

Kan arbetsgivaren hindra mig att arbeta vid sidan om?

Jag arbetar inom barn- och ungdomspsykiatri och driver även ett eget företag där jag tar emot patienter två kvällar i veckan. Nu säger min chef att jag inte sökt deras tillåtelse för detta. Måste jag göra det och kan de förbjuda mig att ha en egen verksamhet på kvällstid?

-Med bisyssla menas varje syssla som utövas vid sidan av anställningen och som inte kan sägas höra till privatlivet (såsom en hobby). Verksamheten i ditt eget företag utgör alltså en bisyssla i förhållande till din anställning.

Det är inte alltid enkelt att ge ett allmänt hållt svar om bisysslor, eftersom varje situation måste bedömas för sig. Men vid en sådan här fråga är en första utgångspunkt lämpligen arbetstagarens lojalitetsplikt. Den ingår automatiskt som en del i anställningsavtalet och gäller för alla anställningar. Lojalitetsplikten innebär att den anställda inte får skada arbetsgivaren, ska sätta dennes intresse först och att arbetstagaren är skyldig att undvika situationer där hon eller han kan komma i en intressekollision med sin arbetsgivare. Det finns ett större krav på lojalitet för tjänstemän i ledande befattningar än för andra arbetstagare.

FÖRUTOM DEN ALLMÄNNA lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet finns regler om bisysslor i kollektivavtal (för dig som landstingsanställd i Allmänna Bestämmelser, AB 05, i 8 §) samt i 7 § Lagen om offentlig anställning). Många arbetsgivare har också egna riktlinjer för bisyssla. I normalfallet är arbetsgivaren positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i de flesta fall utvecklar medarbetarens kompetens och erfarenhet, och bisysslor är i princip tillåtna med vissa begränsningar.

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

- Förtroendeskadlig
- Konkurrerande
- Arbetshindrande

ARBETSGIVAREN HAR RÄTT att förbjuda en bisyssla om den är hindrande för arbetsuppgifterna, om den konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet eller om den påverkar arbetstagarens handläggning av ärenden i arbetet hos arbetsgivaren, det vill säga är förtroendeskadlig. En och samma bisyssla kan hänföras till flera bisyssletyper, till exempel vara både förtroendeskadlig och konkurrerande.

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor inriktar sig på förhållandet mellan myndigheten och allmänheten och regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA). Förbudet är bestämt av de särskilda krav på integritet, saklighet och opartiskhet som allmänheten har ett berättigat krav att ställa på offentlig verksamhet.

Förbudet mot övriga typer av bisysslor är reglerat i kollektivavtal. En arbetshindrande bisyssla föreligger om sysslan på ett negativt sätt påverkar den anställdes arbetsinsats, till exempel genom att de olika arbetsuppgifterna kolliderar i tid eller får till följd att den anställda får en alltför tung arbetsbörda. Den arbetshindrande bisysslan kan förbjudas av arbetsgivaren om den medför att medarbetaren inte hinner eller orkar med sitt arbete, om den påverkar arbetsprestationen eller påverkar möjligheterna till visst övertidsarbete eller förskjuten arbetstid.

MED KONKURRERANDE BISYSSLA avses en bisyssla som menligt påverkar arbetsgivarens affärsverksamhet, och den kan föreligga om sysslan sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som arbetsgivaren har. Det kan exempelvis handla om att patienter styrs över från

landstingets verksamheter till egen näringsverksamhet. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer är normalt en tillåten bisyssla.

Man är inte tvungen att begära tillåtelse för sin bisyssla, men man är skyldig att lämna de uppgifter om bisysslan som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren har vad som kallas för fri prövningsrätt av bisysslor, och kan ensidigt bestämma om bisysslan är tillåten eller inte. Denna möjlighet får inte utnyttjas otillbörligt eller godtyckligt. Jag vet inte av vilket skäl din arbetsgivare vill förbjuda din bisyssla, men svaret är alltså att arbetsgivaren har rätt att fatta ett sådant beslut. Gäller det ett förbud mot arbetshindrande- och/eller konkurrerande bisyssla ska frågan dock förhandlas med berörd facklig organisation före beslut. Ett sådant beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

ETT BESLUT OM FÖRBUD mot en förtroendeskadlig bisyssla enligt Lagen om offentlig anställning kan prövas av domstol. Beslut om förbud mot konkurrerande eller arbetshindrande bisyssla med stöd av Allmänna bestämmelser kan också angripas genom talan i domstol, men domstolen kan då endast pröva om arbetsgivaren har överskridit sin fria prövningsrätt, däremot kan domstolen inte gå in på frågan huruvida arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut.

NIKKI VAGNÉR, FÖRHANDLINGSCHEF