



**LUNDS**  
**UNIVERSITET**

## **Bisysslor inom den offentliga sektorn**

En rättsvetenskaplig analys av regleringen av otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn  
utifrån ett förtroendskadligt, arbetshindrande och konkurrerande perspektiv

---

**Alice Persson & Anna Barring**

HARH16 Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Anneli Carlsson

Höstterminen 2022

Antal ord: 9830 (exkl. fotnoter)

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrund och ämne .....	6
1.2 Syfte och frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsning .....	8
1.4 Metod och material .....	9
<b>2. Bisysslor inom svensk rätt</b> .....	<b>12</b>
2.1 Begreppet bisyssla .....	12
2.2 Bisysslereglernas bakgrund .....	12
<b>3. Otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn</b> .....	<b>15</b>
3.1 Förtroendeskadliga bisysslor .....	15
3.1.2 Kontrollsystemet gällande förtroendeskadliga bisysslor .....	18
3.2 Arbetshindrande bisysslor .....	22
3.2.1 Kontroll av arbetshindrande bisysslor .....	25
3.3 Konkurrerande bisysslor .....	26
3.3.1 Kontroll av konkurrerande bisysslor .....	27
<b>4. Yrkesgrupper i förhållande till otillåtna bisysslor</b> .....	<b>28</b>
4.1 Urval av yrkesgrupper .....	28
4.2 Polismyndigheten .....	28
4.3 Högskolelärare .....	29
<b>5. Sanktioner</b> .....	<b>32</b>
5.1 Påföljder vid lagstridiga bisysslor .....	32
5.2 Påföljder vid avtalsstridiga bisysslor .....	33
<b>6. Analys</b> .....	<b>35</b>

6.1 Parternas skyldigheter och ansvar i förhållande till kontrollsystemet .....	35
6.2 Bisysleregleringen i rättspraxis .....	37
6.2.1 <i>Prövning av förtroendeskadliga bisysslor</i> .....	37
6.2.2 <i>Prövning av arbetshindrande samt konkurrerande bisysslor</i> .....	39
<b>7. Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>42</b>
<b>8. Källförteckning .....</b>	<b>44</b>

## Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
FoU	Forskning och utveckling
HL	Högskolelagen (1992:1434)
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SOU	Statens offentliga utredningar

## **Abstract**

Workers in the public domain have to live up to certain demands in order to maintain institutional trust of the state. Because of this, public employees can not pose secondary employment which risks damage public trust, compete, or obstructing work. The secondary employments that undermine public trust are primarily regulated in the law of public employment, competing and obstructing secondary employment are instead mainly regulated through collective agreements. The puzzle occurs from the challenge of assessment, in regards to whether a secondary employment is illicit or not. This is because of the challenge to balance elementary rights against regulation to prohibit damage of public trust. Based on this background, the thesis seeks to analyse the current legal situation in regards to illicit secondary employment in Swedish labor law. By utilizing a legal dogmatic method and studying authoritative- and legal sources we discovered the lack of a clear boundary of what is accepted. Consequently, each case needs to be evaluated in regards to its specific circumstances. Secondary employment risking to damage public trust shall first be evaluated in regards to the damaging potential, and secondly whether the risk could be defended. Competitive and/or obstructing secondary employment are less complex than those damaging public trust. They are more easily identified since they tend to have a more visible effect on the institution. In those cases the interests of the employer are in focus and the regulations exist to protect this.

Keyword: Secondary employment, Public domain, Public trust, Competitive work, Obstructing work

## Sammanfattning

Arbete inom den offentliga sektorn ställer särskilda krav på arbetstagare för att upprätthålla allmänhetens förtroende för staten. Därmed får inte arbetstagare inom den offentliga sektorn inneha bisysslor som kan anses förtroendskadliga, konkurrerande, arbetshindrande. De förtroendskadliga bisysslorna regleras främst i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), och de konkurrerande och arbetshindrande bisysslorna regleras främst i kollektivavtal. Problematiken som uppstår är att bedömningen gällande en bisysslas tillåtlighet respektive otillåtlighet inte alltid är lätt att göra, då en avvägning mot regeringsformens grundläggande fri- och rättigheter blir aktuell. Utifrån denna bakgrund syftar uppsatsen till att undersöka det rådande rättsläget gällande otillåtna bisysslor inom svensk rätt. Utifrån rättsdogmatisk metod och en genomgång av rättskällorna fann vi att det saknas en tydlig gränsdragning. Därmed måste tolkning och tillämpning av bestämmelserna ske med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall. Förtroendskadliga bisysslor ska i första hand bedömas med hänsyn till graden av risk för förtroendskada, och därefter ifall risken isåfall anses försvarlig. Avtalsstridiga bisysslor är inte lika komplexa som de förtroendskadliga. Konsekvenserna av dessa typer av bisysslor är generellt sätt tydligare, då de ofta har en synlig påverkan på arbetsgivarens verksamhet. Här står arbetsgivarintresset i fokus och regleringen finns till för att skydda just detta.

Nyckelord: Bisysslor, Offentlig sektor, Förtroendskadlig bisyssla, Arbetshindrande bisyssla, Konkurrerande bisyssla

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Som arbetstagare har man både skyldigheter och rättigheter på sin arbetsplats och mot sin arbetsgivare. Att arbetsgivaren bestämmer till exempel arbetstider och arbetsuppgifter är nog en självklarhet för de allra flesta, men att arbetsgivaren även kan ha åsikter om vad dess arbetstagare åtar sig utanför sin anställning är inte alltid lika självklart. Arbetstagare inom den offentliga sektorn har enligt regeringsformen särskilda krav på sig att iaktta opartiskhet och saklighet för att inte skada allmänhetens förtroende för staten.<sup>1</sup> Personer som är anställda inom den offentliga sektorn får därmed inte inneha bisysslor som kan anses förtroendeskadliga, konkurrerande eller arbetshindrande.<sup>2</sup> De förtroendeskadliga bisysslorna regleras främst i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), och de arbetshindrande och konkurrerande bisysslorna regleras främst i kollektivavtal.<sup>3</sup> Vad som räknas som en bisyssla kan vara i princip alla typer av åtaganden utöver sin huvudanställning, som andra anställningar eller uppdrag.<sup>4</sup>

Bedömningen gällande en bisysslas tillåtlighet respektive otillåtlighet är inte alltid helt lätt att göra. Enligt regeringsformen är det en grundläggande fri- och rättighet att alla har föreningsfrihet och fritt få sammansluta sig med andra.<sup>5</sup> Att alla människor har rätt till privatliv och fritid framgår av artikel 8.1 i Europakonventionen,<sup>6</sup> men samtidigt har man som arbetstagare skyldigheter gentemot sin arbetsgivare. Det krävs här en noggrann avvägning av arbetsgivaren att upprätthålla de regleringar som finns i lag och avtal, utan att arbetstagarens grundläggande rättigheter till fritid inskränks.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> 1 kap. 9 § regeringsformen (1974:152).

<sup>2</sup> Prop. 2000/01:147, s. 8.

<sup>3</sup> Ibid, s. 9.

<sup>4</sup> SOU 2000:80, s. 86.

<sup>5</sup> 2 kap. 1 § regeringsformen (1974:152).

<sup>6</sup> Artikel 8.1 lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>7</sup> Prop. 2000/01:147, s. 23.

