

Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter

Inledning

Dessa riktlinjer har fastställts av regionstyrelsen 2020-XX-XX, § XX. Riktlinjerna gäller för anställda i Region Skåne. Riktlinjerna kan tillämpas av Region Skånes hel- eller delägda bolag som har fattat beslut på bolagsstämma om att så ska ske.

Riktlinjerna innehåller regler om:

- Bisysslor
 - Förtroendeskadliga
 - Arbetshindrande
 - Konkurrerande
- Interna sidouppdrag
- Anlitande av företag som medarbetare är engagerade i
- Samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin

Riktlinjerna innehåller även kortfattad information om jäv.

Anpassningar för hel- eller delägda bolag

Riktlinjerna är anpassade för bolag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona då reglerna om bisysslor är likalydande med följande undantag. Reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i Lagen (1994:260) om offentlig anställning ("LOA") gäller inte för anställda i bolag. Istället gäller AB § 8 mom 1c (bisyssla som påverkar medarbetarens handläggning av ärenden). Vidare gäller inte jävsbestämmelserna i kommunallagen för anställd i kommunalt bolag.

För bolag som har fattat beslut om att tillämpa riktlinjerna gäller dessa med vederbörliga ändringar (*mutadis mutandis*). Med Region Skåne avses berört bolag, med förvaltningschef den chef som har behörighet att pröva bisyssla och fatta beslut om förbud mot bisyssla osv.

Grundhållning

- *Bisyssla ska alltid vara anmäld och prövad.*
- *Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna. Medarbetarna är fria att ha en bisyssla så länge den inte är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig.*
- *Bisyssla kan utgöra komplement till regionens verksamhet.*
- *Förtroendeskadlig bisyssla ska inte tillåtas.*
 - *Vid tveksamhet ska bisysslan bedömas som förtroendeskadlig*
- *Arbetshindrande bisyssla ska prövas restriktivt.*
- *Konkurrerande bisyssla ska prövas restriktivt.*
 - *med undantag av vad som framgår av dessa riktlinjer*
- *Bisyssla som innebär arbete i bemanningsföretag eller motsvarande verksamhet som utför tjänst åt Region Skåne ska bedömas restriktivt.*
- *Chefer är en förebild för medarbetarna och det innebär att chefer ska visa särskild restriktivitet med egna bisysslor.*
- *Förvaltningschef prövar efter intern beredning varje medarbetares bisyssla, och fattar beslut om förbud i förekommande fall.*
- *En viss typ av bisyssla kan aldrig förbjudas generellt, en prövning måste ske i varje enskilt fall.*
- *En samlad dokumentation ska finnas på varje förvaltning.*

Anställningsavtalet

Genom anställningsavtalet förbinder sig varje medarbetare att vara lojal mot Region Skåne som arbetsgivare. Medarbetaren ska därför alltid prioritera arbetsgivarens verksamhet och får inte agera på ett sätt som medför att arbetsgivaren lider skada. Förbudet mot att konkurrera med arbetsgivaren är en viktig aspekt av lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten inskränker inte yttrande- eller meddelarfriheten.

Förutom lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet finns regler om bisysslor i gällande kollektivavtal, Allmänna bestämmelser (AB), i LOA samt i dessa riktlinjer.

Bisysslor

Med bisyssla avses varje arbete eller uppdrag – tillfälligt eller permanent – som utförs vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. För bedömningen av om det är fråga om en bisyssla saknar det betydelse om det sker i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag. Det har heller ingen betydelse om bisysslan ger ekonomisk kompensation eller om bisysslan utförs enbart på ledig tid/semester etc. Aktiviteter som typiskt sett hör till privatlivet räknas dock inte som bisyssla till exempel att utöva en hobby eller att sköta sina egna och familjens privata angelägenheter.

2020-08-24

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB. De räknas däremot som bisyssla enligt LOA, men normalt omfattas de inte av förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla i LOA.

Förtroendeskadlig bisyssla

Reglerna om förtroendeskadlig bisyssla finns i LOA och gäller endast anställda i Region Skåne.

I ett effektivt och tydligt kontrollsystem av förtroendeskadlig bisyssla ingår

- en skyldighet för arbetsgivaren att informera sina medarbetare om vad som är otillåtet
- en skyldighet för arbetsgivaren att ingripa när man får kännedom om otillåten bisyssla
- en skyldighet för medarbetaren att lämna uppgifter om bisysslan till arbetsgivaren i enlighet med gällande regler därom i LOA (se även rubriken *Anmälan och prövning av bisyssla* nedan).

Förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla gäller bisyssla som kan rubba förtroendet till medarbetarens egen opartiskhet. Medarbetare får inte heller åta sig bisyssla som rubbar förtroendet eller opartiskheten hos annan medarbetare eller som kan skada arbetsgivarens anseende. Det måste ske en samlad bedömning av risken för förtroendeskada och den försvarliga riskgraden i det enskilda fallet. För att underlätta prövningen av förtroendeskadlig bisyssla finns en checklista framtagen, se bilaga 1.

Med förtroendeskadlig bisyssla avses för regionens vidkommande i första hand jävsfrågor av olika slag.

Några exempel:

- medarbetare som handlägger upphandlingsfrågor eller arbetar med egendomsförvaltning och utför arbete/uppdrag åt företag som regionen har affärsrelation med
- läkare anställd av regionen och som har uppdrag privat som försäkringsmedicinsk rådgivare åt Försäkringskassan och bedömer samma patient
- verksamhetschef (eller motsvarande) i regionen som arbetar extra i företag som driver likartad verksamhet och verksamhetschefen där arbetar med lednings- och affärsuppgifter
- medarbetare som arbetar med patienthandläggning i regionen och som i privat verksamhet riskerar handlägga samma patient
- medarbetare som bedriver näringsverksamhet och har Region Skåne som kund. (Detta är enligt praxis allmänt sett inte förenligt med reglerna om förtroendeskadlig bisyssla.)
- medarbetare med uppdrag i en ideell organisation om uppdraget innebär ansvar för medelsförvaltning eller kommersiellt betonad del

2020-08-24

av verksamheten och om organisationen har samröre med Region Skåne

- uppdrag som facklig förtroendeman kan i vissa fall innebära en intressekonflikt, särskilt om man i sin anställning har till uppgift att förhandla för myndigheten, handlägga personalfrågor eller på annat sätt ta till vara arbetsgivarens intressen.

Enligt LOA gäller förbud mot förtroendeskadlig bisyssla i princip även vid tjänstledighet. Detta gäller självfallet inte om medarbetaren har en anställning för vilken förbudet saknar betydelse.

Jäv

Regler om jäv för offentliganställda finns bland annat i kommunallagen (2017:725). Reglerna syftar till att garantera objektivitet och saklighet inom offentlig verksamhet och hör nära samman med reglerna om förtroendeskadliga bisysslor. Även om bisyssla är godkänd kan jävsproblematik uppstå.

Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Alla medarbetare i Region Skåne har en skyldighet att självmant bedöma om jäv föreligger och anmäla detta till arbetsgivaren, normalt till närmsta chef.

Vid tveksamhet om jäv föreligger bör frågan tas upp till diskussion. I tveksamma fall tillämpas en försiktighetsprincip. Notera att en medarbetare som är jävig inte får delta i handläggningen av ett ärende eller ett uppdrag.

Bisyssla som påverkar medarbetarens handläggning av ärenden

Vad som framgår under denna rubrik gäller endast för medarbetare som är anställda i bolag som är anslutna till Sobona och som har antagit dessa riktlinjer.

Enligt AB § 8 mom 1 c gäller att arbetsgivaren kan förbjuda bisyssla om den kan påverka medarbetarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren. Med detta avses att det finns en risk för att förtroendet för arbetsgivarens verksamhet rubbas. Förtroendeskada kan till exempel uppkomma om medarbetaren har ett uppdrag i en verksamhet som levererar varor eller tjänster till arbetsgivaren. En helhetsbedömning ska göras. Vid tveksamhet ska bisysslan förbjudas.

Förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL föreligger före beslut om förbud mot bisyssla som kan påverka medarbetarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Arbetshindrande bisyssla

Reglerna om arbetshindrande bisyssla finns i AB § 8 mom 1a och är till för att skydda arbetsgivarens intressen så att medarbetaren kan fullgöra en fullgod arbetsprestation.

