intresse av att inneha bisysslan och å andra sidan risken för att allmänhetens förtroende till myndighetens opartiskhet rubbas. Beslutsfattaren bör i sin bedömning särskilt försöka värdera hur stor risken för förtroendeskada är i det aktuella fallet och relatera denna till vilken risknivå som kan anses försvarbar. Genom att risken för förtroendeskada måste bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet kan samma bisyssla vara tillåten för en arbetstagare men otillåten för en annan.

Vid bedömningen ska vidare hänsyn tas till såväl arbetstagarens arbetsuppgifter som myndighetens verksamhetsområde. Om t.ex. arbetstagaren eller myndigheten har typiskt maktutövande funktioner, såsom SiS, bedöms risken för förtroendeskada vara högre än annars. Dessutom är bisyslans omfattning och beskaffenhet av betydelse. Risken för förtroendeskada är generellt sett högre om bisysslan är omfattande, kvalificerad, lönande eller har beröring med myndighetens verksamhetsområde.

SiS kan vara extra känslig och därför löpa större risk för förtroendeskada bland annat beroende på att följande omständigheter förekommer i verksamheten, nämligen

- myndighetsutövning mot tvångsomhändertagna personer,
- krav på arbetstagarnas allmänna förhållningssätt,
- arbetstagarnas tystnadsplikt och

- särskilt säkerhetstänkande.

Exempel på bisysslor som kan vara förtroendskadliga för arbetstagare inom SiS:

1. Sådana fall där arbetstagaren genom att ha två anställningar ställs inför en intressekonflikt. En SiS-anställd som har en bisyssla som terapeut, handledare, som familjehemsvärd eller som behandlare på HVB-hem och som har att göra med samma klient som han eller hans kollegor har eller haft att göra med i sin anställning inom SiS kan hamna i en intressekonflikt. Denna konflikt kan medföra risk för förtroendskada. Bisysslor som kontaktman, stödperson eller övervakare för klienter som tidigare vårdats vid den institution där arbetstagaren har sin anställning kan i vissa fall vara förtroendskadliga.
2. En arbetstagare har genom sin anställning hos SiS tystnadsplikt avseende intagna ungdomar eller klienter eller tidigare intagna samtidigt som en bisyssla som t. ex. ordningsvakt/entrévärd på restaurang medför att han bör upplysa sin uppdragsgivare om olika förhållanden som rör en viss person, som tidigare varit intagen hos SiS. Motsvarande resonemang kan också föras kring arbete i vaktbolag. Arbetstagaren kan här ställas inför en intresse- eller lojalitetskonflikt och bisysslan kan vara förtroendskadlig.
3. En anställd hos SiS driver samtidigt en rörelse inom sitt yrkesområde och säljer genom den bisysslan sina tjänster till SiS. Som exempel kan nämnas konsultverksamhet, handledning eller utbildning. Det kan också röra sig om någon form av rörelse som levererar varor eller tjänster till SiS, såsom städfirmor, kioskverksamhet och hantverkare.

När en chef inom SiS får kännedom om att en arbetstagare bedriver en bisyssla som kan vara förtroendskadlig enligt dessa riktlinjer ska institutionschef, regionchef eller chef på huvudkontoret anmäla detta till huvudkontorets personalenhet. Tillsammans med anmälan ska chefen skriva ett yttrande om bisysslan. Personalchefen bedömer om bisysslan är förtroendskadlig. Blankett finns på SiS intranät.

När en arbetstagare fått ett besked enligt 7 c § LOA att en viss bisyssla är förtroendskadlig ska dennes närmaste chef kontrollera att arbetstagaren upphör med den aktuella bisysslan.

Skulle det visa sig att arbetstagaren fortsätter att utöva bisysslan ska chefen anmäla förhållandet till huvudkontorets personalenhet.

Enligt 42 § LOA är 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmanderätt i arbetslivet (MBL) inte tillämpliga vid beslut att inte tillåta viss förtroendskadlig bisyssla enligt 7 c § LOA. Arbetsgivaren kan därmed inte heller anses förhandlingskyldig om den fackliga organisationen påkallar MBL- eller samverkansförhandling om tillåtligheten av viss bisyssla. I de fall personalchefen bedömer en bisyssla som förtroendskadlig kan det emellertid vara lämpligt att de lokala fackliga organisationerna informeras.

Påföljder

Arbetsgivaren kan, som nämnts ovan, ge arbetstagare besked enligt 7 c § LOA att en bisyssla är förtroendeskadlig och därför otillåten. Det är sedan arbetstagarens sak att rätta sig efter beskedet och frivilligt upphöra med bisysslan. Skulle arbetstagaren fortsätta med den aktuella bisysslan kan disciplinpåföljd för tjänsteförseelse enligt 14 § LOA komma att meddelas om förseelsen inte med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa. I särskilt allvarliga fall riskerar arbetstagaren att sägas upp eller bli avskedad. Samma kan gälla om en arbetstagare vägrar att lämna begärd uppgift om innehav av bisysslor.

Arbetshindrande bisysslor

Allmänt

En bisyssla kan vara arbetshindrande när arbetstid i anställningen inom SiS i alltför stor utsträckning används för att

- utöva bisysslan eller för att
- återhämta sig efter en ansträngande bisyssla.