Debatten gällande reglerna kring otillåtna bisysslor är ständigt aktuell. Inte minst den senaste tidens diskussioner om man som anställd inom den offentliga sektorn (exempelvis som polis eller högskolelärare) får lov att ha en influencerkarriär på sina sociala medier vid sidan av sina anställningar eller om det ska räknas som en otillåten bisyssla.<sup>8</sup> Får man till exempel som polis skapa innehåll på sociala medier av filmer som filmats under arbetstid i uniform eller göra betalda samarbeten för varumärken och produkter i sin uniform? Gränsdragningen för bisysslors tillåtlighet inte alltid är självklar. Speciellt i en allt mer föränderlig värld där man behöver förhålla sig till nya typer av bisysslor, och på grund av detta är fall gällande otillåtna bisysslor regelbundet uppe för prövning i Arbetsdomstolen.

Bestämmelserna gällande bisysslor finns för att säkerställa att arbetsgivarens verksamhet inte påverkas negativt av en arbetstagares bisyssla. Det bygger på ett stort ansvarstagande hos både arbetstagare och arbetsgivare att se till att de sköts på rätt sätt.<sup>9</sup> Till exempel är en arbetsgivare skyldig att informera vilka bisysslor som inte är tillåtna samt reagera om det ges kännedom om otillåtna bisysslor.<sup>10</sup> En arbetstagare är i sin tur skyldig att på begäran lämna uppgifter om sina bisysslor och omedelbart upphöra med bisysslan om den anses otillåten.<sup>11</sup> Den senaste reformen av reglerna kring bisysslor gjordes vid 2000 års bisyssleutredning och har sedan dess varit i princip oförändrade. Utifrån denna bakgrund anser vi det intressant att utreda hur den gällande rätten ser ut samt undersöka om det finns behov att stärka regleringen ytterligare.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats är att genom lag och avtal undersöka rättsläget gällande tillåtna respektive otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn. Fokuset kommer ligga på förtroendskadliga, arbetshindrande samt konkurrerande bisysslor. Målsättningen är att undersöka hur regleringen tillämpas i praktiken genom att titta på tidigare domskäl från

---

<sup>8</sup> Axel Duberg, "I det offentliga och kommersiellas tjänst – får man som polis eller lärare vara influencer?", *Resumé* 13/12 2019, <https://www.resume.se/marknadsforing/sociala-medier/i-det-offentliga-och-kommersiellas-tjanst-far-man-som-polis-eller-larare-vara-influencer/> [hämtad 2022-12-16].

<sup>9</sup> Prop. 2000/01:147, s. 20.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Ibid.



Arbetsdomstolen och därmed urskilja vilka faktorer som Arbetsdomstolen grundar sin dom på. Vår ambition är att fastställa vilka grundpelare som finns vid beslut kring en tillåten alternativt otillåten bisyssla, men även lägga ett visst fokus på specialregler inom specifika yrkesgrupper. Detta för att få en bild utav hur regleringen kan skilja sig åt för olika yrken. För att vidare få en helhetsuppfattning av den rättsliga processen så avser uppsatsen även att redogöra för vilka rättsliga påföljder som kan följa av att inneha bisysslor som strider mot lag eller avtal.

Utifrån syftet avser vi att analysera offentligt anställdas bisysslor med hjälp av följande frågeställningar:

- *Vilka begränsningar finns i svensk rätt och avtal gällande en bisysslas tillåtlighet respektive otillåtlighet inom den offentliga sektorn?*
- *Vilken betydelse har kontrollsystemet för arbetsgivarens möjlighet att pröva en bisysslas tillåtlighet respektive otillåtlighet?*
- *Skiljer sig regleringen gällande otillåtna bisysslor sig åt mellan olika yrkesgrupper och isåfall hur?*
- *Vilka rättsliga konsekvenser kan det följa av att inneha en bisyssla som strider mot lag eller avtal?*

### **1.3 Avgränsning**

Då uppsatsen utgår från reglering av bisysslor inom svensk rätt kommer internationell rätt nästan helt uteslutas. Vi kommer dock göra ett undantag gällande Europakonventionen och mer specifikt artikel 8, då vi anser det bidra till ett bredare perspektiv på regleringen. Vidare kommer det gällande rättsläget för två yrkesgrupper att undersökas närmare, då det hade blivit för omfattande att undersöka fler. Fokuset kommer ligga på att analysera polisyrket och högskolelärare genom framför allt förarbeten.

Fokus kommer inte heller ligga på reglering av bisysslor inom den privata sektorn, utan enbart på den offentliga sektorn. Inom den privata sektorn regleras bisysslor främst genom lojalitetsprincipen som beskrivs i enskilda avtal och som till stor del har sin tolkning i den

nationella rätten.<sup>12</sup> I uppsatsen kommer alltså inte hänsyn tas till enskilda anställningsavtal och dess regleringar kring bisysslor. Enskilda anställningsavtal hade varit ett bra sätt att få en bild av hur bisysslor hanteras för en enskild yrkesgrupp, men då syftet med uppsatsen är att få en bild av hur bisysslor generellt sätt regleras anser vi inte enskilda avtal bidra till denna övergripande bild av ämnet.<sup>13</sup>

## 1.4 Metod och material

Den metod som uppsatsen kommer ligga till grund för är rättsdogmatisk metod. Metoden i fråga utgör basen för ett rättsvetenskapligt arbete och har som syftet att påvisa "gällande rätt" (lex lata).<sup>14</sup> Den rättsdogmatiska metoden har sin utgångspunkt i auktoritativa och centrala källor inom svensk rätt, det vill säga lagtext, förarbeten, praxis och doktrin.<sup>15</sup> Utöver nämnda rättskällor kommer även kollektivavtal utgöra tolkningsunderlag då de arbetshindrande och konkurrerande bisysslorna regleras i dessa och därmed behöver tas i beaktning.

Rättsdogmatisk metod är ämnad att genom granskning av rättskällorna ge en objektiv bild av hur rättsläget ser ut vid en bedömning av bisysslor.<sup>16</sup> Den lag som kommer undersökas är främst lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA). LOA är den lagstiftning som reglerar bisysslor inom offentlig sektor, närmare bestämt är det främst 7§ LOA som kommer beröras. Det är av största vikt att vara medveten om vilken lagtext som är relevant, då den ligger till grund för resterande rättskällor.<sup>17</sup>

För att vidare förstå och komplettera författningarna kommer även förarbeten att studeras. Förarbeten kommer att studeras är SOU 2000:80, även kallad bisyssleutredningen, samt proposition om offentliganställdas bisysslor, 2000/01:147. Förarbeten har en viktig betydelse i svensk rätt då de stödjer lagen genom att ge vägledning i hur författningen är ämnad att tolkas. Förarbeten kan ersättas och därmed inte längre bära någon funktion, det är därför

---

<sup>12</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2020, s. 441 & s. 443.

<sup>13</sup> Källström & Malmberg. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 255.

<sup>14</sup> Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. *Juridikens nycklar*. 1 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2017, s. 133.

<sup>15</sup> Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 6:e uppl. Uppsala: Iustus, 2010, s. 36.

<sup>16</sup> Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus, 2003. s. 52.