2020-08-24

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den bedöms inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Med detta avses att bisysslan exempelvis, på grund av dess omfattning eller intensitet medför att medarbetaren på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Vidare avses att tider kolliderar vilket medför att medarbetaren inte kan arbeta vissa tider samt andra arbetshindrande skäl såsom hög sjukfrånvaro och pågående rehabiliteringsprocess. Från arbetsgivarens perspektiv är det viktigt att medarbetaren orkar med sitt ordinarie arbete.

Regelbundet arbete hos bemanningsföretag, annan region, kommun, företag eller i egen näringsverksamhet utöver anställningen i Region Skåne kan vara exempel på sådan belastande bisyssla.

Konkurrerande bisyssla

Reglerna om konkurrerande bisyssla finns i AB § 8 mom 1b och är till för att skydda arbetsgivarens intressen.

Exempel på konkurrerande bisyssla är att medarbetaren är anställd eller har uppdrag hos en privat eller annan utförare i samma typ av verksamhet som ryms inom Region Skånes verksamhetsområde och som bedöms konkurrera eller kunna konkurrera med arbetsgivaren.

Det får inte förekomma bisysslor som möjliggör att patienter kan styras över från Region Skånes verksamheter till egen näringsverksamhet eller annan verksamhet där medarbetaren har intressen. Bisysslan kan i sådana fall även vara förtroendeskadlig.

Bisyssla som komplement till regionens egen verksamhet

Ur ett tillgänglighetsperspektiv *kan* det ligga i regionens och medborgarnas intresse att

- medarbetare från den specialiserade vården arbetar inom Hälsoval Skåne
- medarbetare från den specialiserade vården arbetar inom specialistvårdvalen (Vårdval Skåne)
- privata näringsidkare med uppdrag för Region Skåne (dock ej inom personaluthyrning) ges möjlighet att utföra det uppdrag som regionen har beställt.

I de fall båda verksamheterna drivs av regionen blir detta ett internt sido-uppdrag och ingen bisyssla. Då medarbetare inom den specialiserade vården åtar sig att också tjänstgöra i av regionen bedriven primärvård kan det ske genom partiell arbetsbefrielse från den ordinarie anställningen. Lönen i primärvårdsanställningen kan behöva prövas. Se vid var tid gällande regler för ersättning vid interna sidouppdrag.

Om verksamheten däremot bedrivs privat uppkommer problematiken med konkurrerande bisyssla. I dessa fall kan bisysslan ändå beviljas. En

grundförutsättning är dock att bisysslan inte bedöms leda till något men för Region Skåne såsom till exempel kompetens- eller resursbrist i Region Skånes verksamheter. Bisysslan ska i normal ordning även prövas utifrån om den är arbetshindrande eller förtroendeskadlig.

Ett beslut om ackreditering innebär inte per automatik att bisysslan är godkänd utan prövning ska ske enligt gällande riktlinjer för prövning av bisysslor.

Samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin samt bilaga med specifikation av samverkanssituationer

Det finns gemensamt överenskomna regler om vad som gäller när hälso- och sjukvårdens och industrins medarbetare ska samverka med varandra inom olika områden. Det åligger respektive förvaltning att tillse att medarbetare och chefer har god kunskap om reglerna (se bilaga 2).

Medarbetare och chefer inom hälso- och sjukvården utgör många gånger ett viktigt inslag i olika aktiviteter, till exempel forskning, utbildning, konferenser, produktutveckling och rådgivande organ, så kallade advisory boards. Det är alltid arbetsgivaren som avgör om uppdraget är ett uppdrag i tjänsten eller är att betrakta som en bisyssla. Uppdrag i tjänsten ska vara skriftligt överenskommet mellan medarbetaren, medarbetarens arbetsgivare och företaget. Även vid bisyssla ska uppdraget vara skriftligt överenskommet i ett avtal enligt ovan. Arbetsgivaren ska pröva uppdraget utifrån samma utgångspunkter som gäller för bisysslor.

Förenad anställning

För professor/specialistkompetent läkare med förenad anställning krävs synnerliga skäl för att förbjuda bisyssla i form av enskild läkarverksamhet, dock högst 6 timmar per vecka enligt punkten 30 i Specialbestämmelser för läkare. Därutöver får enskild läkarverksamhet utövas endast i den mån arbetsgivaren medger det. I frågan om andra bisysslor gäller AB § 8 dvs. samma regler som för övriga medarbetare.

Arbetsredskap m.m.

Vid utövande av bisyssla är det inte tillåtet att använda sig av arbetsgivarens egendom, såsom lokaler, datorer och papper utan överenskommelse med arbetsgivaren om finansiering. Vidare får inte egen arbetstid Region Skånes övriga personella resurser, brevpapper, logotyper etc. användas.

Ingen bisyssla får utövas på ett sådant sätt att det kan uppfattas som om Region Skåne medverkar i verksamheten exempelvis genom att hänvisa till sin anställning i Region Skåne, visar bilder från sin arbetsplats på Internet eller i annan marknadsföring, som kan uppfattas som om Region Skåne står bakom aktiviteten eller rekommenderar den.

Anmälan och prövning av bisyssla

Förekomsten av bisyssla ska vara känd samt dokumenterad av förvaltningen enligt var tid gällande regiongemensam rutin och dokumenthanteringsplan.

Endast i samband med bedömning av förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA är medarbetaren skyldig att informera arbetsgivaren om uppdrag som anges i AB § 8 mom 2 dvs. fackliga, politiska och andra ideella föreningsuppdrag (se rubriken nedan).

Medarbetarens skyldighet att självantmäla bisyssla

Samtliga medarbetare är skyldiga att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren enligt gällande kollektivavtal. Medarbetaren ska tillse att anmälda uppgifter är korrekta. Vid ändringar av redan anmäld bisyssla ska ny anmälan ske. Anmälan ska ske till närmsta chef enligt var tid gällande regiongemensamma rutiner.

Medarbetare är skyldiga att lämna de uppgifter om bisyssla som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan – t ex omfattning och förläggning, innehåll samt organisatorisk och verksamhetsmässig koppling.

Rätten att inhämta uppgifter får inte ske på sådant sätt att medarbetaren känner sig skyldig att lämna uppgifter om åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat liknande hänseende.

Medarbetare ska inte självantmäla fackliga, politiska och andra ideella föreningsuppdrag som bisyssla. Uppgifter om fackliga, politiska uppdrag och andra ideella föreningsuppdrag anses typiskt sett som känsliga personuppgifter. Arbetsgivaren kan komma att begära in uppgifter om sådana uppdrag i särskild ordning enligt LOA för bedömning av förtroendeskadlig bisyssla. Medarbetare som känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska självantmeddela detta, normalt till närmsta chefen (se rubriken ”Jäv” ovan).

Skyldighet att medvetandegöra medarbetare

Arbetsgivaren ska medvetandegöra medarbetaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter. Detta ska ske enligt följande:

- Berörd chef ska vid nyanställning lämna information om skyldigheten att självantmäla bisyssla samt gällande regler kring bisyssla.
- Berörd chef ska minst en gång per år i samband med medarbetarsamtalet informera medarbetaren om skyldigheten att självantmäla bisyssla samt ändringar av redan anmäld bisyssla t ex vad gäller omfattning, arbetsinnehåll eller tidsperiod samt, i förekommande fall, informera om behov av omprövning pga. förändrade omständigheter som påverkar bisysslans tillåtlighet.

- Arbetsgivaren ska därutöver tillse att informera medarbetare om skyldigheten att anmäla bisyssla t ex på arbetsplatsträffar.

Respektive förvaltning ska tillse att information om dessa riktlinjer utgör ett obligatoriskt moment i chefsintroduktionen.

Förvaltningschefs ansvar

- Förvaltningschef fattar beslut om förbud i varje enskild prövning av bisyssla som medarbetare vid förvaltningen har, efter beredning inom förvaltningen.
- Förvaltningschef ansvarar för att varje enskild bisyssla prövas i enlighet med dessa riktlinjer. Principen i svårbedömda fall är att det är naturligare att säga nej. Detta gäller särskilt förtroendskadlig bisyssla.
- Medarbetaren ska erhålla besked när förvaltningschef har prövat bisysslan och om bisysslan föranleder någon åtgärd eller inte.

Förbud - förtroendskadlig bisyssla

Förvaltningschef ska besluta att en medarbetare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med förbudet mot förtroendskadliga bisysslor ska upphöra eller inte åta sig bisysslan. Sådant beslut ska enligt LOA vara skriftligt och innehålla en motivering och besvärshänvisning. Regiongemensam mall ska användas. Tvist angående förbud mot förtroendskadlig bisyssla handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I avvaktan på att tvisten slutligt lösts kan domstol bestämma att beslutet inte ska gälla.

Innan beslut om förbud mot förtroendskadlig bisyssla ska arbetsgivaren ha inhämtat rimligt underlag. Medarbetaren bör också ha getts möjlighet att yttra sig.

Förhandlingsskyldighet enligt MBL föreligger inte när förbud mot förtroendskadlig bisyssla ska meddelas. Detta beror på att sådant beslut i princip bara anger arbetsgivarens ställningstagande till ett lagfäst förbud riktat mot medarbetaren.

Förbud - arbetshindrande och konkurrerande bisyssla

Förvaltningschef har rätt att besluta om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Det skall ske skriftligt på regiongemensam mall efter inhämtande av underlag och efter yttrande från medarbetaren. Arbetsgivaren har vid arbetshindrande och konkurrerande bisyssla en fri prövningsrätt (s.k. arbetsgivarventil) att göra en skälighetsbedömning vad gäller arten och omfattningen av bisysslans inverkan på de ordinarie arbetsuppgifterna. Ett beslut om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla kan angripas rättsligt endast om den fria prövningsrätten använts på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt. Tvist hanteras enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

Arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL med medarbetarens fackliga organisation inför beslut om förbud av arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla

Avveckling

Vid förbud mot bisyssla bör skälig tid för avveckling ges, normalt högst tre månader.

Dokumentation

Alla prövningar skall dokumenteras. I de fall prövningen har lett till diskussioner, upplevts tveksam eller utgör gränsfall skall bedömningen, förutom att den dokumenteras, användas som referensmaterial vid bedömning av andra bisysslor av liknande art. I de fall då arbetsgivaren sagt nej till bisyssla eller förbjudit pågående sådan skall detta också dokumenteras. Det är viktigt att medarbetarna behandlas lika utifrån regelverket.

Omprövning av tidigare godkänd bisyssla

Det står arbetsgivaren fritt att ompröva bisyssla som tidigare inte har föranlett någon åtgärd. Berörd chef eller av förvaltningens utsedd handläggare av bisysslor ska initiera omprövning när chef/handläggare får kännedom om nya omständigheter som påverkar bisysslans tillåtlighet. Förändrade omständigheter som medför att omprövning ska ske är till exempel om medarbetaren erhållit ny befattning eller arbetsuppgifter som kan påverka om bisysslan är tillåten enligt 7 § LOA.

Information om hantering av personuppgifter

Lämnade/insamlade personuppgifter om bisyssla behandlas för prövning av bisyssla enligt lag och kollektivavtal samt för personaladministrativa ändamål i syfte att uppnå en kvalitetssäkrad process, en enhetlig tillämpning och kontroll/uppföljning av bisysslor.

Arbetsgivaren kan komma att utföra kontroller, till exempel egna efterforskningar på internet och hos bolagsverket, beträffande bisyssla på förekommen anledning det vill säga vid konkret misstanke om att lämnade uppgifter är felaktiga/inte fullständiga eller vid misstanke om att uppgift om bisyssla inte har lämnats. Verksamhetschef kan fatta beslut om kontroll. Kontroller kan vidare komma att ske enligt vid var tid fastställd internkontrollplan samt i samband med revision enligt kommunallagen. Den rättsliga grunden för kontroll är allmänt intresse. Kontrollerna ska vara ändamålsenliga, effektiva och proportionerliga och inte medföra ett onödigt intrång enskildas privatliv.

Information om hantering av personuppgifter ska lämnas i samband med anmälan av bisyssla.

Misskötsel

Om medarbetaren brister i sina skyldigheter genom att till exempel inte lämna uppgift om bisyssla, genom att lämna felaktiga uppgifter eller genom att fullgöra bisyssla som inte har godkänts av arbetsgivaren kan detta leda till beslut om disciplinpåföljd eller vid svårare eller upprepade fall att medarbetaren skiljs från anställningen.

Bilagor

1. Checklista för bedömning av förtroendskadlig bisyssla
2. Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laboratorietekniska industrin från och med 1 januari 2020 (godkända av regionstyrelsen 2020-03-19, ärendenummer: 2020-POL000129)