

Bisyssla - riktlinje för SLSO

Dokumentnamn
Bisyssla - riktlinje för SLSO

Regnr
RIK-1632-v.1.0

Gäller fr.o.m
2014-11-24

Ersätter tidigare dokument
2014-10-01

Upprättare
Lena Ustrup Grunditz

Godkänd/signatur
Annika Blomgren Kindborg

Bisyssla - riktlinje för SLSO

Omfattning

Alla månadsanställda medarbetare i Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) omfattas av nedanstående riktlinje som avser anmälan av bisyssla samt prövning av och förbud av 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.

Definition av bisyssla

Bisysslor är i princip alla tillfälliga eller stadigvarande sysslor som utförs vid sidan av anställningen och som inte hör till privatlivet. En bisyssla kan vara en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisysslor.

Anmälan av bisyssla

Vid nyanställning –

Chefen ska informera alla nyanställda medarbetare om vilka regler som gäller för bisysslor inom SLSO samt begära att den nyanställda lämnar uppgifter om eventuella sådana. För chefer regleras detta i anställningskontraktet. Chefer bör föregå med gott exempel vilket innebär att de ska visa särskild restriktivitet med egna bisysslor.

Under pågående anställning –

Respektive chef skall årligen begära in uppgifter om eventuell förekomst av bisyssla eller planerad bisyssla. Detta kan göras i samband med det årliga chef-medarbetasamtalet eller vid annat lämpligt tillfälle (se blankett Bisyssla - anmälan).

Prövning av bisyssla

Som huvudregel gäller att det är tillåtet för medarbetare att ägna sig åt bisyssla, men under vissa förutsättningar kan arbetsgivaren ensidigt förbjuda en bisyssla.

Resultatenhetschef har rätt att fatta beslut om förbud mot bisyssla för medarbetare inom verksamheten, observera att förbudet kan behöva MBL-förhandlas (se sista sidan).

En prövning/bedömning sker i varje enskilt fall. För en medarbetare kan en viss bisyssla vara tillåten medan den för en annan är otillåten, beroende på medarbetarens anställning och arbetsuppgifter.

Vid bedömningen av bisyssla ska hänsyn tas inte bara till den egna verksamheten utan till all verksamhet inom SLSO samt även till övrig hälso- och sjukvård inom SLL.

Otillåten bisyssla

Bisyssla kan anses otillåten om den är:

- Konkurrerande
- Arbetshindrande
- Förtroendeskadlig

Konkurrerande bisyssla

Förbud att konkurrera med arbetsgivarens verksamhet följer av lojalitetsåtagandet i anställningsavtalet och regleras i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser.

Med konkurrerande bisyssla menas arbete inom verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Om medarbetaren arbetar hel- eller deltid i sin huvudanställning har ingen betydelse. Bedömning om bisyssla är konkurrerande eller inte ska göras utifrån om medarbetaren har anställning eller uppdrag i en verksamhet som har samma utbud och kundkrets som SLSO/SLL.

Bisyssla som avser anställning eller uppdrag hos mer än en arbetsgivare/organisation inom Stockholms läns landsting bedöms inte som konkurrerande.

Förutsättningar som ökar sannolikheten för att en bisyssla är konkurrerande:

- Medarbetare som genom privat vårdgivare, bemanningsföretag eller eget bolag, utför samma typ av tjänster som SLSO/SLL erbjuder och mot samma kundkrets.

Exempel: Psykolog eller terapeut som i sitt eget bolag erbjuder samtal/terapi eller handledning

Exempel: Medicinsk sekreterare som är timanställd på en privat vårdcentral för att utföra skrivuppdrag/journalskrivning

Exempel: Läkare som via eget bolag hyr ut sig till privata vårdföretag inom Stockholms län

Exempel: Sjuksköterska som genom bemanningsföretag arbetar med samma vård som Stockholms läns landsting erbjuder

- Medarbetare som har ägarintresse, styrelse-/ledningsuppdrag eller konsultuppdrag i en konkurrerande verksamhet.

Exempel: Skötare/behandlare som har eget bolag och har möjlighet att överföra patienter från SLSO till det egna bolaget

Exempel: Läkare som sitter i styrelsen för ett privat vårdföretag

- Medarbetare som säljer tjänster till SLL och dessa tjänster ingår i medarbetarens normala kompetensområde i anställningen inom SLSO

Exempel: Dietist som genom eget företag håller föreläsningar om nutrition till verksamheter inom SLL

Observera att konkurrerande bisysslor även kan vara förtroendeskadliga!

Arbetshindrande bisyssla

Med arbetshindrande bisyssla menas arbete eller uppdrag som inverkar hindrande på möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation på så sätt att medarbetaren inte orkar med sitt arbete.

Bedömningen om en bisyssla är arbetshindrande måste utgå från konkreta händelser eller ett beteende som på goda grunder kan antas bero på bisysslan. Bisysslans omfattning kan i dessa fall ha en avgörande betydelse.

En heltidsanställd medarbetare kan normalt inte ha en bisyssla i någon större omfattning.

Exempel: Medarbetare har ett annat arbete som leder till att hon/han

- *inte orkar utföra sitt ordinarie arbete på ett fullgott sätt*
- *inte i rimlig omfattning kan beordras att arbeta på övertid, tillfälligt ändra sina arbetstider eller delta i normal jourverksamhet*

Förtroendskadlig bisyssla

Med förtroendskadlig bisyssla avses bisyssla som rubbar eller kan påverka allmänhetens förtroende för verksamheten. En förtroendskadlig bisyssla kan också avse jäv.

Det krävs inte att någon medarbetare har varit opartisk eller att landstingets anseende har skadats utan enbart misstanken om eller risken för att det kan inträffa medför att bisysslan inte är tillåten.

- Ett särskilt allvarligt exempel av förtroendskadlig bisyssla är om medarbetare arbetar hos bemanningsföretag eller i eget bolag åt verksamheter inom SLSO/SLL. Man kan inte vara anställd och samtidigt inneha bisyssla hos sin huvudarbetsgivare SLL.

Exempel: Barnmorska som är anställd inom SLSO och via eget bolag arbetar på Karolinska sjukhuset

Exempel: Sjuksköterska som är anställd inom SLSO och som via bemanningsföretag tar uppdrag inom SLL

- Medarbetare som har intressen i, eller annan koppling till, ett företag som anlitas av SLSO/SLL och som kan ha möjlighet att påverka anlitande av eller inköp från företaget.

Exempel: Handläggare som i sin anställning får tillgång till underlag inför upphandling och har intressen i privat verksamhet som ingår som anbudsgivare

Exempel: Chef som är delägare i konsultbolag och som genom sin anställning inom SLSO har möjlighet att påverka anlitandet av/inköp från bolaget

- Bisysslan är av sådan art att landstingets anseende riskeras.

Exempel: Fysioterapeut som genom eget bolag ägnar sig åt tveksamma alternativa behandlingsmetoder och där det finns en risk att allmänheten kan uppfatta det som om SLSO/SLL står bakom metoden

Exempel: Psykolog som i sitt eget bolag erbjuder en annan typ av behandling än det som erbjuds inom SLSO och som via sin anställning inom SLSO har möjlighet att överföra potentiella kunder

Exempel: Läkare som på uppdrag av försäkringskassan eller försäkringsbolag gör en bedömning av patient som tidigare bedömts av läkare inom SLSO

Exempel: Medarbetare som inleder ett samarbete eller samverkar med annan part t ex läkemedelsföretag (vilket strider mot de etiska regler som överenskommits mellan SLL, KI, Sveriges läkarförbund, Vårdförbundet och Läkemedelsindustriföreningen)

Bisyssla under ledighet

Det är inte förenligt med anställning inom SLSO att under studieledighet, föräldraledighet eller annan lagstadgad ledighet arbeta hos annan arbetsgivare, utan medgivande från huvudarbetsgivaren. Om medarbetare ansöker om tjänstledighet för att arbeta inom en konkurrerande verksamhet ska tjänstledigheten inte beviljas.

Om du som resultatenhetschef vill förbjuda en bisyssla:

Innan beslut fattas om förbud av bisyssla som bedöms vara konkurrerande eller arbetshindrande ska en förhandling enligt MBL § 11 ske med berörd facklig organisation. Efter förhandlingen fattar resultatenhetschef beslut om förbudet. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering (se Beslut om förbud av bisyssla).

Förtroendeskadliga bisysslor ska inte förhandlas.

Stöd inför beslut

Kontakta lokal eller central personalfunktion för råd vid svårare bedömning

Avveckling av bisyssla

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

Åtgärder

Medarbetare som trots förbud fortsätter med sin bisyssla ska tilldelas en skriftlig erinran. I den ska det tydligt framgå att om man inte avslutar sin bisyssla kan det i förlängningen leda till uppsägning av personliga skäl eller avsked.

Verksamheten ska arkivera följande

- Samtliga medarbetares ifyllda blankett om bisyssla (gallras vid inaktualitet)
- Beslut om förbud av bisyssla