<sup>17</sup> Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s.10; 7§ Lag (1994:260) om offentlig anställning.

viktigt att vara medveten om juridikens förändringar.<sup>18</sup> Fokus kommer i huvudsak ligga på de senaste förarbetena inom området. Även praxis i form av tidigare rättsfall kommer studeras. Praxis har en vägledande funktion för hur en bestämmelse vanligtvis tillämpas och tolkas.<sup>19</sup> Intentionen med att studera rättspraxis är att få en bild av hur domstolen dömt vid tidigare domar inom ämnesområdet - otillåtna bisysslor. Ambitionen är att få en större förståelse i hur lagarna hänger samman med hur reglerna kring bisysslor tillämpas i praktiken.<sup>20</sup> Urvalet av domar har sin utgångspunkt i vilka som varit mest framstående i doktrin. Även om domar gällande bisysslor inom den offentliga sektorn endast prövats i relativt liten utsträckning, så bekräftas det i förarbeten att praxis anses vara stabil och väl avvägd samt kan användas vid tolkning av begreppet.<sup>21</sup> De yrkesgrupper som kommer behandlas djupare i uppsatsen är polis samt högskolelärare. Både polis och högskolelärare är yrken som är ofta förekommande i doktrin. En ytterligare anledning till valet av yrkesgrupper är att det är intressant att studera de olika grupperna då de båda omfattas av liknande juridiska ramverk och enligt vår uppfattning av olika typer av förtroende. Detta eftersom vi anser att poliser är mer beroende av förtroende som grupp/myndighet medan högskolelärare ofta har en mer direkt individuell personlig koppling till förtroende. Ambitionen har därmed varit att hitta relevanta domar som berör ämnesområdena. Urvalet av domar har gjorts utifrån efterforskning av relevans, tillgänglighet samt ofta omnämnande i doktrin.<sup>22</sup>

Doktrin ger en översikt av gällande rätt men bidrar även med åsikter samt analyser inom området. Den doktrin som används i uppsatsen är litteratur skriven av författare som är specialiserade i det aktuella ämnet.<sup>23</sup> Tillförlitligheten av doktrin baseras till stor del på domarnas spridning samt vart de är publicerat.<sup>24</sup> Doktrin innehar även rättsvetenskapligt värde och kommer användas som komplement till resterande rättskällor. Uppsatsen kommer i första hand baseras på rättskällorna för att undersöka bisysslor i svensk rätt, dessa bjuder upp

---

<sup>18</sup> Papadopoulou & Skarp, *Juridikens nycklar*, s. 83.

<sup>19</sup> Zetterström, *Juridiken och dess arbetssätt, en introduktion*, s. 97; Papadopoulou & Skarp, *Juridikens nycklar*, s. 74.

<sup>20</sup> Papadopoulou & Skarp, *Juridikens nycklar*, s. 74.

<sup>21</sup> Prop. 2000/01:147, s. 34.

<sup>22</sup> Karl Pfeifer, *Lagen om offentlig anställning: en kommentar*. Norstedts Juridik AB, 2019. s. 44.

<sup>23</sup> Papadopoulou & Skarp, *Juridikens nycklar*, s. 111.

<sup>24</sup> Ibid.

till en objektiv analys av ämnesområdet när de ställs mot varandra.<sup>25</sup> Vidare kommer det i uppsatsen enbart förekomma litteratur publicerat på svenska universitet, samt lagkommentarer.<sup>26</sup> Ambitionen är att använda den senast publicerade litteraturen i mån av tillgänglighet. I de fall då den senaste upplagan ej funnits att tillgå har litteraturen ändå bedömts som tillförlitlig då inga större ändringar inom området gjorts sedan de upplagor som använts utgavs.

Bestämmelserna av bisysslor inom den offentliga sektorn finns till stor del reglerat i kollektivavtal. Avtal kommer därför ha en betydande roll för underlaget av arbetet. Kollektivavtal har allmän verkan och är betydelsefull för att fastslå vilka regler som kan tillämpas mellan parter vid särskilda avtalsförbindelser.<sup>27</sup> Urvalet av kollektivavtal grundar sig i vilka avtal som nämns i lagmotiven samt vilka kollektivavtal som ger en verklig bild av hur bisysslor regleras inom den offentliga sektorn. Då uppsatsen är ämnad att undersöka bisysslor inom offentlig sektor kommer det statliga kollektivavtalen allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), affärsavtalet, chefsavtalet och allmänna bestämmelser 20 (AB 20) ligga som underlag. I uppsatsen kommer även artikel 8 i Europakonventionen studeras, som handlar om rätten till privatliv, samtidigt som den nationella säkerheten och det allmännas förtroende för de offentliga ska upprätthållas. Sen 1994 är Europakonventionen införlivad i svensk rätt,<sup>28</sup> vilket innebär att den också behöver beaktas i studier av svensk rätt.

---

<sup>25</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 115.

<sup>26</sup> Papadopoulou & Skarp, *Juridikens nycklar*, s. 111.

<sup>27</sup> Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, s. 47.

<sup>28</sup> Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

## 2. Bisysslor inom svensk rätt

### 2.1 Begreppet bisyssla

Det finns ingen självklar definition av begreppet bisyssla i författningstext eller kollektivavtal.<sup>29</sup> Enligt bisyssleutredningen (SOU 2000:80) framgår dock att en bisyssla är i princip alla sysslor som en anställd har utöver sin huvudanställning. Hit kan även räknas extraarbete som utförs för huvudarbetsgivarens räkning eller annan offentlig myndighet.<sup>30</sup> Det har ingen betydelse om bisysslan är att räkna som en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet, inte heller om den är avlönad eller ej eller om uppdragsgivaren är offentlig eller privat. Begreppet bisyssla ska dock inte omfatta sådan verksamhet som kan anses ha ett starkt samband till den anställdes privatliv.<sup>31</sup> Exempel på sådant kan vara att upprätta familjerättsliga dokument eller att föra talan vid domstol i en närståendes sak. Det ska dock påpekas att det inte avses att varenda aktivitet utanför anställningen ska räknas som en verksamhet då det skulle vara orimligt att kontrollera. Vid gränsdragningssvårigheter bör även hänsyn tas till hur bisysslan berör tjänstemannen personligen, så att rörelsefriheten inte inskränks allt för mycket.<sup>32</sup>

### 2.2 Bisyssleregleringens bakgrund

Anställda inom den offentliga sektorn har särskilda krav på sig gällande integritet och objektivitet.<sup>33</sup> Den offentliga förvaltningen ses som en viktig grundsten i det demokratiska samhället, och att ha medborgarnas förtroende är av mycket stor vikt. Förbudet mot bisysslor som kan skada detta anses därmed fylla en viktig funktion, så även kontrollsystemet som växt fram för att möjliggöra kontroll av bisysslor.<sup>34</sup> Kravet på integritet och objektivitet följer av den så kallade objektivitetsprincipen som innebär att alla myndigheter och domstolar ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet, detta i enlighet med

---

<sup>29</sup> Arbetsgivarverket, *Bisysslor*, 2012, s.7.

<sup>30</sup> SOU 2000:80, s. 86.

<sup>31</sup> *Ibid.*, s. 87.

