

Cirkulärnr: 2002:5
Diariernr: 2000:2391
P-cirknr: 2002-2:1
Nyckelord: Bisyssla, LOA
Handläggare: Lotta Kärger
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2002-01-15
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Förtroendeskadliga bisysslor
Bilagor: SFS 2001:1016
Checklista för bedömning av bisysslors förtroendeskadlighet

Personalpolitik: 2002-2:1

Nyckelord: Bisyssla, LOA

Förhandlingssektionen
Lotta Kärger

2002-01-15

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Förtroendskadliga bisysslor

Bakgrund

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 förtroendskadliga bisysslor i 7 § LOA även för arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Beslutet medför att kontrollsystemet för förtroendskadliga 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, förtroendskadliga bisysslor. Det är endast förbudet mot förtroendskadliga 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 förtroendskadlig och konkurrerande.

Förhållandet LOA - AB

I AB regleras samtliga typer av bisysslor. Ändring av dessa bestämmelser får anstå till den pågående översynen av AB är slutförd. Observeras ska dock att bestämmelserna om de förtroendskadliga bisysslorna i LOA är tvingande och tar över kollektivavtalsbestämmelserna i den delen för anställda i kommuner, landsting och kommunalförbund. AB:s bestämmelser gäller dock fullt ut för arbetstagare anställda i kommunala företag som tillämpar kommunala avtal.

Nedan redogörs för ändringarna i LOA.

Förbud i LOA mot förtroendskadliga bisysslor även för arbetstagare hos kommuner, landsting och kommunalförbund

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

Enligt regeringens proposition 2000/01:147 svarar kommuner och landsting i dag för den helt övervägande delen av den offentliga förvaltningen. Den allmänhet vars förtroende för förvaltningen bestämmelsen om förbud mot förtroendskadliga bisysslor är till för att skydda har minst lika mycket kontakt med kommunala förvaltningar som med statliga myndigheter. De kommunala förvaltningarna utövar makt och myndighet, tillsyn och kontroll och bedriver upphandling på i princip samma sätt som de statliga myndigheterna.

Lagen gör inga undantag motsvarande de som finns i AB för förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer.

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

Arbetsgivarens skyldighet att informera om förtroendskadligheten

Arbetsgivare är enligt 7 a § LOA skyldiga att på lämpligt sätt informera sina arbetstagare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Som ett stöd i det arbetet finns bilagda checklista.

Det finns inga formföreskrifter för hur informationen ska lämnas. För att minska risken för att förtroendskadliga 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 förtroendskadliga bisysslor eller inte.

Arbetstagarens skyldighet att på begäran lämna uppgifter om sina bisysslor

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 arbetsgivaren begär in uppgifter ska integritetsaspekterna beaktas. Ofta kan det räcka med att begära in uppgift om arten av bisysslan för att arbetsgivaren ska kunna konstatera att den är tillåten. Först om det finns särskild

anledning till det bör detaljerade uppgifter om bisysslan begäras in. Uppgifterna kan begäras in muntligt och antecknas om de kan ha betydelse för utgången av ett ärende t.ex. beslut om förbud mot bisysslan.

Befogenheten att begära in uppgifter får givetvis inte utövas på ett sätt som strider mot grundlagarna. Här bör särskilt uppmärksammas att varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot tvång att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende.

Om arbetstagaren vägrar att lämna uppgifter eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter, kan hon/han drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder.

Beslut om att upphöra med förtroendskadliga bisysslor

Arbetsgivarens beslut om att en arbetstagare ska upphöra med eller inte åta sig en förtroendskadlig bisyssla ska enligt 7 c § LOA vara skriftligt och innehålla en motivering.

Beslutet behöver enligt 42 § LOA inte föregås av förhandling enligt 11-14 §§ MBL.

Om det t.ex. efter påpekande från arbetsgivaren står klart att arbetstagaren upphört med eller inte kommer att åta sig en otillåten bisyssla, behöver arbetsgivaren inte fatta något formellt beslut.

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.

Arbetstagaren ska underrättas om beslutet och hur hon/han kan överklaga. Avsikten är också att en arbetstagare som frågar ska få upplysning av arbetsgivaren om denne tagit ställning till om beslut ska meddelas om en viss uppgiven bisyssla.

Tvister om beslutet handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans. I en tvist om beslutet får domstolen för tiden fram till dess att det finns lagakraftgäande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla enligt 38 § LOA.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Lotta Kärger

Bilagor

SFS 2001:1016

Checklista för bedömning av bisysslors förtroendskadlighet