

Policy för bisysslor



Policy för bisysslor

Generellt är Östhammars kommun positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i många fall utvecklar arbetstagarens kompetens och erfarenhet. Allmänheten måste dock kunna ha fullt förtroende för Östhammars kommun som rättssäker och effektiv. Arbetstagare kan därför inte inneha bisysslor som kan rubba det förtroendet eller skada Östhammars kommuns anseende, eller på annat sätt inverka negativt på arbetstagarens möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

Denna policy grundas på §§ 7-7c Lag om offentlig anställning (LOA) samt 8 § i det centrala kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB).

Grunden i regleringen av bisysslor är att arbetstagare får ha en bisyssla under förutsättning att;

- bisysslan inte är hindrande för arbetet, dvs bisysslan har en begränsad omfattning och arbetet inte påverkas negativt i omfattning eller tidsmässig förläggning,
- bisysslan inte är förtroendeskadlig, dvs bisysslan får inte riskera att skada förtroendet för kommunen,
- bisysslan inte är konkurrerande, dvs bisysslan inte påverkar arbetstagarens handläggning av ärenden på kommunen.

Om en bisyssla inte uppfyller samtliga ovan nämnda kriterier ska arbetsgivaren besluta att arbetstagaren måste upphöra med eller inte får åta sig bisysslan. I *Riktlinjer för Bisyssla* redogörs mer utförligt för vad som kan utgöra en bisyssla samt vad som kan göra en bisyssla otillåten.

Anmälan

Arbetsgivaren ska regelbundet, minst en gång per år, efterfråga om arbetstagaren innehar bisyssla. Arbetstagare är skyldiga att på arbetsgivarens begäran anmäla en bisyssla och lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma denna. Samtliga nyanställda arbetstagare, som har en anställning om minst 6 månader, ska därför anmäla bisyssla. Arbetstagare med anställning om mindre än 6 månader ska anmäla bisyssla när de uppnår rätten till företräde till ytterligare anställning, dvs vid 360 dagar.

Bedömning och beslut gällande bisyssla

Beslut gällande att en arbetstagare inte ska åta sig en bisyssla alternativt upphöra med en bisyssla ska fattas av närmaste chef. Om beslut avser kommunchefen ska beslutet fattas av kommunstyrelsens ordförande. Om ett ärende om bisyssla bedöms vara av principiell beskaffenhet eller av synnerlig vikt kan ärendet hänskjutas till KSAU för slutligt avgörande.

Vid bedömningen av om en bisyssla kan anses inverka hindrande för arbetet ska sysselsättningsgraden och arbetstidslagen beaktas. Gällande arbetstidsreglering, semesterbestämmelser etc förutsätter generellt att tiden utöver heltidsmåttet används för vila och rekreation.

Påföljder

Om arbetstagaren i strid med beslutet åtar sig eller fortsätter med den bisyssla som avses med beslutet, kan hen drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd eller, i allvarliga fall, uppsägning. En uppsägning kan normalt endast bli aktuell först då arbetstagaren, trots att hen meddelats disciplinpåföljd, inte upphör med bisysslan.