Bedömning och beslut

En statlig arbetsgivare får enligt 1 kap 15 § ALFA, om det med hänsyn till arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete finns anledning till det, begära uppgift av arbetstagaren om dennes innehav av bisysslor och omfattningen av dessa. Arbetsgivaren kan också ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med en bisyssla som inverkar hindrande på dennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Beslut om att ålägga någon att upphöra med en arbetshindrande bisyssla fattas av institutionschef, regionchef eller HK-chef efter samråd med personalchefen. Beslutet bör föregås av primärförhandling enligt 11 resp 13 § MBL. Det ska finnas ett dokumenterat underlag för beslutet. I fall där beslutet inte förhandlas bör de lokala fackliga organisationerna informeras.

Exempel på bisysslor som kan vara arbetshindrande:

Exempel på bisyssla som kan vara arbetshindrande är egen verksamhet utan anknytning till SiS, såsom jordbruk eller egen firma, som har sådan omfattning att arbetstagarens förmåga att utföra sitt arbete eller att följa beslutat schema inom SiS påverkas. Det kan också vara fråga om nattarbete för dagpersonal eller dagarbete för nattpersonal, till exempel som taxiförare, som påverkar arbetstagarens prestationsförmåga i dennes anställning hos SiS. Till arbetshindrande bisysslor hör olika typer av utredningsverksamhet för annan än arbetsgivaren och som utförs på arbetstagarens arbetstid hos SiS.

Påföljder

Om en arbetstagare innehar eller utövar en bisyssla i strid med 1 kap. 15 eller 16 § ALFA, kan arbetstagaren åläggas disciplinansvar enligt 14 § LOA, om förseelsen inte med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa. Dessutom kan arbetstagaren bli skadeståndsskyldig för brott mot kollektivavtalet (54 § MBL). I särskilt allvarliga fall riskerar arbetstagaren att sägas upp eller bli avskedad. Samma kan gälla om en arbetstagare vägrar att lämna begärd uppgift om innehav av bisysslor.

Konkurrensbisysslor

Allmänt

Enligt 1 kap 16 § ALFA får en arbetstagare vid myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område.

Bedömning och beslut

När en chef inom SiS får kännedom om att en arbetstagare bedriver en bisyssla som kan ha karaktär av konkurrensbisyssla enligt dessa riktlinjer ska chefen anmäla förhållandet till huvudkontorets personalenhet. Tillsammans med anmälan skall chefen skriva ett yttrande om bisysslan. Blankett finns på SiS intranät.

Arbetsgivaren kan ålägga arbetstagaren att upphöra med en konkurrerande bisyssla. En bedömning om bisysslan är konkurrerande görs av personalchefen efter yttrande av chefen. Undantag kan medges och arbetsgivaren kan ge sitt medgivande till en bisyssla som bedöms som konkurrerande.

Ett beslut om att ålägga någon att upphöra med en konkurrensbisyssla bör föregås av primärförhandling enligt 11 resp 13 § MBL. Det ska finnas ett dokumenterat underlag för beslutet. I fall där beslutet inte förhandlas bör de lokala fackliga organisationerna informeras.

När en arbetstagare ansöker om tjänstledighet (hel eller partiell) för att, i en med SiS konkurrerande verksamhet, utöva en anställning eller ett uppdrag eller medverka i en rörelse ska berörd beslutsfattare samråda med personalchefen innan han beslutar i tjänstledighetsärendet.

Exempel på konkurrerande bisysslor för arbetstagare inom SiS:

Bisysslor i form av arbete på HVB-hem eller annan dygnsvård kan i vissa fall bedömas som konkurrerande. Huruvida bisysslan är en konkurrerande verksamhet bedöms utifrån den verksamhet SiS bedriver. Detta betyder att även om arbetstagaren arbetar på låst avdelning hos

SiS kan bisysslan vara konkurrerande. Det är inte ovanligt att en klient eller elev vårdas under öppna förhållanden och lika väl skulle kunna vårdas på ett HVB-hem som hos SiS. En sådan bisyssla torde emellertid snarare bedömas som förtroendeskadlig och/eller arbetshindrande.

Påföljder

Om en arbetstagare innehar eller utövar en bisyssla i strid med 1 kap. 15 eller 16 § ALFA, kan arbetstagaren åläggas disciplinansvar enligt 14 § LOA, om förseelsen inte med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa. Dessutom kan arbetstagaren bli skadeståndsskyldig för brott mot kollektivavtalet (54 § MBL). I särskilt allvarliga fall riskerar arbetstagaren att sägas upp eller bli avskedad. Samma kan gälla om en arbetstagare vägrar att lämna begärd uppgift om innehav av bisysslor.

Särskild upplysningsskyldighet för vissa chefer

Arbetstagare som tillhör chefsavtalet har en generell skyldighet att lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han eller hon innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

Twister med anledning av beslut att bisyssla skall vara otillåten

Beslut att förklara att en viss bisyssla är förtroendeskadlig enligt 7c § LOA eller inte tillåten enligt 1 kap 15 eller 16 §§ ALFA kan överprövas enligt reglerna i lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister (alltså slutligt i Arbetsdomstolen).