



Hällefors kommun

**Styrning och kontroll av anställdas
bisysslor**

KPMG Bohlins AB

2008-03-26

Antal sidor: 6

Anställdas bisysslor

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	2
3.	Syfte	2
4.	Avgränsning	3
5.	Revisionskriterier	3
6.	Ansvarig nämnd	3
7.	Metod	3
8.	Projektorganisation	3
9.	Oberoende och integritet	3
10.	Kvalitetssäkring	4
11.	Reglering	4
11.1	Resultat	5

1. Sammanfattning

Med bisyssla avses varje anställning, uppdrag eller annan verksamhet som en anställd har vid sidan om sin huvudanställning. Om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Det gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig någon sådan.

Vår granskning visar att det finns en skrivelse från personalchefen daterad 2003-05-14 arbetsgivarens rättighet att förbjuda anställda genom att lagstiftningen återges. Enligt kommunens personalchef har arbetsledarna i uppdrag att informera om bisysslor på arbetsplatsträffarna. Frågan om anställdas bisyssla skall tas upp på medarbetarsamtalen. På kommunens intranät, är information till personalen finns, kan man läsa om vilka regler som finns i lagstiftning och avtal angående för bisysslor.

Det finns ingen sammantagen bild av förekomsten av ställda har bisysslor inom respektive nämnd eller i kommunen som helhet.

Vi anser att:

- De regler som finns i lagstiftning och avtal bör kompletteras med kommunens egna riktlinjer för att ansvariga chefer skall ha ett stöd i bedömningen av huruvida anställdas bisysslor skall tillåtas.
- Rutiner bör tas fram för hur inventeringen skall ske av anställdas bisysslor, t.ex. att det skall göras i samband med anställning och vid medarbetarsamtal, samt att det skall dokumenteras och sammanställas och rapporteras till ansvarig nämnd.

Till stöd för bedömningen används lämpligen den checklista som finns som bilaga till SOU 2000:80.

2. Bakgrund

Vi har av Hällefors kommuns revisorer fått i uppdrag att granska vilken kontroll kommunen har av anställdas bisysslor. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2008.

Riksdagen fattade i november 2001 beslut om ändring i lagen om offentlig anställning (LOA). Det innebär att fr.o.m. årsskiftet 2001/2002 gäller förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla 7 § LOA även för arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Beslutet medför att kontrollsystemet för aktuella bisysslor skärps och förtydligas. Offentligt anställda får inte ha bisysslor som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet, förtroendeskadliga bisysslor.

Arbetsgivaren kan också förbjuda arbetstagare att ha bisysslor som inverkar hindrande på arbetet eller som innebär att arbetstagaren konkurrerar med arbetstagarens verksamhet. Detta följer av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB 01) § 12.

Med bisyssla avses varje anställning, uppdrag eller annan verksamhet som en anställd har vid sidan om sin huvudanställning. Om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Det gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig någon sådan. Bestämmelserna gäller däremot inte utrymme för bisyssleförbud "för säkerhets skull".

Arbetstagare är enligt 7 b § LOA skyldiga att på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor.

Hällefors kommuns revisorer bedömer i sin *risk- och väsentlighetsbedömning* att kontrollen av anställdas bisysslor är betydelsefull bland annat ur förtroendesynpunkt för kommunen.

3. Syfte

Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av anställdas bisysslor är tillfredsställande.

Vi kommer därför att granska:

- Vilka riktlinjer finns i kommunen avseende anställdas bisysslor
- Hur sker uppföljning och kontroll av anställdas bisysslor

4. Avgränsning

Granskningen omfattar hanteringen av anställdas bisysslor.

5. Revisionskriterier

I granskningen har gjorts en övergripande bedömning om rutinerna kraven avseende bisysslor som fastställts i:

- Allmänna bestämmelser 3 kap 8§ Bisyssla.
- Lagen om offentlig anställning, 7§ Bisyssla
- Kommunfullmäktige och nämndernas beslut och riktlinjer avseende bisysslor.

6. Ansvarig nämnd

Granskningen avser kommunstyrelsen samt nämnderna.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Skriftliga frågor som ställs till förvaltningschefer
- Telefonintervju med personalchef

8. Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist certifierad kommunrevisor.

9. Oberoende och integritet

Vi har i enlighet med Skyrevs utkast till rekommendation nr 4 prövat vårt oberoende. Vi har inte funnit några sådana omständigheter som tyder på att vårt oberoende och integritet kan ifrågasättas.

10. Kvalitetssäkring

Kvalitetssäkring av granskningen och revisionsrapporten har skett i enlighet med KPMGs gällande rutiner.

11. Reglering

Regleringen för anställdas bisyssla återfinns i:

Allmänna bestämmelser, Kap 3 Anställning, § 8 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i **7 § lagen om offentlig anställning (LOA)**. Nedan följer en sammanfattning av den information som gavs i Sveriges kommuner och landstings cirkulär 2002:5.