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Prop. 2000/01:147, s. 10.

regeringsformen 1 kap. 9§.<sup>35</sup> Dessa principer om objektivitet återfinns även i 5§ förvaltningslagen om att myndigheter ska vara sakliga och opartiska i sin verksamhet.<sup>36</sup>

Som tidigare nämnt brukar de otillåtna bisysslor delas in i tre delar in i tre olika grupper; förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande.<sup>37</sup> En och samma bisyssla kan även falla inom alla tre kategorierna samtidigt.<sup>38</sup> Grundreglerna gällande förtroendeskadliga bisysslor finner man i 7§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), och de arbetshindrande och konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal.<sup>39</sup>

Regleringen gällande otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn har varit relativt oförändrad sen år 1970.<sup>40</sup> Ändringar gällande regleringen av bisysslor kom innan detta ganska tätt, ofta är en mer åtstramande riktning.<sup>41</sup> Den bisyssleregleringen som vi känner till idag kom alltså till redan på 1960-1970 talet och kan sägas vara slutpunkten på den mer restriktiva utvecklingen av reglerna. Reglerna har ansetts vara generella och väl formulerade, vilket har gjort att de stått sig så pass länge. Vid år 2000 hade dock villkoren inom den offentliga förvaltningen förändrats.<sup>42</sup> Detta då den offentliga sektorn har vuxit, förvaltningen hade digitaliserats och internationaliserats, samt att nya former för styrning och ledning tillkommit. Det hade även blivit svårare att urskilja gränserna mellan näringsliv och förvaltning har blivit allt svårare att urskilja.<sup>43</sup>

Till följd av detta påbörjades den så kallade bisyssleutredningen (SOU 2000:80) för att kartlägga reglerna kring offentligt anställdas bisysslor och eventuella förändringar. Av utredningen kunde slutsatsen dras att den totala bisysslefrekvensen hos offentligt anställda inte kan anses oroväckande med hänsyn till bisysslebegreppets vidd. Efter genomgång av regler och praxis fick utredningen uppfattningen om att den även vidare anses väl avvägd och

---

<sup>35</sup> 1 kap. 9§ regeringsformen (1974:152).

<sup>36</sup> 5§ förvaltningslag (2017:900).

<sup>37</sup> Prop. 2000/01:147, s. 8.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> SOU 2000:80, s. 81.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> SOU 2000:80, s. 82.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Ibid.

stabil. Dock konstaterades att arbetsgivare kan bli bättre på att informera sina anställda om reglerna kring bisysslor samt utnyttja de möjligheter som finns för att samla uppgifter om de anställdas bisysslor.<sup>44</sup> Med utgångspunkt i lagen samt relevanta kollektivavtal så kommer de följande avsnitten ge en överblick över regleringen gällande tillåtligheten av de tre typerna av o tillåtna bisysslor, de förtroendeskadliga, de arbetshindrande och de konkurrerande.

---

<sup>44</sup> SOU 2000:80, s. 15.

### 3. Otillåtna bisysslor inom den offentliga sektorn

#### 3.1 Förtroendeskadliga bisysslor

Bestämmelser om förtroendeskadliga bisysslor regleras främst i LOA. Enligt den tvingande lagregeln i 7§ LOA framgår det att *‘En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende’*.<sup>45</sup>

Denna del utav lagen omfattar offentligt anställda inom statliga myndigheter, men även inom kommun, kommunalförbund och landsting.<sup>46</sup> Inom den kommunala sektorn räknas dock inte förtroendeuppdrag inom politiska, fackliga eller ideella organisationer som en bisyssla.<sup>47</sup>

Bestämmelserna i 7§ LOA finns i syfte att säkerställa saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet och därmed värna om allmänhetens förtroende för myndigheternas objektivitet.<sup>48</sup> Detta då den offentliga verksamheten ses som en grundsten i vårt demokratiska samhälle, och förtroendet för denna verksamhet får inte skadas av den anställdes intressen på fritiden. Som tidigare nämnt framgår det av artikel 8.1 i Europakonventionen att *‘Var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens’*.<sup>49</sup> Vidare framgår det av artikel 8.2 i Europakonventionen att inskränkande av denna rättighet får ske endast *‘genom stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till den nationella säkerheten, dess rykte eller rättigheter, för att förhindra att förtroliga underrättelser sprids eller för att upprätthålla domstolarnas auktoritet och opartiskhet’*.<sup>50</sup> Det kan diskuteras ifall artikel 8.1 i Europakonventionen ens blir tillämplig, då bisysslor som är direkt kopplade till den anställdes privatliv inte utgör bisysslor som behöver uppges till arbetsgivaren. Oavsett blir den potentiella inskränkningen av rätten till privatliv som

---

<sup>45</sup> 7 § lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>46</sup> 1-2§§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>47</sup> SOU 2000:80, s. 87.

<sup>48</sup> Prop. 2000/01:147, s. 10.

<sup>49</sup> Artikel 8.1 lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>50</sup> Artikel 8.2 lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.



uppgiftsskyldigheten skulle kunna utgöra, att anses som tillåten enligt artikel 8.2 i Europakonventionen.<sup>51</sup>

Objektivitetsprincipen, det vill säga myndigheters krav på att beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och objektivitet enligt 1 kap. 9§ RF blir även aktuell i frågor om jäv i förhållande till förtroendskadliga bisysslor. Det har ansetts nödvändigt att kunna garantera att en befattningshavare agerar opartiskt, och inte har nära anknytning till personen som ärendet berör och därför skulle ha ett särskilt intresse för utgången i ett ärende.<sup>52</sup> Detta för att bidra till upprätthållelse av allmänhetens förtroende för myndigheten. En bisyssla som riskerar att vara jävig blir därmed även förtroendskadlig. Därav finns det bestämmelser om jäv i 16-18§§ förvaltningslagen (2017:900).<sup>53</sup> Det är varje tjänstemans egna skyldighet att anmäla till myndigheten om det skulle kunna vara så att det riskeras uppstå någon jävsituation kopplat till denne, och myndigheten ska sedan pröva jävsfrågan snarast möjligt.<sup>54</sup>

Av SOU 2000:80 framgår att en bisyssla riskerar att vara förtroendskadlig om den leder till att allmänheten får anledning att ifrågasätta arbetstagarens eller myndighetens objektivitet.<sup>55</sup> Det krävs alltså inte att bisysslan har konstaterats vara förtroendskadlig, det räcker med att den riskerar att påverka allmänhetens förtroende för det offentliga opartiskhet negativt.<sup>56</sup> I bedömningen av bisysslans risk för förtroendskadlighet ska hänsyn tas till bisysslans omfattning och beskaffenhet. En högre kvalificerad bisyssla medför en högre risk för förtroendskada.<sup>57</sup> Risken för förtroendskada anses också högre om bisysslan har koppling till samma arbetsområde som den offentliga verksamheten.<sup>58</sup> Ytterligare en aspekt som bör tas i beaktning är om arbetstagaren har ett starkt personligt intresse att åta sig bisysslan samt om ifall arbetstagaren drar ekonomiska fördelar av den.<sup>59</sup> Är det personliga intresset starkt så

---

<sup>51</sup> Prop. 2000/01:147, s. 23.

<sup>52</sup> Bohlin, Conradson, Von essen, *Förvaltningsrättens grunder*, 4 uppl., Stockholm: Norstedts juridik, 2020, s.147.

<sup>53</sup> 16-18§§ förvaltningslag (2017:900).

<sup>54</sup> Bohlin, Conradson, Von essen, *Förvaltningsrättens grunder*, s.149.

<sup>55</sup> SOU 2000:80, s. 88.

<sup>56</sup> SOU 2000:80, s. 172.

<sup>57</sup> SOU 2000:80, s. 88.

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> SOU 2000:80, s. 174.

kan något större risker anses acceptabla, detsamma gäller om det till exempel rör sig om en ideell bisyssla inom en välgörande verksamhet.<sup>60</sup> När det gäller bisysslor som riskerar att påverka det allmännas förtroende för myndigheter med rättsutövande verksamhet krävs det en särskild försiktighet med vad som tillåts. I de fall då bisysslan utförs åt en enskilds räkning kan ofta en högre risk tillåtas, då det på så vis inte riskeras att två offentliga myndigheter hamnar i ett motsatsförhållande till varandra.<sup>61</sup> Slutligen måste hänsyn även tas till det allmänna intresset för att bisysslan ska utföras, finns det ett sådant intresse så kan det antyda att relativt högre risker för förtroendskada bör accepteras<sup>62</sup>.

Trots lagstiftning och förarbeten inom området, finns det ingen självklar och generell definition av förtroendskadliga bisysslor. Den praktiska tillämpningen har vuxit fram mycket genom praxis, och tvister angående otillåtna bisysslor har prövats flertalet gånger i Arbetsdomstolen. Rättsfall AD 2014 nr 45 rör frågan om en kronoinspektörs uppdrag som god man och förvaltare var att räkna som en otillåten bisyssla enligt LOA.<sup>63</sup> Arbetsdomstolen fann att de eventuella riskerna för förtroendskada av kronoinspektörens bisyssla var försvarliga med hänsyn till det allmänna intresset för hans uppdrag som god man. Hans bisyssla ansågs alltså tillåten.<sup>64</sup>

Rättsfall AD 2011 nr 83 handlar om ifall tre polisinspektörers förtroendeuppdrag som ledamöter i socialnämnden i samma kommun som de var anställda skulle anses vara förtroendskadligt.<sup>65</sup> Arbetsdomstolen fann att risken för förtroendskada ansågs vara relativt låg, men med hänsyn till polismyndighetens verksamhet med både maktutövande och rättsvårdande uppgifter, kan det menas på att inte ens en låg risk bör accepteras. Dock gäller bisysslan ett förtroendeuppdrag som folkvalda företrädare, och därmed kan det allmänna intresset av att poliserna får åta sig uppdraget anses vara stort. Arbetsdomstolen kom således fram till att bisysslan skulle anses ligga inom ramen för vad som ska accepteras.<sup>66</sup>

---

<sup>60</sup> AD 2014 nr 45.

<sup>61</sup> SOU 2000:80, s. 89.

<sup>62</sup> AD 2014 nr 45.

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> AD 2011 nr 83.

<sup>66</sup> Ibid.

Ytterligare en dom som varit framträdande inom doktrin och vägledande inom praxis är AD 2005 nr 55. Där rör det sig om en polisinspektör inom trafikenheten som utanför sin anställning var återförsäljare av släpvagnar.<sup>67</sup> Arbetsdomstolen bedömde att det fanns påtagliga beröringspunkter mellan bisysslan och huvudtjänsten. Det ansågs troligt att det skulle kunna uppstå situationer där den anställde i sitt arbete skulle stöta på kontroll av släpvagnar som inte var sålda utav honom, och vice versa.<sup>68</sup> Från det allmänna sida kan det då riskera att det uppfattas som att polisinspektörens agerande i ett visst fall kan härledas till varifrån släpvagnen är köpt, och den anställdes opartiskhet skulle kunna bli ifrågasatt. Bisysslan ansågs därmed vara otillåten.<sup>69</sup>

I samtliga ovan nämnda domar konstaterade Arbetsdomstolen, vilket överensstämmer med förarbetena, att frågan om en bisysslas risk för att vara förtroendskadlig bör avgöras i varje enskilt fall efter en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse för att bibehålla det allmännas förtroende för opartiskhet inom den offentliga sektorn.<sup>70</sup> En bisysslas tillåtlighet ska i första hand bedömas med hänsyn till graden av risk för förtroendskada, och därefter bedöms om graden av förtroendskadlig risk bör anses försvarlig.<sup>71</sup>

### **3.1.2 Kontrollsystemet gällande förtroendskadliga bisysslor**

Förbudet för anställda inom den offentliga sektorn syftar som tidigare nämnt till att värna om allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen. För att syftet ska kunna uppnås krävs det att det finns en effektiv kontroll för att förbudet följs. Detta kontrollsystem återfinns i 7a-d§§ LOA och syftar främst till att göra klart för arbetsgivarnas och arbetstagarnas skyldigheter och ansvar gällande förtroendskadliga bisysslor.<sup>72</sup> 7a-c§§ LOA gäller alla statsanställda, inräknat justitiekansler, Regeringsrättens och Högsta domstolens ledamöter, samt alla kommunalt anställda. 7d§ LOA omfattar däremot inte kommunalt anställda.<sup>73</sup>

---

<sup>67</sup> AD 2005 nr 55.

<sup>68</sup> AD 2005 nr 55.

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> AD 2014 nr 45; AD 2011 nr 83; AD 2005 nr 55.

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Hinn, Eskil & Aspegren, Lennart & Karlson, Carl Johan. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. 2 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2009, s. 52.

<sup>73</sup> 1-2§§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

### *Arbetsgivarens informationskyldighet*

*7a§ LOA: Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7§.<sup>74</sup>*

7a§ LOA syftar till att minska risken för att förtroendeskadliga bisysslor ens förekommer genom att arbetsgivaren informerat sina anställda väl om vad som gäller,<sup>75</sup> och är därmed en viktig del i det förebyggande arbetet.<sup>76</sup> Att arbetsgivaren informerar om detta ger även intryck av att frågan tas på allvar och viktig att beakta.<sup>77</sup> Informationen till de anställda kan lämnas både skriftligen och muntligen. Det ses dock som mest lämpligt att följa huvudregeln om att arbetsgivaren skriftligt ska sprida informationen,<sup>78</sup> vilket kan vara både elektroniskt eller i pappersform. Detta då det därmed finns bevis på att information getts samt vilken information. Vägledning gällande bisysslor bör även ges vid till exempel ingående av anställningen eller personalmöten.<sup>79</sup>

I tvister om bisysslor ligger bevisbördan på arbetsgivaren gällande vilken information som givits och på vilket sätt det givits, vilket visar på vikten att som arbetsgivare vara tydlig med sina anställda med vad som gäller.<sup>80</sup> Om en arbetsgivare uppfyllt sin informationskyldighet eller inte spelar dock inte in vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med förbuden i 7§ LOA, utan 7§ LOA gäller oavsett vilken information arbetsgivaren givit.<sup>81</sup> Om en arbetstagare alltså råkat åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7§ LOA på grund av felaktig eller ofullständig information från arbetsgivaren, så hamnar ändå de eventuella rättsföljderna på arbetstagaren.<sup>82</sup>

---

<sup>74</sup> 7a§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>75</sup> Prop. 2000/01:147, s. 21.

<sup>76</sup> Arbetsgivarverket, *Bisysslor*, 2012, s. 31.

<sup>77</sup> Prop. 2000/01:147, s. 21.

<sup>78</sup> *Ibid.*, s. 29.

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> Arbetsgivarverket, *Bisysslor*, 2012, s. 32.

<sup>81</sup> Prop. 2000/01:147, s. 21.

<sup>82</sup> *Ibid.*

*Arbetstagarens skyldighet att på begäran lämna uppgifter*

7b§ LOA: *En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.*<sup>83</sup>

Syftet med paragrafen är att arbetsgivaren ska ges möjlighet att kontrollera om det förekommer förtroendskadliga bisysslor.<sup>84</sup> Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter gällande de bisysslor som denne tror kan vara otillåtna gäller dessutom inte bara de som tros kan vara förtroendskadliga, utan även arbetshindrande eller konkurrerande.

Gränsdragningen mellan reglering i lag respektive kollektivavtal är här därmed inte lika strikt uppdelat som annars.<sup>85</sup> Uppgifterna om bisysslor kan lämnas muntligen, och behöver endast antecknas om de kan anses vara betydelsefulla i en eventuell tvist.<sup>86</sup>

Vid tillämpning av denna paragraf måste integritetsaspekten tas i beaktning och de anställdas fri- och rättigheter respekteras. Samtidigt som arbetsgivaren måste beakta kravet i 1 kap. 9§ RF på objektivitet och saklighet bör det uppmärksammas att varje individ enligt 2 kap. 2§ RF ska skyddas gentemot *det allmänna tvingas att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende.*<sup>87</sup> Med integritetsaspekten i åtanke bör i första hand bara arten av bisysslan begäras, och först om det finns någon särskild anledning kan mer detaljerade uppgifter krävas. Att behöva uppge sina bisysslor detaljerat, även om de allra flesta med största sannolikhet är tillåtna, kan upplevas som ett intrång i ens personliga integritet.<sup>88</sup> Ifall det skulle vara så att arbetstagaren helt vägrar att lämna begärda uppgifter, alternativt lämna ofullständiga eller felaktiga uppgifter kan det att räknas som ett brott mot de skyldigheter som anställningen medför. Detta kan riskera arbetsrättsliga sanktioner såsom disciplinpåföljd eller uppsägning.<sup>89</sup>

---

<sup>83</sup> 7b§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>84</sup> Arbetsgivarverket, Bisysslor, 2012, s. 32.

<sup>85</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s.54.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> 2 kap. 2§ regeringsformen (1974:152).

<sup>88</sup> Prop. 2000/01:147, s. 23.

<sup>89</sup> Ibid.

### *Arbetsgivarens beslut om bisysslas förbud*

*7c§ LOA: En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7§ skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.<sup>90</sup>*

Denna paragraf innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren har rätt att fatta beslut om att en arbetstagare inte ska åta sig eller upphöra med en bisyssla som inte anses tillåten enligt 7§ LOA.<sup>91</sup> Beslutet ska vara motiverat skriftligt och fattas snarast efter att arbetsgivaren fått kännedom om bisysslan. Viss tid kan dock accepteras om det krävs insamling av kompletterande uppgifter från arbetstagaren som kan ha betydelse för beslutet. Beslutet behöver inte föregås av förhandling enligt 11-14§§ i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), utan arbetsgivaren kan fatta beslutet angående en bisysslas otillåtlighet utan facklig inblandning.<sup>92</sup>

Om det är skäligt med hänsyn till bisysslans risk för förtroendeskada så kan beslutet innebära att arbetstagaren inom en kortare tidsperiod, som mest tre månader, ska ha upphört med bisysslan. Arbetstagaren ska upplysas om beslutet och även informeras om hur beslutet kan överklagas.<sup>93</sup> Tvister gällande beslut om bisysslor handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, då med Arbetsdomstolen som högsta instans, detta enligt 37§ LOA.<sup>94</sup> Tills dess att det finns ett avgörande i tvisten gällande beslutet så får domstolen bestämma att beslutet tills annat anges inte ska gälla, se 38§ LOA.<sup>95</sup>

---

<sup>90</sup> 7c§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>91</sup> Prop. 2000/01:147, s. 31.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Ibid.

<sup>94</sup> 37§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>95</sup> 38§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

### *Särskild anmälningsplikt*

*7d§ LOA: Ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen skall på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har.<sup>96</sup>*

Denna paragraf syftar till att säkerställa att bisysslor hos statliga arbetstagare med särskilda krav på förtroende redovisas öppet så att möjlighet ges till granskning. Den öppna redovisningen kan dessutom leda till högre förtroende hos allmänheten för myndigheten.<sup>97</sup> Bestämmelsen gäller primärt de domare, chefer och myndigheter som lyder direkt under regeringen, samt direktörer för de för de allmänna försäkringskassorna.<sup>98</sup> Den öppna redovisningen bygger att arbetstagare som omfattas av paragrafen åläggs ett ansvar att självmant rapportera sina bisysslor.<sup>99</sup> Det bör även nämnas att denna anmälningskyldighet endast omfattar vilka *typer* av bisysslor som arbetstagaren innehar, och inte mer detaljerade uppgifter. Denna begränsning finns för att hindra att anmälningskyldigheten blir onödigt betungande och även i respekt för arbetstagarens personliga integritet.<sup>100</sup>

## **3.2 Arbetshindrande bisysslor**

Arbetshindrande bisysslor regleras främst i kollektivavtal samt enskilda avtal, detta inom både privat och offentlig sektor.<sup>101</sup> Det finns alltså ingen konkret lagstiftning som reglerar förhållanden vid arbetshindrande bisysslor, till skillnad från de förtroendskadliga bisysslorna. De arbetshindrande bisysslorna anses inte behöva vidare lagreglering eftersom behovet bedöms täckas av privata avtal samt kollektivavtal. Praxis inom ämnesområdet stärker att de avtalsregleringar som finns kopplat till arbetshindrande bisysslor är att anse som tillräckliga.<sup>102</sup> Till skillnad från kontrollsystemet inom de förtroendskadliga bisysslorna som

---

<sup>96</sup> 7d§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>97</sup> Prop. 2000/01:147, s. 26.

<sup>98</sup> Ibid.

<sup>99</sup> Ibid, s. 27.

<sup>100</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s.57.

<sup>101</sup> Glavå & Hansson. *Arbetsrätt*, s. 440.

<sup>102</sup> Prop. 2000/01:147, s. 18.

regleras genom lagstiftning, sker kontrollen av de arbetshindrande bisysslor främst mellan kollektivavtalsparterna på området samt av arbetsgivaren.<sup>103</sup>

Inom samtliga delar av den offentliga sektorn finns ett förbud för anställda att ha bisysslor som anses hindrande av huvudanställningen.<sup>104</sup> Bisyslan får alltså inte påverka den primära anställningen negativt genom att arbetstagaren inte har tid eller kraft att utföra sina ordinarie uppgifter på grund av sin bisyssla.<sup>105</sup> Förbudet mot arbetshindrande bisysslor för anställda inom den offentliga sektorn anses motiverat och relevant sett till det allmänna intresset.<sup>106</sup> Konsekvenserna av en arbetshindrande bisyssla är generellt känt. Tecken på detta kan vara att arbetstagaren i fråga har inte har tid eller energin att utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Det kan även vara att arbetstagaren kommer sent eller inte kommer alls till sitt schemalagda arbetspass, utan giltiga skäl. Problematiken vid en arbetshindrande bisyssla är däremot att kunna visa på direkta samband mellan brister i de ordinarie arbetsuppgifterna och bisyslan.<sup>107</sup>

AD 1985 nr 69 utmärker sig när det kommer till ämnet, både i SOU 2000:80 och i doktrin. I fallet läggs vikt på arbetsgivarens möjlighet till att förbjuda en avtalsstridig bisyssla. Fallet berör en arbetstagar som förvärvat en fastighet med målet att konstruera ett bostadshus för eget bruk. Arbetstagar i fråga var under den aktuella perioden anställd som markingenjör hos kommunen. I målet prövades huruvida arbetsgivaren haft rätt att förbjuda bisyslan som ansågs påverka arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen fastslog att bedömning av bisyssla ska prövas i varje enskilt fall. Det faktum att arbetstagar i detta fall inte själv bosatte sig i fastigheten utan hyrde ut den, gjorde att det inte kunde anses hänföras till privatlivet utan skulle räknas som en otillätlig bisyssla. Kommunen ansågs ha handlat inom ramen för bestämmelserna i avtalet. Håller sig arbetsgivaren inom sin prövningsrätt så har Arbetsdomstolen inte rätt att påpeka dennes beslut angående en bisysslas giltighet. I fallet tas

---

<sup>103</sup> Ibid, s. 20.

<sup>104</sup> SOU 2000:80, s.177.

<sup>105</sup> Prop. 2000/01:147, s. 19; Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 61.

<sup>106</sup> SOU 2000:80, s. 177.

<sup>107</sup> SOU 2000:80, s.177.



även upp hur syftet med bisyssleregleringen i kollektivavtal är att ge arbetsgivaren rätt att förbjuda en arbetshindrande bisyssla. Fallet kom att få en vägledande funktion och ligger som grund för bland annat AD 1997 nr 18.<sup>108</sup> Detta fall behandlar en bisyssla som ses som arbetshindrande av huvudanställningen. Kollektivavtalet AB 94 lyfter förbudet mot arbetshindrande bisysslor och är det kollektivavtal som användes som underlag vid tidpunkten för AD fallet. Fallet berör en arbetstagare som är anställd som skötare inom landstinget, men som sidan av tagit sin an uppdrag inom kommunen. Arbetsgivaren inom landstinget menar på att åtagandet inom kommunen bidragit till en sämre arbetsprestation och tecken på trötthet. Arbetsgivaren beordrar därmed arbetstagaren att upphöra sitt uppdrag inom kommunen. Arbetstagaren höll inte med om att bisysslan hade en negativ inverkan på arbetsuppgifterna och förhandlingar enligt 11§ samt 13§ MBL påbörjas. Efter förhandlingarna ombeds arbetstagaren upphöra med sin bisyssla då den haft negativ påverkan på de ordinarie arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen landar i samma beslut som arbetsgivaren, men vill samtidigt understryka vikten av riktigt underlag innan det beslutas om ett förbud.<sup>109</sup>

I fallet blir det tydligt att det sällan är ett större hinder för en arbetsgivare att kunna visa på sambandet mellan bisysslan och bristande arbetsprestation när det gäller en eventuellt arbetshindrande bisyssla. Det finns en så kallad arbetsgivarventil, en bestämmelse till arbetsgivarens fördel. Detta innebär att arbetsgivaren kan beordra en arbetsgivare att upphöra med en bisyssla som denne anses vara arbetshindrande. Utredningen gör därmed bedömningen att reglerna om arbetshindrande bisysslor ger arbetsgivaren generöst med utrymme att stoppa bisysslor som hindrar arbetstagaren att utföra sitt arbete. Denna möjlighet gäller för både statliga och kommunala arbetsgivare.<sup>110</sup>

Att utläsa av utredningen så uppmanas arbetsgivaren att utnyttja bestämmelsen och faktiskt ingripa vid arbetshindrande bisysslor, så att verksamheten fortsatt kan bedrivas effektivt. Det är av största vikt för det allmänna intresset att bisysslor inte hindrar de ordinarie

---

<sup>108</sup> AD 1985 nr 69.

<sup>109</sup> AD 1997 nr 18.

<sup>110</sup> SOU 2000:80, s.178; AD 1997 nr 18.

arbetsuppgifterna och utredningen menar därmed att arbetsgivaren på sätt och vis har en obligation att agera.<sup>111</sup>

### 3.2.1 Kontroll av arbetshindrande bisysslor

Arbetshindrande bisysslor hanteras främst genom kollektivavtalen ALFA, chefsavtalet och affärsverksavtalet. I kollektivavtalet ALFA 13 kap. 10§ finns riktlinjer för hur arbetshindrande bisysslor inom offentlig sektor ska bedömas. Kollektivavtalet tar upp skyldigheten att på arbetsgivarens begäran uppge information om bisysslan till arbetsgivaren.<sup>112</sup> Arbetsgivaren kan dock enbart be om denna typ av information om det finns skäl att misstänka en arbetshindrande bisyssla på grund av brister i det huvudsakliga arbetet. I kollektivavtalet ALFA 13 kap. 10§ 2 st. finns vidare bestämmelser kring sanktioner vid en arbetshindrande bisyssla. Finner arbetsgivaren att bisysslan i fråga är hindrande för det ordinarie arbetet är det sakligt grundat att kräva att arbetstagaren till viss del eller helt avsluta bisysslan.<sup>113</sup> Både chefsavtalet och affärsavtalet har likartad reglering som ALFA vad gäller arbetshindrande bisysslor. Vidare innehåller chefsavtalet särskilda regler för chefer, domare, myndighetschefer och högskolelärare. 9§ 2p. i chefsavtalet befäster arbetstagarens skyldighet att lämna uppgift om bisysslans omfattning.<sup>114</sup> Affärsverksavtalet däremot berör arbetstagare inom Banverket, Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Statens järnvägar, Svenska Kraftnät och Vägverket.<sup>115</sup> Arbetsgivaren och arbetsorganisationerna får här sluta lokala avtal och får även avtala om annat än vad som framgår i kollektivavtalet. Dessa bestämmelser regleras i 1§ affärsverksavtalet.<sup>116</sup> I den kommunala sektorn reglerar det kommunala kollektivavtalet AB 20 bisysslor, myndighetschefer hanteras dock av regeringen.<sup>117</sup>

---

<sup>111</sup> SOU 2000:80, s.178.

<sup>112</sup> 13 kap. 10 §, Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, 2018, s. 61.

<sup>113</sup> 13 kap. 10§ 2 st. Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, 2018, s. 61.

<sup>114</sup> 9§ 2 p. Chefsavtal, 2011, s. 7.

<sup>115</sup> 1§ AVA, 2008:1.

<sup>116</sup> 1§ AVA 2008:1;1a §, AVA 2008:1.

<sup>117</sup> Hinn, Aspegren & Karlson, *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 81.

### 3.3 Konkurrerande bisysslor

Konkurrerande bisyssla är den tredje typen av otillåten bisyssla. Förbudet riktar sig mot bisysslor som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. I proposition 1970:72 konstateras att konkurrerande bisysslor inte ska vara tillåtet.<sup>118</sup> Ambitionen med propositionen var att hämma möjligheten att bedriva konkurrerande verksamhet för statligt anställda samt att det inte anses korrekt att myndigheternas verksamhet ska missgynnas på grund av de anställdas bisysslor. Tidigare ansågs regleringen kring förtroendeskadliga bisysslor täcka även konkurrerande, men då engagemang inom kommersiell verksamhet blev allt vanligare inom myndigheter ansågs den regleringen inte längre räcka. Utredningen betonar att förbudet i de statliga avtalen enbart är avsett att gälla arbetstagare vid myndigheter som bedriver uppdrags- eller affärsverksamhet. Liknande begränsning finns inte i de kommunala avtalen.<sup>119</sup>

Enligt utredningen anses de konkurrerande bisysslorna inte vara tillräckligt problematiska för att prövning av bisysslan ska krävas av regeringen. Ansvaret ligger istället på arbetsgivaren. Precis som arbetshindrande bisysslor regleras de konkurrerande bisysslorna i kollektivavtal, både på det kommunala och statliga området. De konkurrerande bisysslorna hanteras likartat de arbetshindrande genom det statliga kollektivavtalet ALFA, chefsavtalet samt affärsverksavtalet. Bisysslorna på den kommunala sidan regleras även de som de arbetshindrande bisysslorna.<sup>120</sup>

Rättsfall AD 1999 nr 27 sticker ut inom området och berör en otillåten konkurrerande bisyssla. Kortfattat behandlar fallet en barnmorska som är anställd inom landstinget men som utöver detta jobbar extra på en privat kvinnoklinik utanför huvud anställningen. I fallet uppstår en tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren angående tolkningen av det aktuella kollektivavtalet. Arbetsgivaren anser bisysslan vara konkurrerande mot dennes verksamhet och ålägger arbetstagaren att avbryta sitt uppdrag. Vårdförbundet håller inte med om arbetsgivarens tolkning och ser därmed inte bisysslan som konkurrerade mot huvudverksamheten. Med grund i kollektivavtalet anser Arbetsdomstolen att bestämmelserna

---

<sup>118</sup> Prop. 1970:72, s. 59.

<sup>119</sup> SOU 2000:80, s. 178.

<sup>120</sup> SOU 2000:80, s. 178.

kring konkurrensförhållande ligger inom arbetsgivarens tolkningsrätt. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att förbjuda en bisyssla om denne anser den konkurrerande mot verksamheten. Arbetsgivaren har ensidig rätt vid bedömningen av konkurrerande bisyssla, detta så länge tolkningsrätten inte används på ett oberättigat eller ogrundat sätt. Arbetsdomstolen ansåg i detta fall att Landstinget haft anledning till sin restriktiva ståndpunkt vad gäller bisysslan.<sup>121</sup>

### 3.3.1 Kontroll av konkurrerande bisysslor

13 kap. 11§ i Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S definierar vad som ses vara en konkurrerande bisyssla enligt Allmänna löne- och förmånsavtalet. Paragrafen menar på att det är otillåtet för en myndighets - anställd som ägnar sig åt affärs - eller uppdragsverksamhet att driva eller delta i liknande verksamhet. En arbetstagare får inte heller ta sig an en anställning eller uppdrag som liknar de ordinarie arbetsuppgifterna. I 13 kap. 11§ 2 st. finns dock ett undantag gällande paragrafens giltighet. Enligt detta stycke kan arbetsgivaren ge sitt tillstånd angående bisysslan och paragrafen gäller därmed inte. Detta medför en skyldighet för arbetstagaren att förse arbetsgivaren med övergripande information om bisysslan om detta efterfrågas.<sup>122</sup> Även här återfinns liknande reglering i alla affärsverksavtal<sup>123</sup> samt i chefsavtalet.<sup>124</sup> I AB 20 3 kap. 8§ mom. 1 görs det tydligt att arbetstagare har en skyldighet att berätta för arbetsgivaren om bisysslans omfattning och art.<sup>125</sup>

---

<sup>121</sup> AD 1999 nr 27.

<sup>122</sup> 13 kap. 11§ Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, 2018, s. 61.

<sup>123</sup> 4§ 2 mom. Affärsverksavtal (AVA) mellan Arbetsgivarverket - OFR/S,P,O, 2019, s. 10; 4 § 2 mom. Affärsverksavtal (AVA) mellan Arbetsgivarverket och Seko, 2019, s. 10; 4§ 2 mom. Affärsverksavtal-T (AVA-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, 2019, s. 10.

<sup>124</sup> 9§ 2 st. Chefsavtalet, 2011, s. 7.

<sup>125</sup> 3 kap. 8§ mom. 1. AB 20, Allmänna bestämmelser, 2020, s. 13.

## 4. Yrkesgrupper i förhållande till otillåtna bisysslor

### 4.1 Urval av yrkesgrupper

Uppsatsen kommer lägga ett fokus på yrkesgrupperna polis och högskolelärare. Både polis- och läraryrket är förekommande i såväl rättsfall som doktrin inom samtliga former av otillåtna bisysslor. Vidare är grupperna intressanta då båda är beroende av förtroende för att det utförda arbetet är objektivt, men på skilda sätt. Poliser är mer beroende av förtroende som grupp/myndighet medan högskolelärare ofta har en mer direkt individuell personlig koppling till förtroende. Därmed blir det intressant att studera de olika grupperna då de båda omfattas av liknande juridiska ramverk men av olika typer av förtroende. Ambitionen är att visa på hur regleringen gällande bisysslor kan skilja sig åt i olika yrken. Utöver lagtext, regleras bisysslor inom yrkesgrupperna även i kollektivavtal.

### 4.2 Polismyndigheten

Eftersom polismyndigheten är en rättsvårdande myndighet bör särskild försiktighet finnas gällande vilka bisysslor som anses förenliga med anställningen då arbetet till stor del bygger på att förtroende från allmänheten finns.<sup>126</sup> Det finns därmed utarbetade riktlinjer för bisysslor inom polisväsendet. Utöver LOA regleras polisanställdas bisysslor i de centrala kollektivavtalen, villkorsavtalet, samt chefsavtalet.<sup>127</sup> Av chefsavtalet omfattas den lokala chefskretsen vid respektive myndighet,<sup>128</sup> dessa har den skyldighet att självmant anmäla sina bisysslor till arbetsgivaren om och i vilken utsträckning man avser att åta sig en bisyssla.<sup>129</sup> Om den anställde är civilanställd eller polisman spelar ingen roll i bedömningen gällande huruvida en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte<sup>130</sup>. Arbetsgivare inom polismyndigheten ska informera sina anställda om vilka förhållanden som gäller angående bisysslor, detta görs bland annat genom en handbok som finns att tillgå gällande polisens bisysslor.<sup>131</sup>

---

<sup>126</sup> Polismyndigheten, *Granskning av bisysslor*, 2019, s.4.

<sup>127</sup> Ibid.

<sup>128</sup> 1-2§§ Chefsavtalet.

<sup>129</sup> 9§ Chefsavtalet.

<sup>130</sup> SOU 2000:80, s. 107.

<sup>131</sup> Polismyndigheten, *Granskning av bisysslor*, s.4.

Det läggs dock tung vikt i att det inte bör godtas att någon använder sin uniform på sin fritid, eller på annat sätt agerar som polis. Till exempel kan en bisyssla som egentligen anses acceptabel i sig, ändå inte vara det om det är så att allmänheten uppfattar att polismannen är där i egenskap av polis.<sup>132</sup> Anställningen som polis bör heller inte framgå i marknadsföringssammanhang, då det kan riskera myndighetens anseende. I de fall en polis eventuellt ska vara någon behjälplig i ett brottmål är huvudprincipen att det isåfall inte är förenligt med anställningen, detta då det inte ska riskeras att arbetstagarens objektivitet i ärendets handläggning ifrågasätts.<sup>133</sup>

Exempel på en polis bisysslor som inte anses förenliga med 7§ LOA är handel med tjänster och varor där det krävs tillsyn av polismyndigheten.<sup>134</sup> Inte heller bisysslor som innebär direktkontakt med allmänheten ska anses tillåtna, detta då det riskeras att uppstå konflikter om arbetstagaren råkar hamna i en situation där det innebär krav på ordningshållning.<sup>135</sup> Därav har inte bisysslor inom till exempel hotell eller restaurang vanligtvis ansetts tillåtna, däremot kan en bisyssla som servitris anses tillåten gällande delen som gäller arbete i köket, medan delen gällande servering och kundkontakt anses vara förtroendeskadlig.<sup>136</sup> