Stockholms läns sjukvårdsområde

# RIKTLINJER FÖR BISYSSLA

**Omfattning**
Alla anställda i Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) omfattas av nedanstående riktlinjer som avser anmälan av bisyssla, upplysning vid nyanställning samt prövning av och förbud mot bisyssla.

**Gällande lag och avtal**
Bisysslor regleras från och med 2002 i LOA( Lagen om offentlig anställning) lagreglerna om förtroendeskadlig bisyssla samt i Allmänna bestämmelser (AB) och kompletteras i vissa fall av speciella avtal.

**Allmänna bestämmelser (AB)**
I AB om Bisysslor, mom 1 och 2 anges följande;

Mom. 1
Arbetstagare skall 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
c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren

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

Arbetsgivaren kan alltså ha skäl att förbjuda bisyssla om arbetsgivaren finner
a) att bisysslan är av en sådan karaktär eller sådan omfattning att den inkräktar på den anställdes ork eller förmåga att klara arbetet hos arbetsgivaren
b) att bisysslan riskerar att försätta den anställde i intressekonflikter
c) att bisysslan konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet
d) att bisysslan ger den anställde fördelar vid tex. upphandling av tjänster p.g.a. insynen i landstingets verksamhet.

**LOA (lagen om offentlig anställning)**
§7 En arbetstagare får inte ha en 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 (i detta fall SLSOs) anseende.

§7 a Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enl.§7.

§7 b En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

§ 7 c En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser åta sig en bisyssla som inte är förenlig med § 7 skall upphöra eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

**Definitioner**
**Otillåtna bisysslor indelas i tre kategorier**

Med **konkurrerande bisyssla** avses all privat verksamhet samt all verksamhet som mot ekonomisk ersättning baseras på avtal med landstinget eller är ansluten till försäkringskassan.
Ex. En landstingsanställd barnmorska som arbetar med ultraljudsundersökningar erbjuds arbeta som barnmorska åt ett privat bolag under två timmar per vecka med samma arbetsuppgifter som i landstinget.
Arbetsgivaren förbjöd bisysslan då den ansågs konkurrera med landstingets verksamhet.

Den **arbetshindrande bisysslan** medför att arbetstagaren inte hinner eller orkar med sitt arbete. Även ideella aktiviteter på fritiden kan utgöra en arbetshindrande bisyssla.
Ex. landstingsanställd skötare arbetar extra i kommunens omsorgsverksamhet eller inom annan landstingsdriven psykiatrisk verksamhet i sådan omfattning att det påverkat arbetet i landstinget vilket uppmärksammats av både arbetskamrater och arbetsledare.

Med **förtroendeskadlig bisyssla** avses bisyssla som rubbar eller tydligt kan påverka tredje mans förtroende för verksamheten och dess bedrivande. Varje chef ska på sin arbetsplats informera om vad som är förtroendeskadlig bisyssla för den egna verksamheten.
Ex landstingsanställd som inleder samarbete/samverkar med annan part t ex läkemedelsföretag som strider mot etiska regler som överenskommits mellan LIF å ena sidan SLL, KI, Sveriges Läkarförbund, Läkarförbundet och Vårdförbundet å andra sidan.

**Handläggningsordning**

**Vid nyanställning**
Det åligger respektive chef att informera nyanställda om vilka regler som gäller för bisysslor inom SLSO samt begära att den nyanställde lämnar uppgifter om eventuella sådana. För chefer regleras detta i anställningskontraktet.

**Under pågående anställning**
Respektive chef skall årligen begära in uppgifter om eventuell förekomst av bisyssla eller planerad bisyssla. Görs lämpligen i samband med det årliga utvecklingssamtalet.

Arbetstagaren skall lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna göra en bedömning av bisysslan.

**Prövning av bisyssla**
Som underlag för en bedömning skall den anställde skriftligen meddela bisysslans omfattning och tidsmässiga förläggning, innehåll samt organisatorisk och verksamhetsmässig koppling. Innehav av bisyssla behandlas mycket restriktivt. En prövning/bedömning sker i varje enskilt fall. Vid bedömningen tas rimlig hänsyn till både verksamhetens och specialitetens intressen. Det innebär bl a att:

- den egna arbetsgivarens verksamhet alltid ges prioritet
- bisyssla inom den egna medicinska specialiteten eller motsvarande endast godtas i undantagsfall
- hänsyn tas till den anställdes funktion och ställning

**Beslut om förbud mot bisyssla**
Bisyssla som bedöms ha stor omfattning, vara förtroendeskadlig för arbetsgivaren eller konkurrerar med den av arbetsgivaren drivna verksamheten anses oacceptabelt och skall förbjudas. Om avsikten är att förbjuda arbetstagaren att utföra/påta sig bisysslan ska ett **beslut** om detta fattas. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

**Avveckling av bisyssla**
Vid förbud av bisyssla skall **skälig tid ges för avveckling.** Överenskommelse sker individuellt men skall normalt inte omfatta mer än tre månader.

**Tjänstledigheter**
Ansökan om tjänstledighet för upprätthållande av anställning som kan innebära konkurrerande verksamhet bör bedömas efter dessa riktlinjer.

**Konsekvensbeskrivning**
Att fullgöra en konkurrerande bisyssla som inte godkänts av arbetsgivaren innebär ett brott mot anställningsavtalet liksom att lämna felaktiga eller ofullständiga uppgifter till arbetsgivaren.

**Åtgärder**
Arbetstagare som bryter mot ovanstående kan drabbas av disciplinpåföljd i form av löneavdrag eller varning. I allvarliga fall kan avsked eller uppsägning av personliga skäl bli aktuellt. I det sistnämnda gäller att saklig grund måste föreligga enligt lagen om anställningsskydd.