Riksdagen fattade den 29 november 2001 beslut om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA. Det innebär att från och med den 1 januari 2002 gäller förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA även för arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Beslutet medför att kontrollsystemet för förtroendeskadliga bisysslor skärps och förtydligas.

Med bisyssla avses varje anställning, uppdrag eller annan verksamhet som en anställd har vid sidan om sin huvudanställning. Offentligt anställda får inte ha bisysslor som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet, förtroendeskadliga bisysslor. Det är endast förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor som regleras i 7 § LOA.

Arbetsgivaren kan också förbjuda arbetstagare att ha bisysslor som inverkar hindrande på arbetet eller som innebär att arbetstagaren konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Detta följer av Allmänna bestämmelser (AB) § 12. En och samma bisyssla kan hänföras till flera bisyssletyper, t.ex. vara både förtroendeskadlig och konkurrerande.

Av 7 § LOA framgår att en arbetstagare inte får 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.

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor syftar till att upprätthålla allmänhetens förtroende för den saklighet och opartiskhet som grundlagen kräver av förvaltningen.

Den arbetstagare som bryter mot det lagfästa förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor kan drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder, såsom disciplinpåföljd enligt AB eller uppsägning på grund av personliga skäl.

Arbetsgivare är enligt 7 a § LOA skyldiga att på lämpligt sätt informera sina arbetstagare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten.

Det finns inga formföreskrifter för hur informationen ska lämnas. För att minska risken för att förtroendeskadliga bisysslor förekommer torde en skriftlig information om bisysslor vara lämplig, vilket många kommuner har redan idag. Frågan bör även tas upp vid anställning och på personalmöten.

Det förhållandet att en arbetsgivare har eller inte har lämnat information - rättvisande eller missvisande - påverkar inte i sig bedömningen av om en viss arbetstagares bisyssla är förenlig med lagens bestämmelse om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor eller inte.

Arbetstagare är enligt 7 b § LOA skyldiga att på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor. När det gäller en otillåten bisyssla som en arbetstagare redan har kan arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska upphöra med bisysslan inom en viss tid, enligt propositionen högst ett par, tre månader.

Till stöd för bedömningen finns en checklista som bilaga till SOU 2000:80.

11.1 Resultat

I en skrivelse från personalchefen daterad 2003-05-14 klargörs arbetsgivarens rättighet att förbjuda anställda genom att lagstiftningen återges.

I skrivelsen står bland annat att "När det gäller bisyssla har arbetsgivaren en fri bedömnings- och beslutanderätt under förutsättning att den används enligt god sed på arbetsmarknaden, d.v.s. ej används på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt".

Denna skrivelse togs fram dels med anledning av en förändring i lagstiftningen som skedde 2002 men även på grund av att man såg ett problem med att anställda inom äldre- och handikappomsorgen arbetade extra på sina lediga dagar. I skrivelsen understryks

att tanken med alternativa arbetstidsmodeller som finns inom äldre- och handikappomsorgen, var att de anställda skulle få bättre möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen i syfte att förhindra ohälsa och motverka sjukfrånvaro.

Enligt kommunens personalchef har arbetsledarna i uppdrag att informera om bisysslor på arbetsplatsträffarna. Frågan om anställdas bisyssla skall tas upp på medarbetarsamtalen. Det sker ingen rapportering till nämnden. I vissa fall har enhetschef informerat förvaltningschefen. På kommunens intranät, är information till personalen finns, kan man läsa om vilka regler som finns i lagstiftning och avtal angående för bisysslor. I kommunförvaltningens introduktionsprogram finns inte information om regleringen kring bisysslor men enligt personalchefen kommer man att lägga in det.

Enligt personalchefen förekommer fortfarande att anställda har bisysslor inom äldre och handikappomsorgen. Även i övriga verksamheter förekommer det men det finns ingen sammantagen bild av hur det ser ut i kommunen. Det är varje chefs ansvar att ha kontrollen och det sker ingen rapportering av hur många personer det rör sig om.

Inom Bildningsförvaltningen har frågan diskuterats inom ledningsgruppen med anledning av denna granskning och man har beslutat att via mail eller arbetsplatsträff informera om skyldigheten att anmäla bisyssla. Det har också förts en diskussion om vilken typ av bisysslor som kan inverka på det ordinarie arbetet.

Kommentarer

Att anställda har bisysslor kan ge konsekvenser för kommunen på flera sätt t ex förtroendeskada eller en allt för stor arbetsbelastning på personalen. Vi anser att de regler som finns i lagstiftning och avtal bör kompletteras med kommunens egna riktlinjer för att ansvariga chefer skall ha ett stöd i bedömningen av huruvida anställdas bisysslor skall tillåtas. Vi anser att rutiner bör tas fram för hur inventeringen skall ske av anställdas bisysslor, t.ex. att det skall göras i samband med anställning och vid medarbetarsamtal, samt att det skall dokumenteras och sammanställas och rapporteras till ansvarig nämnd. Till stöd för bedömningen används lämpligen den checklista som finns som bilaga till SOU 2000:80.

KPMG, dag som ovan

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunrevisor

