



Ann-Sophie Nykrans Svedhem

annsophie.nykranssvedhem@lund.se

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
föreslår kommunstyrelsen

Svar avseende granskning av hantering och kontroll av bisysslor

Sammanfattning

Lunds kommuns förtroendevalda revisorer har låtit genomföra en uppföljning av granskningen 2011 avseende hur kommunen hanterar anställdas bisysslor. Utifrån granskningsresultatet lämnar Lunds revisorer rekommendationer till kommunstyrelsen om åtgärder som kan förbättra kontroll och hantering av bisysslor.

Beslutsunderlag

Förslag till yttrande till revisionen.

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 13 januari 2019.

Rapport gällande granskning av hantering och kontroll av bisysslor daterad 2018-11-20 dnr KS 2018/0985.

Barnets bästa

Förslaget bedöms inte påverka barn eller barns perspektiv.

Ärendet

Granskningen

EY har på uppdrag av Lunds kommuns revisorer gjort en granskning av hur kommunen hanterar anställdas bisysslor.

Utifrån resultatet av granskningen rekommenderar EY följande:

- Tillse att nämnderna löpande informerar medarbetare om anmälningsansvaret rörande bisysslor.
- Göra systematiska uppföljningar av anställdas bisysslor.
- Utveckla befintliga riktlinjer och mallar med tydliga krav på hur anställda ska informeras och när frågan om bisyssla ska diskuteras.

2019-01-14

Diarienummer

KS 2018/0985

Nuvarande rutiner utifrån gällande lag och avtal

Reglering av anställdas bisysslor finns i Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) 7 – 7 d) §§ samt gällande kollektivavtal AB 17, AB 14, BEA, BAL och BUI.

I LOA finns bestämmelser om förtroendskadlig bisyssla. Enligt lagen ska arbetsgivaren informera arbetstagare om vad som kan anses vara förtroendskadligt. Arbetstagaren är på arbetsgivarens begäran skyldig att lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig eller ej. Bedöms bisysslan vara förtroendskadlig är arbetsgivaren skyldig att förbjuda den. Enligt LOA finns ingen skyldighet för arbetstagaren att på eget initiativ informera arbetsgivaren om bisysslor. I förarbetena till LOA påtalas särskilt grundlagsskyddet för varje medborgare att gentemot det allmänna inte behöva ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende. En arbetsgivarens kontroll av bisysslor behöver ske med beaktande av det.

Gällande kollektivavtal för Lunds kommun kompletterar LOA och ger arbetsgivaren möjlighet att förbjuda bisysslor som är arbetshindrande eller konkurrerade med arbetsgivarens verksamhet. Samtliga kollektivavtal utom AB 14 anger att arbetstagaren är skyldig att anmäla bisyssla till arbetsgivaren på eget initiativ.

Arbetstagare som omfattas av AB 14, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbunds avtalsområde, har inte någon anmälningsskyldighet för bisyssla. För dessa gäller istället att de är skyldiga att lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisyssla, dvs när arbetsgivaren frågar efter bisyssla finns en skyldighet att lämna uppgifter.

Kommunens riktlinjer för hantering av bisysslor är antagna 2017. Information om bisysslor finns för såväl chefer som medarbetare på kommunens intranät.

Mot bakgrund av genomförd granskning finns anledning att göra en översyn av nuvarande riktlinjer i syfte att dessa ska ge arbetsgivare och medarbetare ett stöd vid bedömning och hantering av bisyssla. Det kan exempelvis avse registrering av bisyssla, ansvar för kontroll och uppföljning.

2019-01-14

Diarienummer

KS 2018/0985

Kommunkontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

- att uppdra åt kommunkontoret att tillse att riktlinjer för bisysslor revideras.
- att besvara granskningsrapporten med i ärendet upprättat yttrande.

Christoffer Nilsson
Kommundirektör

Carin Hillåker
Bitr. kommundirektör

Beslut expedieras till:
Akten
Kommunrevisionen