

Cirkulärnr: 17:50
Diariernr: 17/05350
P-cirknr: 17-2:28
Nyckelord: Bisyssla, bisysslor, LOA, AB § 8
Handläggare: Johan Thörn
Avdelning: Arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2018-01-24
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Information om regler i lag och kollektivavtal om
bisyssla

P A C T A

CIRKULÄR 17:50

Avdelningen för arbetsgivarfrågor
Förhandlingssektionen
Johan Thörn

Nyckelord: Bisyssla, bisysslor, LOA, AB § 8

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Information om regler i lag och kollektivavtal om bisyssla

SKL/Pacta har nedan samlat information om reglerna i lag och kollektivavtal gällande bisyssla.

Tillämpliga regler i lag och kollektivavtal för anställda inom kommun och landstingssektorn

Bestämmelser om bisyssla för arbetstagare som har, eller har för avsikt att åta sig en sådan, finns beskrivet i Allmänna bestämmelser, AB § 8. Vidare finns en regel avseende förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning, LOA.

Vad är en bisyssla?

I Arbetsdomstolens dom AD 1985 nr 69, beskrivs bisyssla: *Med bisyssla förstås 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 huvudarbetsgivaren 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.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.

Dessa uppdrag kan däremot utgöra bisyssla enligt LOA 7 § och de kan anses förtroendeskadliga och därmed förbjudas för arbetstagare som är anställda i kommuner, landsting, region eller kommunalförbund. Samma regler gäller för staten, se AD 2011 nr 83.

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.

Observera att LOA gäller för anställda i kommunalförbunden trots att de är anslutna till Pacta. Det beror på att kommunalförbund är en myndighet.

Bisyssla enligt AB § 8

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna. Medarbetarna är fria att ha en bisyssla så länge den inte är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig. Om så är fallet kan den förbjudas med stöd av AB § 8 AB punkterna a) – c) nedan.

För arbetstagare i kommun, landsting, region eller kommunalförbund

För arbetstagare anställda i kommun, landsting, region eller kommunalförbund gäller AB § 8 punkt a) – b). Punkt c) gäller inte eftersom dessa arbetstagare omfattas av reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § LOA.

För arbetstagare hos arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta

För arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare anslutna till Pacta gäller bestämmelsen i AB § 8 punkt a) - c) fullt ut. Punkt c) har tillkommit för att arbetsgivarna ska kunna förbjuda bisysslor som kan skada förtroendet även för arbetstagare hos Pactas medlemsföretag.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den bedöms:

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna

Det vill säga, att bisysslan exempelvis, på grund av dess omfattning eller intensitet medför att arbetstagaren på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, eller att tider kolliderar vilket medför att arbetstagaren inte kan arbeta vissa tider, eller andra arbetshindrande skäl, (jfr dom i AD 1997 nr 18).

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens

Det vill säga att arbetstagaren exempelvis 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, (jfr dom i AD 1999 nr 27).

c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren (punkt c) gäller endast för arbetstagare hos Pactas medlemsföretag.

Det vill säga att arbetstagaren har en bisyssla hos privat eller annan utförare som kan skada förtroendet för arbetstagaren, annan arbetstagare eller verksamheten. Förtroendeskada kan till exempel vara att arbetstagaren har ett uppdrag i en verksamhet som levererar varor eller tjänster till arbetsgivaren. Punkt c) har tillförts för att hantera frågan om förtroendeskadlig bisyssla för de arbetsgivare som är anslutna till Pacta, men som inte omfattas av LOA.

Arbetsgivaren kan inte utfärda generella förbud mot bisyssla, eller förbud ”för säkerhets skull”. Arbetsgivaren 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.

Arbetsgivaren ska inte samla in personuppgifter om sådana uppdrag som anges i AB § 8 mom 2. Uppgifter om fackliga, politiska uppdrag och andra ideella föreningsuppdrag anses typiskt sett som känsliga personuppgifter. Alla uppgifter som samlas in blir dessutom allmän handling. Endast i samband med bedömning av förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA 7 § är arbetstagaren skyldig att informera arbetsgivaren även om ideella uppdrag.

Förtroendeskadlig bisyssla regleras i 7 § LOA

LOA gäller endast arbetstagare i kommuner, landsting, region eller kommunalförbund. Enligt 7 § LOA är det förbjudet för en arbetstagare att som bisyssla ha en anställning, ett uppdrag eller en verksamhet som rubbar förtroendet för arbetstagarens, någon annan arbetstagare eller myndighetens anseende.

När det gäller förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA ska arbetsgivaren informera om vilka förhållanden som kan göra att en bisyssla anses förtroendeskadlig. Som stöd för arbetsgivarens bedömning av om en bisyssla kan anses förtroendeskadlig finns en checklista i [cirkulär 2002:5](#).

Arbetsstagarens anmälningsskyldighet

Enligt AB 17 är arbetstagaren skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan. Informationen ska innehålla till exempel, huvudman för bisysslan, omfattning, varaktighet och kontaktuppgifter.

Det betyder att om det blir aktuellt för en arbetstagare att åta sig en bisyssla, eller om arbetstagaren har en pågående bisyssla, ska bisysslan anmälas till arbetsgivaren som prövar om bisysslan är förenlig med arbetstagarens uppdrag.

Bisysslan kan förbjudas om arbetsgivaren bedömer att den faller under någon eller flera av punkter, a) – c) ovan, eller inom ramen för 7 § LOA.

En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla en pågående eller förestående bisyssla till arbetsgivaren kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

Arbetsgivarens skyldighet

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagarna om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas. Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal informera om skyldigheten att anmäla bisyssla och därutöver informera på lämpligt vis, till exempel på arbetsplatsträff och vid introduktion av nya medarbetare.

Förbud mot bisyssla

Arbetsgivaren kan förbjuda en arbetstagare att åta sig, eller fortsätta en pågående bisyssla, enligt punkterna a) – c) ovan.

Det är arbetsgivaren som avgör om en bisyssla ska förbjudas och bedömningen görs utifrån kollektivavtalet och i förekommande fall lagen. Beslutet kan enbart angripas om det är godtyckligt.

En bisyssla behöver inte godkännas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska känna till att medarbetaren har en bisyssla och har möjlighet att förbjuda den om det krävs. Arbetsgivaren ska få den information som är nödvändig för att bedöma bisysslan och dess omfattning. Om en bisyssla formellt godkänns så finns risk för onödiga diskussioner om den ökar i omfattning och varaktighet.

Förhandlingsskyldighet vid förbud mot bisyssla

Mot bakgrund av att det i AB 17 ställs högre krav på arbetstagare att själv anmäla sin bisyssla bedömer SKL/Pacta att förbud om bisyssla behöver förhandlas enligt MBL.

Arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL med arbetstagarens fackliga organisation inför beslut om förbud av bisyssla enligt AB, § 8 a) - c)

Vid beslut om förbud av förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA föreligger däremot ingen förhandlingsskyldighet enligt MBL. Detta beror på att LOA är tvingande lagstiftning. Däremot ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt beslut innehållande en motivering till beslutet.

Frågor

Frågor om bisyssla och detta cirkulär kan ställas till förhandlingssektionens servicetelefon 08-452 75 10

Sveriges Kommuner och Landsting
Arbetsgivaravdelningen



Jeanette Hedberg



Johan Thörn