

Handläggare:
Ulf Åkesson

Landstingsstyrelsen

Svar på fråga angående tillämpningen av riktlinjer för bisysslor inom Stockholms läns landsting

Ärendebeskrivning

Birgitta Sevefjord (V) har frågat vilka regler som gäller i Stockholms läns landsting för anställd personal beträffande dels aktieinnehav i en konkurrerande verksamhet, dels när personal remitterar till egen privat klinik där personal har ägarintressen i konkurrerande verksamhet

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att anse frågan från Birgitta Sevefjord besvarad med den redovisning som lämnas från förvaltningen.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Av det regelverk som beskrivits nedan gäller att ett aktieinnehav i en konkurrerande verksamhet kan utgöra en otillåten konkurrerande bisyssla alternativt en förtroendeskadlig sådan. En bedömning måste göras i varje enskilt fall. Det är som utgångspunkt inte tillåtet att remittera till egen privat klinik eller till klinik där det finns ett ägarintresse som i sig bedöms utgöra en konkurrerande verksamhet.

Bakgrund

Regler som rör bisysslor finns i lag, kollektivavtal och även enskilt avtal. Det enskilda anställningsavtalet i sig anses även innehålla en lojalitetsförpliktelse som kan se olika ut beroende på anställningens karaktär – privat eller offentlig anställning, samt vilken typ av befattning som avses. Denna lojalitetsförpliktelse har betydelse för utformningen av regelverket rörande bisyssla. Typiskt sett anses det finnas ett större krav på lojalitet för tjänstemän med ett självständigt beslutsmandat i ledande befattningar än för andra arbetstagare. Skyldigheten att inte bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet är enligt allmänna arbetsrättsliga regler ett utflöde av lojalitetsplikten.

Förutom den allmänna lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet finns regler om bisysslor i § 8 Allmänna bestämmelser, 7 § lag om offentlig anställning, samt i Riktlinjer för bisysslor inom Stockholms läns landsting, LS 0708-0861. I gällande lagstiftning kompletterat med landstingets riktlinje regleras alla nödvändiga frågor som rör otillåten bisyssla. Ingen ytterligare reglering behövs, däremot utarbetar landstingsstyrelsens förvaltning ett stödmaterial som är klart inom kort.

Enligt det regelverk som finns kan en otillåten bisyssla vara av tre slag

- Förtroendskadlig
- Konkurrerande
- Arbetshindrande

En bisyssla kan vara arbete, eller ett uppdrag åt någon eller att en medarbetare ensam eller tillsammans med annan äger en andel i en juridisk person, till exempel ett aktiebolag och verkar genom den juridiska personen. Bisyslan ska bedömas på samma sätt oavsett i vilken form bisyslan utövas. Ett rent ägarintresse i en verksamhet som bedriver med landstinget konkurrerande verksamhet kan även vara en otillåten bisyssla. I detta fall krävs att medarbetaren ensam eller tillsammans med annan kan utöva ett bestämmande inflytande över den verksamhet som medarbetaren är delägare i. Ett rent passivt ägande där det inte finns ett bestämmande inflytande över verksamheten utgör normalt i sig inte en otillåten bisyssla. Däremot kan en intressekonflikt uppkomma på annat sätt, till exempel kan en delägare inte handlägga frågor som rör förhållandet mellan landstinget och ett sådant bolag som medarbetaren har ett ägarintresse i, eftersom det kan bli fråga om jäv.

Härutöver kan den situationen inträffa till exempel vid nyanställning att en kandidat har ett engagemang i en verksamhet, han eller hon kanske äger en mindre aktiepost i ett företag, som bedriver en verksamhet där det bedöms som olämpligt att ha kvar engagemanget och samtidigt vara anställd i landstinget eller i ett landstingsägt bolag. I detta fall är det fråga om ett medvetet ställningstagande från landstinget och landstinget kan då tydliggöra att det är ett villkor för att bli anställd att avveckla sitt engagemang. Detta behov att genom enskilt avtal precisera och begränsa vilka aktiviteter en medarbetare kan utföra på sin fritid bör förekomma endast på poster av utpräglad förtroendekaraktär där det bedömts som särskilt viktigt att lojaliteten mot landstinget inte ska kunna ifrågasättas.

Förtroendskadlig bisyssla

Regler om förtroendskadlig bisyssla finns i 7 § lag om offentlig anställning och avsikten med regleringen är att säkerställa förtroendet för den offentliga förvaltningen främst genom att jävssituationer och intressekonflikter inte ska uppkomma. Det har bedömts som särskilt viktigt och

därför har frågan reglerats i lag. Regeln i lagen gäller endast förvaltningsdriven verksamhet. För bolagsdriven verksamhet finns en snarlik regel i Allmänna bestämmelser § 8. I bestämmelsen anges att en bisyssla kan förbjudas om den kan påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Konkurrerande

En central förpliktelse i ett anställningsavtal är som nämnts lojalitetsplikten. Sedan gammalt har brott mot denna bedömts som allvarligt. Förbudet mot att konkurrera med arbetsgivaren är en viktig aspekt av lojalitetsplikten och den har även bedömts som så viktig att den har reglerats i kollektivavtal. Av Allmänna bestämmelser § 8 framgår att arbetsgivaren kan förbjuda bisyssla om det skulle innebära arbete i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Med konkurrerande bisyssla avses verksamhet som innebär eller kan innebära men för arbetsgivarens verksamhet till exempel genom att i egen regi eller hos annan arbetsgivare utföra arbete eller uppdrag som innebär produktions- eller intäktsbortfall hos arbetsgivaren, alternativt att det finns en sådan risk. Även ett ägarintresse kan i sig utgöra en konkurrerande bisyssla. Sådan verksamhet är inte tillåten. Särskild uppmärksamhet bör riktas mot sådana fall där patienter styrs över från landstingets verksamhet till annan verksamhet eller där det finns en sådan risk.

Arbetshindrande bisyssla

Arbetshindrande bisyssla är en sådan bisyssla som medför eller där det typiskt sett finns en beaktansvärd risk för en negativ inverkan på arbetsprestationen. Det kan vara fråga om att de olika arbetsuppgifterna tidsmässigt kolliderar eller att den anställde får en alltför tung arbetsbörda. Arbetsmiljön har även betydelse. Semester och kompensationsledighet är till för återhämtning och rekreation. För en deltidsanställd arbetstagare kan det finnas anledning att ha en mer generös inställning, i vart fall om situationen är sådan att arbetsgivaren inte kan erbjuda en heltid.

Toivo Heinsoo
Stf landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör