

# Får jag ha ett jobb till?

- **En studie rörande arbetsgivarens möjlighet att hindra inkomstbringande bisysslor inom den privata sektorn**

Anton Malmström

Kandidatuppsats i Arbetsrätt

[Handelsrätt]

HT2016

Handledare Marie Appelstrand



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	5
1.1 Bakgrund .....	5
1.2 Syfte och frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Disposition .....	11
<b>2. Lojalitetsplikt</b> .....	12
<b>3. Bisysslor</b> .....	16
3.1 Tillåtna bisysslor .....	17
3.2 Otillåtna bisysslor .....	18
3.2.1 Arbetshindrande bisysslor .....	18
3.2.2 Förtroendeskadliga bisysslor .....	21
3.2.3 Konkurrerande bisysslor .....	23
<b>4. Avtalsrättsliga regleringar rörande bisysslor</b> .....	24
4.1 Kollektivavtal .....	25
4.2 Anställningsavtal .....	27
<b>5. Reglering av bisysslor genom interna regler</b> .....	28
<b>6. Arbetsgivarens möjligheter att kontrollera arbetstagarens utövande av bisysslor</b> .....	31
<b>7. Analys</b> .....	31
7.1 Rätten att neka inkomstbringande bisyssla .....	32
7.2 Påföljder mot att inneha inkomstbringande bisyssla utan arbetsgivarens tillstånd .....	34
7.3 Slutsats .....	37
7.4 Personlig reflektion .....	38
7.5 Fortsatt forskning på ämnet .....	38
7.6 Källkritik .....	39
<b>8. Källförteckning</b> .....	40
<b>Bilaga 1</b> .....	44
<b>Bilaga 2</b> .....	46

## **Förkortningar**

AD Arbetsdomstolen

Ds Departementsserien av offentliga utredningar

Prop Proposition

SFS Svensk författningssamling

SOU Statens offentliga utredningar

## **Sammanfattning**

Att vid sidan av sin ordinarie anställning utöva en bisyssla för att utöka sin inkomst är ett mycket vanligt förekommande fenomen i Sverige. Dock ser ofta inte den primära arbetsgivaren särskilt positivt på bisysslor då dessa kan avleda fokus och sätta ner produktiviteten från arbetstagarens ordinarie yrkesutövning. På grund av detta finns det ett intresse hos arbetsgivaren att hindra arbetstagare från att inneha bisysslor. För arbetstagare verksamma inom den offentliga sektorn finns det lagstiftning som reglerar vilka bisysslor arbetstagare får inneha i form av Lagen om offentlig anställning (1994:260). Dock saknas motsvarande lagstiftning inom den privata sektorn vilket gör att andra faktorer reglerar vilka bisysslor en arbetstagare kan ha och arbetsgivarens möjlighet att reglera detta.

Syftet med denna uppsats är därför att utreda, beskriva och analysera de möjligheter en arbetsgivare inom den privata sektorn har att hindra sina arbetstagare att inneha bisysslor. Dessa skall därefter presenteras i uppsatsen. Som redans nämnts ovan så saknar ämnet bisysslor inom den privata sektorn reglering i lagtext, därför kommer uppsatsen i huvudsak använda rättspraxis för att visa på rådande förhållande.

Uppsatsens utredning har visat att med hjälp av arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, kollektivavtal, anställningsavtal, samt interna regler på arbetsplatsen så kan arbetsgivare i hög grad reglera sina arbetstagares chanser till att utöva bisysslor. Ifall arbetstagaren inte själv har rapporterat att denne utövar en bisyssla kan arbetsgivaren vidta olika åtgärder gentemot arbetstagaren. I vissa fall kan det röra sig om avsked eller uppsägning och i vissa fall får arbetstagaren helt enkelt upphöra med sin bisyssla. Tydligt är i alla fall att ifall arbetsgivaren önskar hindra arbetstagaren från att utöva sin bisyssla finns det få chanser för arbetstagaren att bestrida beslutet.

## **English summary**

To have a secondary employment in addition to your full time job is quite a common occurrence in Sweden. However the main employer often doesn't appreciate that their employees have additional obligations to their main employment. Secondary employment can risk reducing the productivity of employees. Because of this, the primary employer has an interest to prevent their employee from holding secondary employment. For the employees in the Swedish public sector there are regulations that prevent them from holding certain secondary employments. This regulation is found in the law regarding employment in the public sector (Lagen om offentlig anställning (1994:260)). However in the private sector no equivalent regulation exists. This means that there are other factors that regulate which secondary jobs an employee can hold and which possibilities an employer has to regulate such secondary jobs.

The purpose of this essay is therefore to investigate, describe and analyse the possibilities an employer within the private sector has to prevent their employees from having secondary employment. As already stated the subject of secondary employment in the private sector has no regulations within the Swedish law, therefore this essay will mainly study case law regarding the topic to present the current situation.

The research has showed that with the help of the employee's duty of loyalty towards the employer, collective agreement, employment contracts, and internal regulations, the employer can significantly lessen the chances for its employees from taking on secondary employment. Furthermore if the employee has not voluntarily reported that they are holding a secondary employment the employer can take action towards the employee. The degrees of actions the employer can take differ and range from firing the employee to simply demanding they cease with their secondary employment. It is however clear that if the employer wishes to stop the secondary employment there are few chances for the worker to contest the decision.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

I Sverige kan man lätt få uppfattningen att en arbetsgivare inte har något att säga till om rörande vad en arbetstagare gör utanför sin arbetstid. Till exempel kan man tro att om en arbetstagare önskar utöka sin inkomst och väljer att skaffa sig en extra inkomstbringande anställning eller *bisysla*, som den korrekta juridiska termen är, så är detta arbetstagarens privata angelägenhet och inget som en arbetsgivare skall blanda sig i eller kan påverka. Bisyslan utförs ju faktiskt på arbetstagarens "fritid".

Detta är dock inte korrekt då begreppet fritid är ett komplicerat begrepp inom den svenska arbetsrätten. Arbetsdomstolen har genom sin rättspraxis visat att även situationer som utspelar sig utanför arbetstagarens arbetstid kan få konsekvenser för arbetstagarens anställning<sup>1</sup> och att man inte kan dra en skarp gräns mellan vad som sker på arbetet och fritiden<sup>2</sup>. Arbetsgivaren skall nämligen kunna räkna med att arbetstagaren på sin fritid inte bedriver verksamhet som gör att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete på ett för arbetsgivaren tillfredsställande sätt<sup>3</sup>.

För en arbetstagare som väljer att skaffa sig en inkomstbringande bisysla utan arbetsgivarens godkännande kan konsekvenserna bli allvarliga. Uppsägning och till och med avsked kan bli aktuellt, särskilt i de fall extrajobbet finns inom konkurrerande verksamhet gentemot den primära arbetsgivaren<sup>4</sup>. Om man som arbetstagare önskar inneha en bisysla vid sidan av sin primära anställning så bör man därför först rådgöra med sin arbetsgivare<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> AD 2000 nr 5

<sup>2</sup> Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.114-115

<sup>3</sup> SOU 1983:52 företagshemligheter betänkande s.95-96

<sup>4</sup> <http://www.kollega.se/varning-extraknack>, 2016-12-18

<sup>5</sup> Ds 2002:56 Lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare s.347

Att ha en bisyssla är något mycket vanligt förekommande bland svenska arbetstagare<sup>6</sup>. I november 2014 fanns det cirka 836 000 personer som vid sidan av sin ordinarie heltidsanställning hade någon form av extra inkomstbringande bisyssla<sup>7</sup> (personerna i fråga hade minst en extra anställning som gav ekonomisk ersättning under november månad). Då siffran innehåller både heltidsanställda inom den offentliga och privata sektorn blir det svårt att veta exakt hur många av arbetstagarna som är verksamma inom den privata sektorn. Dock har tidigare studier visat att det är något vanligare med inkomstbringande bisysslor inom den offentliga sektorn<sup>8</sup>. Trots detta betyder det fortfarande att hundratusentals personer inom den privata sektorn innehar någon form av inkomstbringande bisyssla vid sidan av sin anställning.

Inom den offentliga sektorn reglerar Lag (1994:260) om offentlig anställning<sup>9</sup> vilka typer och i vilken omfattning offentligt anställda får utöva bisysslor. Och trots att alltså hundratusentals svenskar bedriver bisysslor så saknas motsvarande lagstiftning inom den privata sektorn och några generella regler för arbetstagarens rätt att inneha inkomstbringande bisysslor eller "extraknäck" finns inte.

Ämnet bisysslor på den privata marknaden är relativt outforskat. Avsaknaden av andra studier var en stor bidragande faktor till genomförandet av denna uppsats. Dock blir givetvis avsaknad av forskning och relevant doktrin något som försvårar förutsättningarna för att förfärdiga denna uppsats. Avsaknaden av lagrum blir också problematiskt då de flesta uppsatser inom det arbetsrättsliga fältet brukar bygga stora delar av uppsatsen kring relevanta lagrum samt lagars förarbeten.

---

<sup>6</sup> <http://www.kollega.se/varning-extraknack>, 2016-12-18

<sup>7</sup> Bilaga 1

<sup>8</sup> Proposition 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor. s 39-40.

<sup>9</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning

## 1.2 Syfte och frågeställning

Denna studie kommer undersöka de möjligheter en arbetsgivare inom den privata sektorn har att begränsa sina arbetstagare från att ha flera inkomstbringande anställningar samtidigt. Uppsatsen kommer att belysa de regler som arbetstagare måste följa gentemot sina arbetsgivare då de önskar skaffa sig ytterligare inkomst genom en bisyssla. Studien fokuserar på arbetstagare som har en tillvidareanställning på heltid, i enlighet med 4§ i Lag (1982:80) om anställningsskydd<sup>10</sup>, och utöver detta önskar högre sysselsättningsgrad genom en inkomstbringande bisyssla.

Arbetsgivare som väljer att försöka hindra sina arbetstagare från att sysselsätta sig utöver sin anställning kan vid första anblicken verka mycket inskränkande på den personliga integriteten och arbetstagarens rätt att välja själv. Dock vill givetvis arbetsgivare utnyttja sina arbetstagares förmåga till maximal effekt och om arbetstagaren inte utnyttjar sin dygns- och veckovila riskerar ju arbetstagarens förmåga och därmed hans produktivitet att sjunka<sup>11</sup>. Därmed kan man förstå varför arbetsgivare vill kunna begränsa arbetstagares möjligheter till att inneha bisysslor.

Det måste också beaktas att möjligheterna att skaffa en ökad inkomst för arbetstagare som inte har en bisyssla redan till stor del är inskränkt genom arbetstidslagen (SFS 1982:673)<sup>12</sup> där det slås fast att normal arbetstid är 40 timmar per vecka<sup>13</sup> och att arbetstagare som regel ej skall arbeta utöver detta. Således finns det tydlig vägledning i lagtext att en enskild arbetstagare ej skall arbeta i en för hög grad.

De frågeställningar som studien kommer syfta till att besvara är:

- Kan arbetsgivare inom den privata sektorn neka arbetstagare att inneha inkomstbringande bisysslor vid sidan av sin primära anställning?
- Vad kan påföljderna bli gentemot en arbetstagare som av sin arbetsgivare blir påkommen med att inneha en inkomstbringande bisyssla utan arbetsgivarens tillstånd?

---

<sup>10</sup>Lag (1982:80) om anställningsskydd

<sup>11</sup> Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. s.593

<sup>12</sup> Arbetstidslagen (1982:673)

<sup>13</sup> Arbetstidslagen (1982:673) 5§



### 1.3 Avgränsningar

Denna studie är avgränsad genom att det är den privata sektorn som står i fokus. Detta val gjordes då den offentliga sektorn, genom lagen om offentligt anställda<sup>14</sup>, har ett mer strukturerat regelverk rörande inkomstbringande bisysslor samt bisysslor i allmänhet. Därför kan det i studiesyfte även vara intressant att klargöra läget för bisysslor inom den privata sektorn. Den rättspraxis som finns på området är också mer begränsad på den privata sektorn. Alltså har uppsatsen riktats mot den privata marknaden då den kan anses lite mindre utforskad.

Uppsatsen kommer att inriktas på bisysslor som genererar ekonomisk ersättning, alltså en lön till arbetstagaren. Som visas senare kan bisysslor även innebära åtaganden som inte genererar lön men det är inte den typen av bisysslor denna studie fokuserar på. I uppsatsen tredje kapitel kommer en närmare granskning av vad begreppet bisyssla innebär att genomföras.

På grund av uppsatsens begränsningar i form av tid och omfattning så ligger fokus på arbetstagare som med hjälp av en bisyssla vill sysselsätta sig utöver heltid<sup>15</sup>. Detta val har också styrts av att heltidsanställda med full sysselsättning är det vanligaste personalkategorin vi har i Sverige i dagsläget<sup>16</sup> vilket medför att uppsatsens observation kan appliceras mot ett stort antal arbetstagare. Denna avgränsning gör att studien inte behandlar situationer då arbetstagare har flera anställningar för att på detta sätt uppnå full sysselsättningsgrad eller situationer då arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning eller en provanställning.

---

<sup>14</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning

<sup>15</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus s.224

<sup>16</sup> Statistiska centralbyrån. Arbetskraftsundersökning Grundtabeller AKU, 15–74 år, 2015. [www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-ar](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-ar) Hämtad 2016-12-18

När begreppet lojalitetsplikt behandlas sker detta med fokus på bisysslor för att öka läsarens förståelse för uppsatsens ämne. Det finns flera aspekter av lojalitetsplikten som inte behandlas då det skulle vara ett alltför omfattande arbete och leda bort för mycket från uppsatsens huvudämne.

#### **1.4 Metod och material**

Denna uppsats kommer att besvara sitt syfte och dess frågeställningar med hjälp utav rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatisk metod identifieras som tolkning och analys utav gällande rätt, *de lege lata*<sup>17</sup>. För att klargöra gällande rätt kommer flera rättskällor att analyseras. Den primära rättskällan då en studie genomförs med hjälp av rättsdogmatisk metod skall alltid vara *författningar* såsom. grundlagar, lagar, förordningar och föreskrifter. Efter detta brukar rättskällorna prioriteras enligt följande: *Förrarbeten, rättspraxis, doktrin* och *övriga rättskällor* såsom sedvanerätt<sup>18</sup>.

Den viktigaste rättskällan för uppsatsen kommer att vara rättspraxis med domar från arbetsdomstolen. Detta för att lagtext som reglerar bisysslor på den privata marknaden inte existerar vilket gör att *författningar* och *förrarbeten* ej finns att tillgå då gällande rätt skall klargöras. Lagar som dock kommer nämnas i uppsatsen då de ofta figurerar i de refererade fallen är: Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, Arbetsmiljölagen (1977:1160) Lag (1980:82) om anställningsskydd, Arbetstidslagen (1982:673), Lag (1994:260) om offentlig anställning

Denna uppsats är inriktad mot den privata sektorn, dock kommer en del rättsfall från den offentliga sektorn att analyseras. Praxis som rör den offentliga sektorn som behandlas i denna uppsats har tagits med framförallt då den bidrar till att förtydliga den rättspraxis som råder på

---

<sup>17</sup>Lehrberg, Bert. 2006. *Praktisk juridisk metod*. 2 uppl. Stockholm: Luste Aktiebolag. s.203

<sup>18</sup>Zetterström, Stefan. 2010. *Juridiken och dess arbetssätt*. Uppsala: lustus. s.50-51

arbetsmarknaden rörande bisysslor. Studien behandlar även ämnets doktrin då detta bidrar till förståelse för den rättsfråga som skall behandlas och underlättar för diskussion av ämnet<sup>19</sup>.

Denna studie grundas till stora delar på rättspraxis från Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen är en specialdomstol, vilket är en domstol som behandlar specifika typer av tvister<sup>20</sup>. Just arbetsdomstolen är den högsta instansen för arbetstvister. Då det är den högsta instansen så är det nästan uteslutande Arbetsdomstolens domar som tillmäts prejudikatvärde inom arbetstvister. På grund av detta har denna studie uteslutande använt Arbetsdomstolens domar för rättspraxis, kort och gott för dess höga rättsvärde<sup>21</sup>. De specifika rättsfall från Arbetsdomstolen som tas upp i denna studie har valts ut för sin relevans inom ämnet. Genom att sammanfatta och analysera dessa kommer en klarare bild ges rörande rådande praxis för hur arbetsgivare inom den privata sektorn kan reglera sina arbetstagarens bisysslor.

För att bidra till fakta och perspektiv i uppsatsen så har även Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik (RAMS) från statistiska centralbyråns begärts ut. Detta för att ge en överblick över omfattningen av inkomstbringande bisysslors förekomst på arbetsmarknaden. Genom att begära ut samt bearbeta statistik har även en mindre kvantitativ studie genomförts. Kvantitativ metod är en metod som går ut på att tolka insamlad data<sup>22</sup>. Mer specifikt har det i uppsatsen genomförts en kvantitativ *sekundäranalys*. Detta innebär att datan som används i studien inte har samlats in av författaren själv. Istället har datan samlats in av andra forskare eller myndigheter. Metoden är vanligt förekommande bland studenter som genomför uppsatser och inte har tid, pengar eller möjlighet att själv insamla den data som efterfrågas<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> Lehrberg, Bert. 2006. *Praktisk juridisk metod*. 2 uppl. Stockholm: Luste Aktiebolag. s.205

<sup>20</sup> Lehrberg, Bert. 2006. *Praktisk juridisk metod*. 2 uppl. Stockholm: Luste Aktiebolag. s.168

<sup>21</sup> Lehrberg, Bert. 2006. *Praktisk juridisk metod*. 2 uppl. Stockholm: Luste Aktiebolag. s.172

<sup>22</sup> Bryman, Alan. 2008. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Oxford: Oxford University Press. s.150-156

<sup>23</sup> Bryman, Alan. 2008. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Oxford: Oxford University Press. s. 299-307

Materialet som används i denna studie har inhämtats genom systematisk sökning bland elektroniska källor bland annat via Lunds universitets sökmotor, *LUBsearch*, även sökmotorn *Google Scholar* har använts. Sökningarna har genomförts med hjälp av nyckelord såsom: “*Bisysslor*”, “*anställningsformer*”, “*extra inkomst*”, “*bisyssleförbud*” samt “*extra sysselsättning*”. Relevant doktrin har funnits via sökningar på motsvarande vis i Lovisa, bibliotekskatalogen vid Lunds universitet.

## 1.5 Disposition

Denna uppsats är uppdelad i 8 olika kapitel.

Det första kapitlet är det inledande kapitlet och ger en introduktion till ämnet samt uppsatsens bakgrund. Här tas även syfte och frågeställningar upp, valet av metod samt under vilka avgränsningar uppsatsen har genomförts. Även denna dispositionen ingår i kapitel ett.

I det andra kapitlet belyses ämnet lojalitetsplikt och vad den innebär för arbetstagare som önskar inneha bisysslor. I kapitlet ges en kort bakgrund för lojalitetsplikt och varför lojalitetsplikten påverkar inkomstbringande bisysslor.

I kapitel tre behandlas bisysslor. I första delen ges en definition av vad bisysslor innebär. därefter följer en kort beskrivning av tillåtna bisysslor. Sedan behandlas otillåtna bisysslor. Jag har valt att dela in denna del i underrubrikerna arbetshindrande bisysslor, förtroendeskadliga bisysslor och konkurrerande bisysslor. Här presenteras även ett antal rättsfall som valts ut för sin relevans i ämnet.

I kapitel fyra behandlas arbetsgivarens avtalsrättsliga möjligheter att reglera arbetstagarens möjlighet till att inneha bisysslor. De avtalsformer som tas upp i kapitlet är kollektivavtal samt anställningsavtal. Rättspraxis för båda möjligheterna presenteras.

I kapitel fem behandlas icke legalt bindande inskränkningar rörande bisysslor, såsom policy och interna ordningsregler.

I kapitel sex så diskuteras arbetsgivarens möjligheter att utan hjälp av arbetstagaren kontrollera om denne utövar någon bisyssla vid sidan av sin anställning.

I kapitel sju kommer uppsatsens material att analyseras och frågeställningarna besvaras. En slutscommentar angående uppsatsen ämne kommer även ges i kapitlet. Efter detta följer författarens egna reflektioner samt förslag på fortsatt forskning och källkritik.

I kapitel åtta presenteras uppsatsens källförteckning.

## 2. Lojalitetsplikt

Då bisysslor som arbetstagaren önskar inneha, eller redan innehar, kan komma att påverka arbetet som arbetstagaren utför för arbetsgivaren så regleras bisysslor till stor del av arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. Detta då det är lojalitetsplikten som styr vad en arbetsgivare kan förvänta sig utav sina arbetstagare vid sidan av att de ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande<sup>24</sup>. Som redan nämnts så är det inte enbart arbetstid som inkluderas i detta utan även arbetstagarens fritid berörs utav lojalitetsplikten<sup>25</sup>.

Att ange vad lojalitetsplikten innebär är ingen lätt uppgift. I äldre tider brukade en anställning inte betraktas som en avtalsrelation, istället utgjorde en anställning grunden för ett personligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta personliga förhållande innebar bland annat att arbetstagaren skulle känna plikt och vara trogen sin arbetsgivare, kort och gott så skulle arbetstagaren vara lojal<sup>26</sup>. Och det är antagligen från denna gamla typ av anställningsrelation som den moderna lojalitetsplikten börjar sin framväxt. I korta ordalag skulle man kunna sammanfatta det som att då arbetstagaren ingår en anställning är denne genom sitt anställningsavtal skyldig att betrakta lojalt gentemot sin arbetsgivare<sup>27</sup>.

Att i alltför stor detalj gå in på vad lojalitetsplikten innebär finns det inte tid och plats att göra i denna uppsats. Dock kommer uppsatsen lyfta några av de förpliktelser som lojalitetsplikten innebär i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Inom lojalitetsplikten finns ett par mycket centrala aspekter. En arbetstagare inte får skada sin arbetsgivares verksamhet och en arbetstagare skall sätta arbetsgivarens intressen före sina egna samt undvika situationer där arbetstagarens egna intressen är i konflikt med arbetsgivarens<sup>28</sup>. Mer specifikt vilka krav som anses rimliga att ställa på en arbetstagare följer

---

<sup>24</sup> Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. s.592

<sup>25</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus s.251

<sup>26</sup> SOU 1983:52 företagshemligheter betänkande s.95

<sup>27</sup> Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. s.591

<sup>28</sup> Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet. s.242 samt SOU 1983:52 företagshemligheter betänkande s.95-96

utav flera olika variabler såsom: vilken typ av verksamhet som arbetsgivaren bedriver, förhållanden inom branschen, arbetstagarens ställning i företaget samt ifall arbetstagaren på någon sätt kan ha en negativ effekt på arbetsgivarens kundrelationer<sup>29</sup>. Detta är ett par exempel på faktorer som kan spela in när det rör sig om för arbetstagaren tillåtna bisysslor.

Lojalitetsplikten är dock inte lagstadgad i svensk rätt. Anledningen till att lojalitetsplikten ej är inskriven i lag är för att det skulle vara för svårt att specifikt ange alla detaljerade aspekter av vad en arbetstagare får och inte får ta sig för gentemot sin arbetsgivare. För att ta ett uppenbart exempel så får exempelvis en arbetstagare inte hota och misshandla sin chef och fortfarande räkna med att behålla sin anställning<sup>30</sup>, detta räknas nämligen som ett brott mot lojalitetsplikten. Givetvis är inte alla brott mot lojalitetsplikten av en lika allvarlig typ som ovan nämnda fall, men fallet exemplifierar vad begreppet kan tänkas innebära samt svårigheterna med att fånga samtliga situationer i lagtext.

Även då lojalitetsplikt saknar reglering i lagtext så är lojalitetsplikten en nödvändig princip för att förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare skall fungera. Ifall lojalitetsplikten inte existerade skulle arbetsgivaren antagligen aldrig våga lita på sina arbetstagare då de genomförde sina uppgifter, utan skulle behöva ha dem under konstant övervakning för att se till att de agerade inom arbetsgivarens bästa intresse. I och med att lojalitetsplikt föreligger så krävs ej detta eftersom arbetsgivaren kan räkna med att arbetstagarna inte kommer vara illojala gentemot denne, och ifall arbetstagarna skulle vara illojala så finns det konsekvenser gentemot dem<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup>Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.110 samt AD 2010 nr 42

<sup>30</sup>AD 1998 nr 145

<sup>31</sup>Manukka, Jori. 2007. *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm: Jure förlag. s. 210

De konsekvenser som kan bli aktuella ifall en arbetstagare bryter mot sin lojalitetsplikt är skadestånd, uppsägning eller avsked<sup>32</sup>. En nyligen utgiven tidningsartikel (december 2016) tyder på att brott mot lojalitetsplikten de senaste åren har ökat och att tvister rörande lojalitetsplikten blir allt mer vanligt förekommande i arbetsdomstolen<sup>33</sup>. När det kommer till skadestånd för brott mot lojalitetsplikten döms dessa ut med lagstöd i lagen om medbestämmande i arbetslivet<sup>34</sup>. Ifall det rör sig om en uppsägning eller avsked finns dessa regler istället i lagen om anställningsskydd<sup>35</sup>.

Lojalitetsplikten finns även i relationen arbetsgivare till arbetstagare. I huvudsak rör lojalitetsplikten i detta förhållande att arbetsgivaren är skyldig att till arbetstagaren utge lön samt ansvara för övriga ekonomiska förmåner<sup>36</sup>. Detta förhållande är dock inte relevant för uppsatsens syfte och hamnar utanför dess avgränsning, och därmed lämnas denna situation utanför denna uppsats.

---

<sup>32</sup> SOU 1983:52 företagshemligheter betänkande s97-99

<sup>33</sup> Hallstedt, Niklas. 2016. *Tvister i arbetslivet*. Kollega 4: 16-18

<sup>34</sup> Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

<sup>35</sup> Lag (1980:82) om anställningsskydd

<sup>36</sup> Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.112



### 3. Bisysslor

Att definiera vad bisysslor innebär är svårt eftersom begreppet saknar definition i författningstext och kollektivavtal<sup>37</sup>. Bisysslor verkar av Arbetsdomstolens praxis kunna utgöras av alla möjliga typer av sysselsättningar eller olika typer uppdrag. I proposition 2000/01:147 rörande offentliganställdas bisysslor ges följande definition:

*“Med bisyssla förstås i princip varje syssla eller verksamhet som en arbetstagare har vid sidan av sin anställning och som inte är hänförlig till privatlivet<sup>38</sup>”*

Detta visar att bisysslor är ett ganska omfattande begrepp. Det kan gälla allt från extra anställningar där arbetstagaren har ett rent ekonomiskt intresse till olika typer av uppdrag i ideella organisationer eller föreningar, till exempel idrottsföreningar eller studentnationer.

I första hand verkar det dock som om begreppet bisysslor ursprungligen syftade till någon form av förvärvsinkomst vid sidan av sin huvudinkomst<sup>39</sup>, alltså den typen av bisysslor denna uppsats i huvudsak behandlar. Till exempel så kommenterade Arbetsdomstolen 1945 i ett mål att fritiden är något arbetstagaren i huvudsak disponerar över själv och ifall arbetstagaren önskar skaffa sig extra inkomster så kan han göra det så länge han inte försummar sina huvudsakliga tjänsteuppgifter<sup>40</sup>.

40 år senare i AD 1985 nr 69 behandlades två fall av bisysslor inom den offentliga sektorn. I domen klargjorde Arbetsdomstolen vissa bestämmelser rörande bisysslor<sup>41</sup>. I fallet hade två

---

<sup>37</sup> Arbetsgivarverket. (2002). Tema Bisysslor. Cirkulär 2002:A 8 s.7

<sup>38</sup> Proposition 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor. s.8

<sup>39</sup> Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.116-118

<sup>40</sup> Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet. s.249

<sup>41</sup> Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.116-118

arbetstagare med skilda befattningar anställda i samma kommun meddelats bisyssleförbud. Kommunen hänvisade bisyssleförbudet till bestämmelser i arbetstagarnas kollektivavtal. Arbetsdomstolen slog i målet fast bland annat att det inte krävdes något specifikt belopp på en förvärvsinkomst från en annat anställning för att det skulle klassas som en bisyssla. Vidare slog Arbetsdomstolen fast att ett bisyssleförbud i ett kollektivavtal utgör en så kallad *arbetsgivarventil*. En arbetsgivarventil innebär att det är arbetsgivaren som efter eget godtycke lämnar beslut i sakfråga inom ramen för beslutets tillämpningsområde. Arbetsdomstolen kan pröva ifall arbetsgivaren har överskridit sina befogenheter med den fria prövorätten, om så dock inte är fallet så kan arbetsdomstolen inte behandla frågan om arbetsgivaren borde fattat ett annat beslut.

Detta innebär att så länge arbetsgivaren inte utnyttjar bestämmelserna angående bisysslor på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt så har arbetsgivaren fri prövorätt rörande arbetstagarens bisysslor. Vidare så meddelade också Arbetsdomstolen att en arbetsgivare har rätt att meddela bisyssleförbud även ifall arbetsgivaren tidigare accepterat detta eller inte tidigare krävt att arbetstagaren skall anmäla sina bisysslor. Rörande de båda arbetstagarna så slog Arbetsdomstolen fast att besluten rörande bisyssleförbud låg inom ramen för kollektivavtalets bestämmelser och arbetsgivaren hade därmed rätt att förbjuda bisysslorna<sup>42</sup>.

### 3.1 Tillåtna bisysslor

Denna uppsats handlar i huvudsak om arbetsgivarens möjlighet att hindra arbetstagaren från att inneha inkomstbringande bisysslor. Dock finns det vissa situationer då arbetsgivaren inte har möjlighet att hindra arbetstagaren från att inneha bisysslor. Arbetsgivare inom den privata sektorn har nämligen aldrig rätt att neka en arbetstagare att inneha statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag<sup>43</sup>. Som redan nämnts i uppsatsen får inte heller arbetsgivaren meddela ett bisyssleförbud ifall det sker på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt<sup>44</sup>, dock är det väldigt svårt att slå fast var gränsen för vad ett godtyckligt eller otillbörligt sätt innebär.

---

<sup>42</sup> AD 1985 nr 69

<sup>43</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus. s. 250

<sup>44</sup> AD 1985 69

## 3.2 Otillåtna bisysslor

Huvudreglerna inom den privata sektorn, som framförallt hittas i kollektivavtalen, anger att arbetstagare inte får åta sig uppdrag eller bedriva sådan verksamhet som kan ha en negativ inverkan på arbetstagarens tjänsteutövning<sup>45</sup>. Om arbetstagaren avser att åta sig en bisyssla, oavsett vilken typ av bisyssla det rör sig om, så bör därför arbetstagaren först diskutera detta med sin arbetsgivare, ifall arbetstagaren inte gör detta så bör arbetstagaren kunna bevisa att bisysslan inte har någon form av negativ inverkan på dennes tjänsteutövning i sin ordinarie tjänst<sup>46</sup>.

I detta kapitel har används tre olika kategorier för otillåtna bisysslor. De tre kategorierna är arbetshindrande bisysslor, förtroendeskadliga bisysslor och konkurrerande bisysslor. Dessa tre kategorier brukar vanligtvis användas för att gruppera otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn<sup>47</sup>. En och samma bisyssla kan också ingå i mer än en kategori och till exempel vara både arbetshindrande och förtroendeskadlig. De tre kategorierna är utformade för att täcka de möjliga situationerna där bisysslor kan anses olämpliga eller otillåtna. Då det även verkar relativt vanligt förekommande inom ämnets doktrin<sup>48</sup> att använda dessa tre kategorier utanför den offentliga sektorn kommer även denna uppsats använda sig av de tre kategorierna då otillåtna bisysslor behandlas, detta för att bidra med en bra och överskådlig struktur för läsaren.

### 3.2.1 Arbetshindrande bisysslor

När arbetshindrande bisysslor diskuteras så menas bisysslor som har en negativ påverkan på arbetstagarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter gentemot sin arbetsgivare. Ett exempel

---

<sup>45</sup> Ds 2002:56 Lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare s 347

<sup>46</sup> Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet. s.249

<sup>47</sup> Proposition 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor. s 8-9

<sup>48</sup> se tex Manukka, Jori. 2007. *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm: Jure förlag. s. 217

på detta kan till exempel vara att arbetstagaren genom utförandet av sin bisyssla inte erhåller en rimlig tid för återhämtning och vila. Detta medför att arbetstagarens produktivitet riskerar att sjunka vilket givetvis är negativt för arbetsgivarens verksamhet<sup>49</sup>. Det kan även röra sig om att arbetstagaren prioriterar sin bisyssla över sin primära anställning och exempelvis vägrar arbeta övertid på sitt ordinarie jobb<sup>50</sup>.

I ett fall som rör den offentliga sektorn, AD 1997 nr 18, så meddelade arbetsgivaren en arbetstagarare att denne var tvungen att upphöra med sin bisyssla. Som motivation till bisyssleförbud lades det fram att kollegor uppgett för ansvarig arbetsledare att arbetstagararen i fråga verkade trött och hängig och drog sig undan sina arbetsuppgifter. Då arbetsgivaren var medveten att arbetstagararen även hade en bisyssla kopplades detta samman med arbetstagararens nedsatta arbetsprestationer. Arbetstagararsidan menade att arbetsledaren i fråga trakasserade arbetstagararen samt att arbetsgivaren gett bisyssleförbudet på ett otillbörligt sätt. Bland annat påpekade man att andra arbetstagarare på arbetsplatsen också bedrev bisysslor som inte förbjöds. Arbetsdomstolen fann efter utredning ingen anledning att ifrågasätta att bisysslan var sammankopplad med arbetstagararens nedsatta arbetsförmåga och trötthet och att det därmed rörde sig om en arbetshindrande bisyssla. Arbetstagararsidans talan avslogs och bisyssleförbud ansågs motiverat och giltigt<sup>51</sup>.

Förutom nedsatt arbetsförmåga kan bisysslor som utförs i alltför hög grad även medföra direkt fara i vissa yrken. I fallet AD 2003 nr 81 hade en heltidsanställd tunnelbaneförare innehaft en bisyssla som bussförare vilket arbetsgivaren varit medveten om. Dock så framkommer det under en utredning från arbetsgivarens sida att bisysslan utövades i sådan hög omfattning att det innebar en säkerhetsrisk på grund av att arbetstagararen i hög grad riskerade att få sömnbrist och brist på vila genom sin bisyssla. Vissa dagar hade till exempel arbetstagararen i stort sett lämnat sitt ordinarie jobb och direkt påbörjat ett nytt arbetspass och

---

<sup>49</sup> Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. s.593

<sup>50</sup>Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet. s.251

<sup>51</sup>AD 1997 nr 18

uppskattningsvis endast fått 4-5 timmars vila innan nästa arbetsdag påbörjades. Arbetsdomstolen höll med arbetsgivaren om att sömnbrist definitivt medförde en ökad risk för allvarliga olyckor och att tunnelbaneförare var tvungen att vara vakna och alerta. De menade också att arbetstagaren genom sina utbildningar borde insett att hans bisyssla var alldeles för omfattande och därmed utgjorde en ökad risk. Arbetsgivarens uppsägning av arbetstagaren ansågs sakligt grundad med stöd av 7§ i lagen om anställningsskydd. Rörande arbetsgivarens skyldighet att omplacera en arbetstagare före denne sägs upp ansåg arbetsgivaren att de inte längre hade något förtroende för arbetstagaren vilket Arbetsdomstolen ansåg skäligt<sup>52</sup>.

I detta fall så utgjorde arbetstagarens brist på sömn inte bara en nedsättning av arbetsgivarens förmåga utan en direkt fara för personer i arbetstagarens omgivning och det var det som låg till grund för att uppsägning kunde bli aktuellt. I en verksamhet som inte haft samma säkerhetskrav skulle en annan åtgärd gentemot arbetstagaren eventuellt kunnat bli aktuell.

Arbetshindrande bisysslor kan också innebära att bisysslan tar alldeles för mycket tid från arbetstagarens ordinarie sysslor. I och med detta ställer inte arbetstagaren sin fulla arbetsförmåga till arbetsgivarens förfogande. I AD 2014 nummer 62 försökte en församling avskeda en kyrkoherde bland annat med motivationen att kyrkoherden ägnat en övervägande del av sin arbetstid åt sin bisyssla i form av privat affärsverksamhet i byggbranschen. Kyrkoherden hade innan anställningen påbörjades informerat församlingen om att han även hade bisysslor i form av privat affärsverksamhet vilket församlingen hade godkänt. Dock menade församlingen att bisysslan utövats på vad de ansåg som arbetstid, i form av att kyrkoherden skötte sina bisysslor via telefon. Kyrkoherden skall enligt församlingen ha använt sin tjänstetelefon i alltför hög omfattning för att det endast skulle röra sig om kyrkans verksamhet, vidare hade de via samtalslistor påpekat att många samtal gått till företag och personer relevanta för kyrkoherdens bisysslor. Arbetsdomstolen fann dock att församlingen inte lyckats bevisa att kyrkoherden ägnat större delen av sin arbetstid åt sina bisysslor samt

---

<sup>52</sup> AD 2003:81

att kyrkoherden haft församlingens tillstånd att utöva sina bisysslor vid sidan av sin anställning. Arbetsdomstolen påpekade också att om församlingen önskat att kyrkoherden skulle upphöra med sina bisysslor kunde de begärt detta i enlighet med det kollektivavtal kyrkoherden var bunden av, istället för att försöka avskeda honom<sup>53</sup>. Arbetsdomstolen ogillade därför avskedandet och dömde ut skadestånd till kyrkoherden.

I ett annat exempel, AD 2010 nr 11, så har det uppdagats att en synpedagog efter utredning rörande andra typer av misskötsel, bland annat olämpliga sexuella närmanden samt hot mot arbetsledare, även i viss mån hade bedrivit en bisyssla under arbetstid (i domen omnämns bisysslan som privat verksamhet, dock bör detta likställas med en bisyssla). Detta var en bisyssla som ej var rapporterad till eller godkänd av arbetsgivaren. I målet väljer förvisso Arbetsdomstolen att ställa sig kritisk gentemot synpedagogens handlande men förutom att påpeka att hans beteende inte var korrekt lägger Arbetsdomstolen ingen större tyngd på dennes bisyssla. Övriga punkter rörande misskötsamhet ansågs inte kunna strykas vilket gjorde att arbetstagarens avsked ogiltigförklarades, det ansågs inte heller finnas grund för en uppsägning<sup>54</sup>.

### **3.2.2 Förtroendeskadliga bisysslor**

Förtroendeskadliga bisysslor inom den privata sektorn kan delas in i två underkategorier, dels då arbetstagaren genom sin lojalitetsplikt har en skyldighet att inte skada eller på annat sätt påverka arbetsgivarens verksamhet negativt<sup>5556</sup>, i detta så inkluderas även att genom sin bisyssla på ett negativt sätt inverka på hur andra arbetstagare samt utomstående ser på arbetsgivarens verksamhet. Exempelvis skulle det inte se så bra ut ifall en läkare även var anställd som talesperson för ett tobaksföretag. Arbetstagarens bisyssla skulle då kunna ha en negativ inverkan på hur andra såg på arbetsgivarens verksamhet.

---

<sup>53</sup> AD 2014 nr 62

<sup>54</sup> AD 2010 nr 11

<sup>55</sup> AD 1993 nr 18

<sup>56</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus. s.77-78

Inom den privata sektorn finns det än så länge inte någon praxis där det varit arbetstagarens bisyssla som ansetts negativt kunna påverka arbetsgivarens verksamhet. Dock kan man dra paralleller till Arbetsdomstolens dom i AD 1993 nr 127 där en arbetsgivare som sagt upp en arbetstagare anställd som inköpsansvarig som dömdes för misshandel, grov misshandel och övergrepp i rättsak riktad mot familjemedlemmar. Arbetsgivaren motiverade uppsägningen bland annat med att arbetstagarens brott skulle kunna påverka företagets verksamhet negativt gentemot kunder och leverantörer. Arbetsdomstolen uteslöt inte att mannens agerande skulle kunna påverka företagets verksamhets samt anseende negativt. När dessa överväganden lades tillsammans med det faktum att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren hade rubbats och att mannens på grund av fängelsestid skulle behöva frånvaro från sin anställning så ansågs uppsägningen av arbetstagaren vara giltig<sup>57</sup>. Domen handlar som sagt inte om en bisyssla dock demonstrerar domen att om en arbetstagares åtaganden på fritiden skadar arbetsgivarens verksamhet kan detta innebära att arbetstagaren riskerar sin anställning.

I den offentliga sektorn finns det dock gott om exempel på förtroendeskadliga bisysslor, bland annat i Arbetsdomstolens mål AD 2005 nr 55 brukar vara ett vanligt förekommande exempel. I målet blir en polisman ombedd att upphöra med sin bisyssla sedan 15 år tillbaka där polismannen sålt bilsläp och reservdelar vid sidan om sin anställning. Tidigare hade polismannens haft polismyndighetens godkännande att utföra sin bisyssla men efter en omorganisering då en ny chef tillträdde och polismannens bisysslor granskades bedömdes det att kunde finnas en risk för att mannen genom sin bisyssla kunde rubba myndighetens förtroende hos allmänheten. Även polismannens opartiskhet ifrågasätts då mannen i fråga var trafikpolis och därigenom kunde komma i kontakt med produkter han själv sålt. Arbetsdomstolen höll med i polismyndighetens bedömning om att polismannens bisyssla ej var lämplig och därför ansågs bisyssleförbudet motiverat<sup>58</sup>. Stöd för domen fanns i lagen om offentlig anställning<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> AD 1993 nr 127

<sup>58</sup> AD 2005 nr 55

<sup>59</sup> 7 § och 7 c § lagen (1994:260) om offentlig anställning

Den andra typen av förtroendeskadliga bisysslor är då arbetstagarens bisyssla påverkar det förtroende som arbetsgivaren har gentemot arbetstagaren på ett negativt sätt. I AD 2000 nr 12 så arbetade en arbetstagare inom en industri vid sidan av sin anställning på Arla vilket var känt av arbetsgivaren. Eftersom arbetstagaren under lång tid verkade ha problem med att passa sin arbetstid så tog arbetsgivaren kontakt med Arla för att utreda i vilken omfattning arbetstagaren var verksam hos dem. Under utredningen visade det sig att arbetstagaren under en period då han angett sig själv som sjukskriven på sitt ordinarie arbete varit verksam med sin bisyssla hos Arla genom att delta i en utbildning. Då detta uppdagades och lades ihop med arbetstagarens omfattande förseningar så ansåg inte längre arbetsgivaren att de hade något förtroende för arbetstagaren och avskedade därför denne.

Arbetsdomstolen bedömde att genom arbetstagarens agerande att bedriva sin bisyssla och samtidigt uppehålla sjuklön samt genom bristande tidspassning av arbetstid så fanns det saklig grund för uppsägning med stöd i lagen om skydd av anställda<sup>60</sup>, dock inte för avsked<sup>61</sup>.

### 3.2.3 Konkurrerande bisysslor

Den sista typen av otillåten bisyssla är bisysslor som på något sätt konkurrerar med arbetsgivaren. Att som arbetstagare bedriva konkurrerande verksamhet gentemot sin arbetsgivare är inte tillåtet utan räknas som brott mot lojalitetsplikten. Särskilt fall där arbetstagare använt kunskap som de fått denne genom sin primära anställning för att bedriva konkurrerande verksamhet ses som mycket allvarligt<sup>62</sup>. Om arbetstagaren bedriver konkurrerande verksamhet kan detta bli grund för både uppsägning eller avsked och arbetstagaren kan även dömas att utge skadestånd till arbetsgivaren<sup>63</sup>.

I AD 1993 nr 56 hade en verkställande direktör inom en större koncern en bisyssla som i hög grad konkurrerade med ett annat bolag inom samma koncern. Vid sidan av sin anställning i koncernen hade direktören startat upp samt varit delägare i ett konkurrerande bolag.

---

<sup>60</sup> Lag om anställningsskydd (1982:80)

<sup>61</sup> AD 2000 nr 12

<sup>62</sup> Manukka, Jori. 2007. *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm: Jure förlag. s.217

<sup>63</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus. s.260



Direktören hade även undanhållit information om sin bisyssla för sin arbetsgivare. Vid förfrågan av arbetsgivaren uppgav arbetstagaren även falska uppgifter rörande bisysslan. Då det uppdagades fick direktören möjlighet att avveckla sin bisyssla vilket han inte gjorde. Arbetsdomstolen slog fast att avskedandet av den verkställande direktören var en rimlig åtgärd på grund av arbetstagarens brott mot lojalitetsplikten i form av att bedriva en konkurrerande verksamhet gentemot sin arbetsgivare<sup>64</sup>.

Det har även av Arbetsdomstolens praxis framkommit att konkurrerande bisysslor inte ens behöver ha påbörjats utan att det räcker med att det finns planer från arbetstagarens sida på att bedriva konkurrerande verksamhet. I exempelvis AD 1999 nr 144 så planerade en arbetstagare inom säkerhetsbranschen att bedriva konkurrerande verksamhet mot sin dåvarande arbetsgivare. Arbetstagaren hade under sin pågående anställning låtit starta ett handelsbolag som enligt arbetsdomstolens bedömning skulle bedriva direkt konkurrerande verksamhet med sin arbetsgivare. Arbetsdomstolen ansåg därför att ett avskedande av arbetstagaren var motiverat. I fallet uppgav Arbetsdomstolen även att då arbetstagaren var verksam inom säkerhetsbranschen och därför hade tillgång till mycket känslig information hos arbetsgivarens kunder, såsom företagshemligheter och larmsystem, så kunde arbetsgivaren ställa särskilt höga krav på lojalitet utav arbetstagaren. Med stöd av detta så ansågs ett avsked för brott mot lojalitetsplikten motiverat<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> AD 1993 nr 56

<sup>65</sup> AD 1999 nr 144

## 4. Avtalsrättsliga regleringar rörande bisysslor

Arbetstagares bisysslor kan även regleras genom avtal. Detta sker då antingen genom att kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagersidan föreligger eller genom individuella anställningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare<sup>66</sup>.

### 4.1 Kollektivavtal

Det vanligaste sättet att reglera arbetstagarens rätt att inneha bisysslor inom den privata sektorn är genom kollektivavtal<sup>67</sup>. Arbetstagare som väljer att inneha en bisyssla, trots förbud mot detta i kollektivavtal eller innehar en bisyssla utan att göra detta uppmärksammat till arbetsgivaren riskerar att göra sig skyldig till brott mot kollektivavtalet. Olika former av bisyssleförbud finns i de flesta branschens kollektivavtal, till exempel finner vi följande skrivelse i tjänstemannaavtalet mellan Svensk Handel och Unionen:

*“En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren<sup>68</sup>”*

En snarlik skrivelse finner vi även i Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag mellan Bemanningsföretagen på arbetsgivarsidan och Unionen och Akademikerförbunden på arbetstagersidan:

*“En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet*

---

<sup>66</sup> Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt. s.118-119

<sup>67</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: lustus. s.250

<sup>68</sup> Kollektivavtal svensk handel & Unionen avseende allmänna bestämmelser för tjänstemän inom detaljhandeln s.7

*som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag, annan bisyssla av mera omfattande slag eller bedriva verksamhet som kan konkurrera med kundföretaget ska därför först samråda med arbetsgivaren<sup>69</sup>”*

Liknande bestämmelser är vanligt förekommande i de flesta kollektivavtal<sup>70</sup>.

Dock så finns det, som redan nämnts i kapitel tre, i Arbetsdomstolens praxis inga speciella krav på omfattning eller genererad inkomst när det kommer till arbetsgivarens möjlighet att inskränka på bisysslor. Detta klargjordes i målet AD 1993 nr 18. I målet hade en frisör på sin fritid klippt personer som tidigare hade varit kunder hos frisörens arbetsgivare. Mellan arbetstagare och arbetsgivare fanns ett kollektivavtal där det bland annat angav att frisörer inte under sin fritid eller semester fick utföra sitt yrke. Denna skrivelse hade tillkommit i kollektivavtalet då frisöryrket är av sådan art att det behövs mycket få investeringar för att kunna utöva sitt yrke i hemmet. Frisörerna anställda av arbetsgivaren hade informerats om denna skrivelse. Arbetsgivaren gick av en händelse en dag hem till den berörda arbetstagaren som var sjukskriven. Då arbetstagaren öppnade dörren såg arbetsgivaren att denne höll på att klippa en kvinna. Med denna bakgrund avskedade arbetsgivaren frisören. Arbetstagersidan i målet menade på att de fall där frisören klippt personer utanför sitt arbete var ytterst få och hade inte genomförts med syftet att tjäna pengar eller bedriva konkurrerande verksamhet med arbetsgivaren. Arbetsgivarsidan menade å sin sida att arbetstagaren bedrivit bisyssla med avsikt att konkurrera med arbetsgivaren och därigenom tillfogat arbetsgivarens verksamhet ekonomisk skada. Arbetsgivaren hade också vid tidigare tillfällen påpekat att det inte var tillåtet att bedriva sitt yrke utanför arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen bedömde att det inte kunde slås fast att arbetstagarens bisyssla medfört en ekonomisk skada gentemot arbetsgivaren, dock hade arbetstagaren genom sin bisyssla agerat illojalt mot sin arbetsgivare. Arbetsdomstolen ansåg däremot inte att illojaliteten var av sådan art att det berättigade ett

---

<sup>69</sup> Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen & Unionen och Akademikerförbundet s.8

<sup>70</sup> Manukka, Jori. 2007. *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm: Jure förlag. s.217 samt Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernald Johann. 2013. *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl. Stockholm: Nordstedt juridik s.275

avsked. En uppsägning av arbetstagaren ansågs däremot motiverat på grund av arbetstagarens brott mot lojalitetsplikten<sup>71</sup>.

## 4.2 Anställningsavtal

I de fall då kollektivavtal saknas eller om reglering av bisysslor inte återfinns i kollektivavtal så kan arbetsgivaren välja att behandla frågan i arbetstagarens individuella anställningsavtal. Eftersom anställningsavtal inte har några egentliga formkrav så kan en formulering rörande arbetstagarens bisysslor utformas på olika sätt utav arbetsgivaren<sup>72</sup>. För att exemplifiera hur en möjlig utformning skulle kunna se ut i ett anställningsavtal återfinns följande skrivelse i Unionens dokument *“Anställningsavtal för dig som är chef på en arbetsplats utan kollektivavtal”*:

*“Den anställde får inte, utan VD:s uttryckliga godkännande, engagera sig i annan verksamhet eller anställning om sådant engagemang inte skäligen går att förena med anställningen enligt detta avtal. Den anställde får inte heller, utan VD:s uttryckliga godkännande, engagera sig i verksamhet som kan inverka menligt på den arbetstid den anställde avsätter för Företaget<sup>73</sup>”*

Av formuleringen framgår att ett tillstånd måste inhämtas ifall någon form av bisyssla skall bedrivas och att arbetstagaren inte skall bedriva bisyssla som kan ha en negativ verkan på arbetstagaren eller arbetsgivarens verksamhet. Formuleringen är i syfte mycket lik ovan nämnda exempel för formuleringar i kollektivavtal (Se kapitel 4.2).

I AD 2003 nr 16 rörde arbetstvisten en arbetstagare som blivit avskedad då han enligt bolaget utövat en bisyssla i brott mot följande skrivelse i arbetstagarens anställningsavtal:

---

<sup>71</sup> AD 1993 nr 18

<sup>72</sup> Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. s. 267

<sup>73</sup> Bilaga 2

*“3.1.3. the Appointee shall not without the written consent of the Board directly or indirectly engage or be interested in any other business save that he may (but without prejudice to sub-clause 3.1.2 above) be interested as a holder of not more than 1 % of any class of shares or debentures in any company whose shares are quoted on a recognized stock exchange”*

Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagaren förvisso hade brutit mot ovan nämnda paragraf i sitt anställningsavtal men att bisysslan som utövats var av ytterst begränsad omfattning och att den inte inneburit någon menlighet för bolaget. Varken grund för avsked eller uppsägning ansågs föreligga och skadestånd dömdes därför ut till arbetstagaren<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> AD 2003 nr 16

## 5. Reglering av bisysslor genom interna regler

Det finns ytterligare möjligheter för arbetsgivaren att nedteckna föreskrifter för inskränka på arbetstagarens rätt att inneha en bisyssla. Förutom genom kollektivavtal och anställningsavtal (som nämnts ovan) är även möjligt för arbetsgivaren att reglera bisysslor i arbetsgivarens interna regler såsom policys och ordningsregler<sup>75</sup>.

Interna regler brukar ofta existera på arbetsplatsen för att tydliggöra hur arbetstagare bör agera i olika situationer samt meddela rutiner. Arbetsgivarens egna interna regler bär förvisso inte samma rättsliga tyngd som anställnings- och kollektivavtal, dock så kan denna typ av regler likväl ligga till grund för åtgärder som företas gentemot arbetstagare.

I AD 1996 nr 143 så gav arbetsdomstolen en arbetsgivare inom hotell och restaurang rätt då denne avskedat en arbetstagare som brutit mot de interna ordningsregler som existerade på arbetsplatsen. Arbetstagarens handlande utspelade sig efter avslutad arbetstid, dock var ordningsreglerna bundna till arbetsplatsen och då arbetstagaren inte lämnat arbetsplatsen så ansåg arbetsdomstolen att ordningsreglerna fortfarande gällde. Arbetsdomstolen menade att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden gentemot sin arbetsgivare och medvetet brutit mot de interna ordningsreglerna. Avskedet ansågs därför giltigt<sup>76</sup>. Trots att detta fall inte rör bisysslor visar det ändå på att ordningsregler bär tyngd och att bryta mot dem kan få stora konsekvenser för arbetstagaren.

Från den offentliga sektorn kan man titta på fallet 2004 nr 50. I domen så har en besiktningstekniker vid Aktiebolaget Svensk Bilprovning blivit avskedad på grund av att han under fem år vid olika tillfällen ägnat sig åt bisysslan att reparera ett kundföretags släpvagnar i bilprovningens lokaler. Arbetsgivaren menade att arbetstagaren saknade tillstånd att utföra bisysslan och hade därför brutit mot bolagets interna regelverk rörande bisysslor, etik och jäv. Dessa regler var angivna i bolagets personalhandbok. I sitt försvar påpekade arbetstagersidan att arbetstagarens bisyssla skett utan kritik under många år, helt öppet inför övriga anställda och chefer. På grund av detta hade arbetstagaren uppfattat det som att han haft arbetsgivarens tillstånd att utöva denna bisyssla. Arbetsdomstolen ogiltigförklarade bilteknikerns avsked

---

<sup>75</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: Iustus. s. 251

<sup>76</sup> AD 1996 nr 143

med motivationen att denne förvisso brutit mot reglerna men att arbetsgivaren måste ha känt till bisysslan då det skedde öppet under så pass lång tid. Vidare angav Arbetsdomstolen att ifall arbetsgivaren informerat arbetstagaren om att de ansåg dennes bisyssla som olämplig fanns det inga indikationer på att arbetstagaren inte skulle upphört med sin bisyssla<sup>77</sup>.

Ovan nämnda domar tyder på att det inte föreligger några problem att även inskränka arbetstgares möjligheter till att inneha inkomstbringande bisysslor med hjälp av dylika interna ordningsregler, policys eller liknande förhållningsregler på arbetsplatsen. I varje fall borde det vara möjligt att via interna regler hindra arbetstagare från att utöva sin bisyssla på arbetsplatsen.

---

<sup>77</sup> AD 2004 nr 50

## 6. Arbetsgivarens möjligheter att kontrollera arbetstagarens utövande av bisysslor

Uppsatsen har hittills belyst hur arbetsgivare genom kollektivavtal, anställningsavtal eller interna regler (se kap 4-5) kan reglera arbetsgivarens möjlighet till bisysslor. En arbetstagare som misstänker att arbetsgivaren vid förfrågan antagligen skulle neka en bisyssla som denne önskar inneha kan ju dock välja att undanhålla detta för sin arbetsgivare och hoppas att detta inte kommer att uppmärksammas. Förutom den slumpmässiga chansen att arbetsgivaren kommer på arbetstagaren då denna bedriver sin bisyssla kan det vara svårt för arbetsgivaren att kontrollera att ingen arbetstagare bedriver en bisyssla utan tillstånd.

Dock finns det en möjlighet för arbetsgivaren att kontrollera om arbetstagaren vid sidan av sin anställning även utövar en bisyssla som genererar ekonomisk ersättning. Genom tryckfrihetsförordningen så har varje enskild svensk medborgare rätten att begära ut handlingar från Sveriges myndigheter<sup>78</sup>. De flesta uppgifter rörande enskilda individers ekonomiska förhållanden är dock inte offentliga<sup>79</sup>.

De uppgifter rörande varje persons ekonomi som dock är offentliga är beslut om inkomstbeskattning, alltså personens årliga slutskattebesked<sup>80</sup>. Detta medför att arbetsgivaren, med hjälp av uppgifter från skatteverket, kan undersöka hur hög arbetstagarens inkomst är. Den begärda uppgiften kan därefter ställas gentemot den lön som arbetstagaren erhåller via sin anställning hos arbetsgivaren. Ifall dessa inte överensstämmer finns det ju en stark misstanke om att arbetsgivaren bedriver någon annan form av inkomstbringande verksamhet utöver sin primära anställning, exempelvis en bisyssla.

Inga rättsfall finns dock där arbetsgivaren via denna metod fått reda på att en arbetstagare bedriver en orapporterad bisyssla.

---

<sup>78</sup> Tryckfrihetsförordning 1 kap 1§ (1949:105)

<sup>79</sup> Tryckfrihetsförordning 2 kap 1§ (1949:105)

<sup>80</sup>

[www.skatteverket.se/omoss/omskatteverket/offentligauppgifter/begarautpersonuppgifter.4.5fc8c94513259a4ba1d800038518.html](http://www.skatteverket.se/omoss/omskatteverket/offentligauppgifter/begarautpersonuppgifter.4.5fc8c94513259a4ba1d800038518.html)



## 7. Analys

I denna del av uppsatsen kommer det material som presenterats att analyseras utifrån uppsatsens syfte samt forskningsfrågor. Frågorna som uppsatsen avser att besvara är: I vilka situationer kan arbetsgivare inom den privata sektorn neka arbetstagaren att inneha bisysslor vid sidan av sin primära anställning? Vad kan påföljderna bli gentemot en arbetstagare som av sin arbetsgivare blir påkommen med att inneha en inkomstbringande bisyssla utan arbetsgivarens tillstånd?

Som det framkommit i uppsatsen så är ämnet bisysslor inte ett lätt ämne. De flesta rättsfall på området visar att innehav av en bisysslor kan leda till eftergifter av olika slag i olika situationer. I vissa situationer har bisysslorna inneburit avsked eller uppsägning medan de i andra situationer ej ansågs kunna innebära någon större effekt på arbetstagarens anställning.

### 7.1 Rätten att neka inkomstbringande bisyssla

Efter att ha granskat rättspraxis samt ämnets doktrin har studien visat att det finns mycket goda möjligheter för arbetsgivaren att hindra, neka och på olika sätt reglera sina arbetstagares möjligheter att inneha inkomstbringande bisysslor. I de rättsfall där arbetsgivaren har fått fel utav arbetsdomstolen då bisysslor har behandlats så har arbetsgivaren ofta gått alldeles för långt då det kommer till eftergifterna på en bisyssla. Exempelvis i fallet med kyrkoherden<sup>81</sup> i AD 2014 nummer 62 så kommenterade arbetsdomstolen att ett avsked enligt Lag (1980:82) om anställningsskydd inte förelåg. Men hade församlingen endast önskat att få kyrkoherden att upphöra med sina bisysslor så skulle detta varit fullt möjligt med hjälp av det kollektivavtal som förelåg mellan parterna.

Vidare så berörs en annan aspekt av utövande av bisysslor i AD 2014 nr 62 (ovan nämnda rättsfall). Det tas också upp att även ifall arbetsgivaren gett sitt medgivande åt en arbetstagare att inneha en bisyssla så är detta inget som behöver bestå. Istället påpekas att ifall

---

<sup>81</sup> AD 2014 nr 62

arbetsgivaren finner att bisysslan hindrar arbetstagarens arbetsprestation så kan arbetsgivaren förbjuda bisysslan. Arbetsdomstolen gav i fallet följande uttalande:

*“Enligt kollektivavtalet, kap. 3 § 8 Kyrkans AB 12, kan arbetsgivaren förbjuda bisysslor som är hindrande för arbetsuppgifterna. Det naturliga ur församlingens synpunkt hade alltså varit att det nya kyrkorådet övervägt den åtgärden för att komma till rätta med vad rådet ansåg som verksamhetshindrande bisysslor, i stället för ett skiljande från anställningen<sup>82</sup>”*

En liknande situation förelåg på den offentliga sektorn i AD 2005 nr 55 där polismannen som sålde släp meddelades förbud mot att utöva denna bisyssla. Att polismannen utövat sin bisyssla med polismyndighetens tillstånd i 15 år ansågs inte utgöra ett hinder för att förbjuda bisysslan<sup>83</sup>.

Dessa två domar visar på att bara för att en arbetstagare vid tidigare tillfälle fått arbetsgivarens tillstånd att utöva inkomstbringande bisyssla så betyder inte detta att arbetsgivaren inte kan häva tillståndet vid senare tillfälle. Detta förhållningssätt på hur länge den inkomstbringande bisysslan får pågå ger ett bra exempel på att bisysslor oftast är tillåtna så länge de inte har en negativ påverkan (menligt) på anställningen. Och bara för att det tidigare har fungerat så är det ingen garanti för att bisysslan får behållas. Arbetsgivaren skall kunna räkna med att arbetsgivarens intressen står över arbetstagarens privata. Detta är som redan nämnt en del i den lojalitetsplikt som föreligger mellan arbetsgivaren och arbetstagaren<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> AD 2014 nr 62

<sup>83</sup> AD 2005 nr 55

<sup>84</sup> Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet. s.242

Vidare behöver inte arbetsgivaren ha samma regler rörande bisysslor för samtliga arbetstagare. Arbetsgivaren kan om denne så önskar utge bisyssleförbud för vissa arbetstagare och låta andra behålla sina bisysslor så länge arbetsgivaren kan visa på att urvalet inte skett på godtyckligt eller otillbörligt sätt (en arbetsgivare får till exempel inte förbjuda bisysslor som ett led i att diskriminera arbetstagaren). I till exempel AD 1997 nr 18 fick en kommunalanställd skötare på en gruppbostad förbud mot att utöva sin inkomstbringande bisyssla som undersköterska, skötaren påpekade att andra skötare vid samma gruppbostad också hade liknande bisysslor men behöll tillstånd att utöva dessa. Arbetsdomstolen meddelade att arbetsgivaren hade rätt att göra enskilda bedömningar av de olika arbetstagarna rörande deras bisysslor.

Uppsatsen har i de inledande fem kapitlen presenterat ett antal rättsfall där arbetsgivaren lyckats neka arbetstagaren en bisyssla. Den gemensamma nämnare som föreligger i dessa rättsfall verkar till största del vara det faktum att bisysslorna inneburit negativa konsekvenser för arbetsgivarens verksamhet. De metoder som framkommit för att neka bisysslor i den privata sektorn har utifrån ovan rättsfall sammanfattas till följande: Genom *kollektivavtal*, genom *anställningsavtal*, genom arbetstagarens *lojalitetsplikt* gentemot arbetsgivaren samt via *interna regler* rörande utövande av bisysslor.

Dessa metoder behöver inte alltid vara framgångsrika för arbetsgivaren, som vi sett ovan, men rätt använda är dessa ett effektivt sätt att förhindra arbetstagare från att ägna sig åt bisysslor. Särskilt ifall arbetsgivarens enda syfte är att få arbetstagaren att upphöra med sin bisyssla och inte vidta ytterligare åtgärder mot denne.

## 7.2 Påföljder mot att inneha inkomstbringande bisyssla utan arbetsgivarens tillstånd

Denna uppsats har visat att ifall en arbetstagare önskar att inneha en inkomstbringande bisyssla vid sidan av sin ordinarie tjänst så finns det oftast regler och föreskrifter gentemot att inneha dessa och att en arbetstagare skall kontakta arbetsgivaren ifall man önskar utöva en bisyssla. Dock är det intressant att diskutera och undersöka vad som kan bli effekten av att en arbetstagare utelämnar för sin arbetsgivare att man utövar en inkomstbringande bisyssla.

“Det man inte ser det har man inte ont av” är ju ett ganska känt ordspråk och man skulle kunna dra paralleller från ordspråket till ämnet inkomstbringande bisysslor. Utav rättspraxis så kan man dra slutsatserna att särskilt konkurrerande bisysslor ses mycket hårt på och om de upptäcks av arbetsgivaren så verkar de ofta leda till ett avsked eller i alla fall lägga grunden för en uppsägning. Som exempel kan vi ta fallen med arbetstagaren inom säkerhetssektorn<sup>85</sup> i AD 1999 nr 144 eller med den verkställande direktören<sup>86</sup> i AD 1993 nr 56 (se kap 3.2.3). Båda personerna i ovan nämnda mål blev avskedade från sina anställningar då deras konkurrerande med arbetsgivaren ansågs illojalt.

I de båda domarna påpekades också att arbetstagarna hade den typen av position inom respektive verksamhet så att arbetsgivaren kunde förvänta sig en hög grad av lojalitet (se kap 2). Ju högre tjänst och ju mer känslig information arbetstagaren har hos arbetsgivaren ju högre lojalitetsplikt har denne gentemot sin arbetsgivare<sup>87</sup>. I och med att den ena var verksam inom säkerhetsbranschen och den andra var verkställande direktör bidrog detta till att deras avsked ansågs giltiga.

---

<sup>85</sup> AD 1999 nr 144

<sup>86</sup> AD 1993 nr 56

<sup>87</sup> Svensäter 110

Ifall det däremot inte rör sig om en konkurrerande bisyssla så verkar det som läget är ett annat. Som vi såg i analysens första del så finns det goda möjligheter för arbetsgivaren att meddela ett bisyssleförbud gentemot arbetstagaren. Men ifall en arbetstagare blir påkommen med att inneha en inkomstbringande bisyssla som denne inte tidigare har rapporterat till arbetsgivaren verkar det som den värsta åtgärden som kan vidtas gentemot arbetstagaren är att arbetsgivaren lämnar ett förbud för arbetstagaren att utöva sin inkomstbringande bisyssla.

Exempelvis i domen AD 2010 nr 11 med synpedagogen (se kap 3.2.1) så fick förvisso hans handlande att utöva en bisyssla på arbetstid kritik utav arbetsdomstolen. Men hans agerande ansågs inte kunna motivera några direkta åtgärder gentemot hans anställning<sup>88</sup>. I AD 2004 nr 50 (fall från den offentliga sektorn, se kap 3.2.1) så hade en besiktnings tekniker förvisso brutit mot bolagets interna regler gällande bisysslor, dock så påpekade Arbetsdomstolen dels att arbetsgivaren i alla fall delvis måste känt till arbetstagarens bisyssla och dels att det inte fanns något som talade emot att arbetstagaren skulle ha upphört med bisysslan ifall denne fått en tillsägelse från arbetsgivaren att göra det. Av båda de ovan nämnda domarna kan vi se trender som pekar på att om inte arbetsgivaren tar skada utav arbetstagarens bisyssla och bisysslan inte verkar ha någon negativ påverkan på arbetstagarens presentation i sin tjänst så kan inga särskilt allvarliga påföljder genomföras mot arbetstagaren.

Ifall en arbetsgivaren påpekar för arbetstagaren att denna skall upphöra med sin bisyssla så bör arbetstagaren respektera detta, annars riskerar arbetstagaren att mista sin tjänst. I exempelvis AD 1993 (se kap 4) nr 18 där en frisör klippt sin arbetsgivares kunder på sin fritid så påpekade Arbetsdomstolen att förvisso hade frisörens agerande inte skadat arbetsgivaren i särskilt hög utsträckning. Dock fick frisören en tillsägelse att upphöra med sin bisyssla och då hon ignorerade denna uppmaningen ansågs det föreligga grund för en uppsägning<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> AD 2010 nr 11

<sup>89</sup> AD 1993 nr 18

### 7.3 Slutsats

Slutsatserna som efter denna uppsats kan dras rörande bisysslor inom den privata sektorn är att ämnet är svårt och till stor del saknar reglering. Dock har en rättspraxis vuxit fram som till stor del verkar främja arbetsgivarens rätt att hindra sina arbetstagare från att utöva bisysslor ifall de önskar att göra det. Rätten till detta går att reglera i flera former av avtal och dessa har presenterats i denna uppsats. Även lojalitetsplikten som inte ens behöver vara skriven i avtal utan kommer av arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren föreligger och måste respekteras. Därmed blir svaret på uppsatsens första frågeställning: Ja, en arbetsgivare inom den privata sektorn kan neka arbetstagare att inneha inkomstbringande bisysslor vid sidan av sin anställning.

Det verkar vara tillräckligt att ifall arbetsgivaren kan påpeka att bisysslan kan ha en negativ påverkan gentemot arbetsgivarens verksamhet, exempelvis genom nedsatt produktivitet, så berättigas ett bisyssleförbud som arbetstagaren inte kan invända emot. Detta gäller så länge beslutet inte kan anses ha meddelats på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt.

Rörande uppsatsens andra frågeställning så kan påföljderna gentemot en arbetstagare som blir påkommen med att inneha en bisyssla utan arbetsgivarens tillstånd skilja sig åt. Om bisysslan är konkurrerande gentemot arbetsgivarens verksamhet eller utgör en fara för andra så kan avsked eller uppsägning bli aktuellt. Om dock arbetstagaren blir påkommen med att inneha en bisyssla och inga tidigare varningar har utgetts rörande bisysslor utan det endast rör sig om ett brott mot kollektivavtal, anställningsavtal, interna regler eller brott mot lojalitetsplikt så verkar det som om den enda påföljden som kan bli aktuell är att arbetstagaren får upphöra med sin bisyssla och bli kritiserad för sitt agerande.

## 7.4 Personlig reflektion

Precis som slutsatsen anger så finns det många möjligheter för arbetsgivaren att hindra en arbetstagare från att utöva en bisyssla. Det verkar inte finnas några åtgärder arbetstagare kan ta till om de väl belagts med bisyssleförbud. Dock så verkar avsaknaden av domar rörande just bisysslor på den privata marknaden tyda på att det inte finns ett så stort intresse för att hindra arbetstagare från att utöva bisysslor så länge de sköter sitt jobb. Avsaknaden av intresse tycker jag blir särskilt framträdande då man ställer avsaknaden av domar gentemot de mycket höga siffrorna av personer som innehar en bisyssla i Sverige (se uppsatsens bakgrund).

Som visades i kap 5 så finns det möjlighet för arbetsgivare att själv ta reda på om arbetstagare utövar bisysslor. Jag tror dock att ytterst få arbetsgivare vill göra detta eftersom arbetsgivare generellt inte vill ha någon onödig konflikt med sina arbetstagare. Så så länge en arbetstagare sköter sig, varför söka upp uppgifter som kan grunda en konflikt?

## 7.5 Fortsatt forskning på ämnet

En intressant faktor inom studiens område är att Sverige genom Arbetstidslagen har ganska strikta regler gällande arbetstiden mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare<sup>90</sup>. Arbetstidslagen reglerar hur mycket en arbetsgivare kan schemalägga sina anställda samt hur mycket vila de måste få. Dock är lagen primärt riktad gentemot arbetsgivare och ställer inga krav på arbetstagare. Detta leder till att ifall en arbetstagare har två anställningar och båda arbetsgivarna accepterar den andra anställningen så är det fritt fram för arbetstagaren att arbeta upp till två heltids sysselsättningar. Möjligtvis skulle arbetstagaren kunna stoppas ifall denne riskerade arbetsmiljön och innebar en hälsorisk på arbetsplatsen<sup>91</sup>.

Ytterligare en aspekt som kan vägas in är de hälsoskadliga effekterna alltför mycket arbete kan innebära. En studie från Stanford och Harvard som publicerades 2015 visade de negativa effekterna av att arbeta alldeles för mycket. Till exempel visade studien att arbetsrelaterad

---

<sup>90</sup> Arbetstidslag (1982:673)

<sup>91</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2 kap 2§

stress leder till minst 120 000 dödsfall varje år i USA och kostar upp mot 190 miljarder dollar i årliga vårdkostnader<sup>92</sup>. Med detta i åtanke, borde vi då inte ställa hårdare krav på att dygnsvila och ledigheter följs? En ändring i Arbetstidslagen där krav ställs på att arbetstagarna själva måste prioritera sin dygnsvila skulle kunna vara en lösning men antagligen svårt att kontrollera och följa upp. Vidare forskning på området skulle i alla fall behövas.

## 7.6 Källkritik

Denna uppsats har varit riktad mot den privata sektorn. Då ämnet bisysslor inte är lika utforskat inom den privata sektorn, jämfört med den offentliga, medför det att den rättspraxis och doktrin som finns att tillgå är begränsad. På grund av detta har uppsatsen även använt sig av domar från den offentliga sektorn. Detta blir givetvis något missvisande men ansågs nödvändigt för att ge en helhetsbild av rådande rättspraxis rörande bisysslor. När domar från den offentliga sektorn används har det noterats tydligt i uppsatsen innan de aktuella domarna redovisats.

Vidare kritik kan göras gentemot att denna uppsats har riktat sig mot personer som i vinstsyfte innehar inkomstbringande bisysslor. Dock kan denna målgrupp kritiserar något eftersom även personer som innehar inkomstbringande bisysslor kan ha andra motiv bakom sin bisyssla än att tjäna pengar. Till exempel visar en rapport från socialstyrelsen att 1,3 miljoner svenskar i någon form ger stöd och vård till anhöriga<sup>93</sup>. Bland dessa anhöriga finns det också personer som erhåller ekonomisk ersättning för sin insats<sup>94</sup>. Att anta att personerna ger stöd till anhörig enbart för att uppehålla en inkomstbringande bisyssla skulle antagligen vara en grov felaktigt påstående då denna typ av inkomstbringande bisyssla antagligen sker på grund av helt andra motiv.

---

<sup>92</sup> Joel Goh, Jeffrey Pfeffer, & Stefanos A. Zenios. 2015. *Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace*. Behavioral science & policy

<sup>93</sup>Socialstyrelsen. 2012. *Anhöriga som ger omsorg till närstående – omfattning och konsekvenser*

<sup>94</sup> <http://www.1177.se/Regler-och-rattigheter/Anhorigstod/>



## **8. Källförteckning**

### **Författning och förarbeten**

Tryckfrihetsförordning (1949:105)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1980:82) om anställningsskydd

Arbetstidslagen (1982:673)

Lag (1994:260) om offentlig anställning

SOU 1983:52 Företagshemligheter betänkande

Proposition 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor.

Ds 2002:56 Lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

### **Domar:**

AD 1985 nr 69

AD 1993 nr 18

AD 1993 nr 56

AD 1993 nr 127

AD 1996 nr 143

AD 1997 nr 18

AD 1998 nr 145

AD 1999 nr 144

AD 2000 nr 5

AD 2000 nr 12

AD 2003 nr 81

AD 2004 nr 50

AD 2005 nr 55

AD 2010 nr 11

AD 2014 nr 62

### **Litteratur**

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernald Johann. 2013. *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl. Stockholm: Nordstedt juridik

Bryman, Alan. 2008. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Oxford: Oxford University Press.

Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. 2006. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 2 uppl. Uppsala: Iustus.

Lehrberg, Bert. 2006. *Praktisk juridisk metod*. 2 uppl. Stockholm: Luste Aktiebolag.

Manukka, Jori. 2007. *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm: Jure förlag.

Schmidt, Folke - Löntagarrätt: reviderad upplaga för undervisningsbruk. 1985. Stockholm: Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet

Svensäter, Lennart. 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Göteborg: Nordstedt.

Zetterström, Stefan. 2010. *Juridiken och dess arbetssätt*. Uppsala: Iustus.

## **Rapporter**

Arbetsgivarverket. 2002. *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8

Joel Goh, Jeffrey Pfeffer, & Stefanos A. Zenios. 2015. *Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace*. Behavioral science & policy

Socialstyrelsen. 2012. *Anhöriga som ger omsorg till närstående – omfattning och konsekvenser*

## **Internet**

Hallstedt, Niklas. 2014. *Varning för extraknäck*. Kollega 27 januari.  
[www.kollega.se/varning-extraknack](http://www.kollega.se/varning-extraknack) Hämtad 2016-12-18

Kollektivavtal mellan svensk handel & Unionen avseende allmänna bestämmelser för tjänstemän inom detaljhandeln.  
[www.unionen.se/sites/default/files/1928\\_avtalstryck\\_2013-2016.pdf](http://www.unionen.se/sites/default/files/1928_avtalstryck_2013-2016.pdf) Hämtad 2016-12-18

Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen & Unionen och Akademikerförbundet:  
[www.akademikerforbunden.se/wp-content/uploads/2013/06/2016\\_2017-Bemenningsavtalet-Allm%C3%A4nna-villkor.pdf](http://www.akademikerforbunden.se/wp-content/uploads/2013/06/2016_2017-Bemenningsavtalet-Allm%C3%A4nna-villkor.pdf) Hämtad 2016-12-18

Skatteverket:  
[www.skatteverket.se/omoss/omskatteverket/offentligauppgifter/begarautpersonuppgifter.4.5fc8c94513259a4ba1d800038518.html](http://www.skatteverket.se/omoss/omskatteverket/offentligauppgifter/begarautpersonuppgifter.4.5fc8c94513259a4ba1d800038518.html) Hämtad 2016-12-18

Statistiska centralbyrån. Arbetskraftsundersökning Grundtabeller AKU, 15–74 år, 2015.  
[www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-ar](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-ar) Hämtad 2016-12-18

Vårdguiden  
[www.1177.se/Regler-och-rattigheter/Anhorigstod/](http://www.1177.se/Regler-och-rattigheter/Anhorigstod/) Hämtad 2016-12-18

## **Artiklar**

Hallstedt, Niklas. 2016. *Tvister i arbetslivet*. Kollega 4: 16-18

## Bilaga 1

Följande bilaga utgörs utav en mailkonversation mellan författaren (Mig, Anton Malmström). Text från mig markeras med fet stil.

Blå text är svar från Sara Ekmark på Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), en del av statistiska centralbyrån.

---

**Hejsan!**

**Jag genomför en studie rörande extra förvärvsinkomst vid Lunds ekonomihögskola.**

**Vänder mig nu till er och undrar ifall det är möjligt att ta fram statistik på hur många arbetstagare med full sysselsättning som har en extra inkomstbringande anställning?**

**Ha en trevlig dag!**

---

Hej igen!

I RAMS (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) är november den månad för vilken man vill ha uppgift om hur många och vilka som varit förvärvsarbetande. För personer med flera kontrolluppgifter från arbetsgivare och/eller företagarkinomster görs en jämförelse mellan de olika inkomstkällorna för att bestämma ett huvudsakligt arbetsställe. Det jobb som har gett den högsta novemberinkomsten anses utgöra huvudarbetsställe och om den inkomsten överstigen en viss gräns så blir personen förvärvsarbetande.

Vi kan ta fram en siffra på hur många förvärvsarbetande det finns i Sverige som haft ytterligare minst ett jobb. En sådan siffra kan vi ta fram konstadsfritt.

Vill du ha mer information, t.ex. hur många jobb personer har haft så tar det mer tid och vi behöver ta ut en avgift.

Hälsningar

Sara

---

**Det räcker gott och väl med den siffran du hänvisar till!**

**Tack så mycket för ditt snabba svar!!**

---

Hej Anton!

836 000 förvärvsarbetande i Sverige hade ytterligare minst ett jobb under november enligt RAMS 2014.

Dessa personer är förvärvsarbetande i november och har samtidigt fått minst en kontrolluppgift från en annan arbetsgivare eller har inkomst av annan näringsverksamhet. Jag avgränsade mig till att endast titta på de förvävsarbetande som dessutom hade ett till jobb i november, jag kunde inte titta på hela året för då skulle du även få med dem som har bytt jobb. Alla jobb > 99 kr är med så här kommer alltså även ganska små summor med, även sådana jobb som avser ett arvode och inte "utfört arbete" finns med. Det är också viktigt att påpeka att uppgiften avseende den tid som kontrolluppgiften omfattar, anställningstid, är en variabel som har vissa kvalitetsbrister.

Vill du läsa mer om RAMS hittar du dokumentation här:

[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0207/\\_dokument/AM0207\\_BS\\_2014\\_151113.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0207/_dokument/AM0207_BS_2014_151113.pdf)

Hälsningar

Sara

## Bilaga 2

# Anställningsavtal

### 1. ANSTÄLLNINGSVILLKOR

för chefstjänstemän som inte omfattas av Las och inte av kollektivavtal

#### 1.1 Parter

Mellan **Företagets namn**, org. nr: **Organisationsnummer** (nedan Företaget), **och För och Efternamn**, **Personnummer** (nedan Den anställde) har idag ingåtts följande avtal.

#### 1.2 Anställning och befattning

**För och Efternamn** anställs som **Titel** med de arbetsuppgifter som närmare framgår av befattningsbeskrivningen, **Bilaga Nr.** Placeringsorten är **Ort**.

Anställningen gäller tillsvidare. Vid uppsägning från Företagets sida gäller en minsta uppsägningstid om **Antal** månader och vid uppsägning från den anställdes sida en minsta uppsägningstid om **Antal** månader.

#### 1.3 Lojalitet och konkurrerande verksamhet

Den anställde får inte, utan VD:s uttryckliga godkännande, engagera sig i annan verksamhet eller anställning om sådant engagemang inte skäligen går att förena med anställningen enligt detta avtal. Den anställde får inte heller, utan VD:s uttryckliga godkännande, engagera sig i verksamhet som kan inverka menligt på den arbetstid den anställde avsätter för Företaget.

#### 1.4 Arbetstider

Normal arbetstid är måndag – fredag, 40 timmar/vecka mellan kl. Klockslag.

#### 1.5 Semester

Den anställde har rätt till Antal semesterdagar per år. Företaget tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår.

#### 1.6 Sjuklön

Sjuklön utgår t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Sjuklönen beräknas genom avdrag från lönen enligt följande;

Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden:

För varje timme den anställde är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med:

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

för den första sjukfrånvarodagen (karensdag)

och med: 20 % x månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

fr. o m. den andra sjukfrånvarodagen.



Sjukdom fr. o m. 15:e kalenderdagen:

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag med:

$$80 \% \times \frac{7,5 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga  $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

365

I underlaget för beräkning av sjuklönen ingår även den beräknade genomsnittsinkomsten av rörliga lönedelar.

### 1.7 Föräldralön

I samband med eget barns födelse utgår föräldraersättning med **Andel** % av ordinarie lön under högst **Antal** dagar.

Vid ledighet för tillfällig vård av barn under 12 år, utgår ersättning med **Andel** % av ordinarie lön.

Företaget äger rätt att göra avdrag med ett belopp motsvarande den föräldrapenning

Försäkringskassan utger. För att föräldralön ska kunna utges måste den anställde meddela Företaget storleken på den anställdes föräldrapenning.

### 1.8 Kompetensutveckling

Företaget ska erbjuda den anställde kompetensutveckling i enlighet med bilagd utvecklingsplan som ska revideras årligen.

## 2. LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

### 2.1 Fast kontant månadslön

Begynnelönen i År års löneläge uppgår till Kronor kronor brutto per månad. Lönen utbetalas den 25:e varje månad i förskott. Lönerevision ska ske årligen per den Dag och månad.

Lön för overtidsarbete utgår inte, vilket har beaktats i såväl lönesättningen som antal semesterdagar.

### 2.2 Rörliga lönedelar

Bonus utgår med Andel % på Företagets årsvinst beräknad i enlighet med bilaga

Nr. Utbetalning av bonus ska ske så snart årsresultatet är preliminärt fastställt. Slutlig reglering ska ske senast den Dag och månad.

Upphör anställningen antingen med anledning av den anställdes egen uppsägning eller på grund av uppsägning från Företagets sida är den anställde alltid berättigad till bonus beräknat på den tid anställningen varat under det år då anställningen upphörde.

## 3. FÖRSÄKRINGAR

### **3.1 Pension**

Företaget ska till förmån för den anställde teckna och bekosta individuella tjänstepensionsförsäkringar, omfattande ålders – efterlevandepension samt sjukförsäkring. Premierna för försäkringarna ska varje år uppgå till **Andel** % av kontant utbetald lön. I löneunderlaget ska dessutom inräknas ett genomsnitt av de tre senaste årens samlade värde av rörliga lönedelar enligt ovan.

Företaget skall också teckna och bekosta en sjukvårdsförsäkring till förmån för den anställde i enlighet med bilaga **Nr**. Premien för en sådan försäkring är begränsad till **Kronor** kronor per år.

### **3.2 Livförsäkring**

Företaget skall för den anställde teckna en livförsäkring motsvarande TGL (Tjänstegruppliv) i enlighet med bilaga **Nr**.

### **3.3 Arbetskadeförsäkring**

Företaget skall för den anställde teckna arbetskadeförsäkring motsvarande TFA (Trygghetsförsäkring arbetskada) i enlighet med bilaga **Nr**.

### **3.4 Outplacementprogram**

Om Företaget säger upp detta avtal av annan anledning än väsentligt avtalsbrott från den anställdes sida, förbinder sig Företaget att tillhandahålla ett outplacementprogram för den anställde, i enlighet med bilaga **Nr**. Outplacementprogrammet ska revideras årligen.

Detta avtal har upprättats i två originalexemplar varav parterna tagit var sitt.

Ort och datum

Datum

Företagets namn

.....

Behörig Firmatecknare

.....

Den anställde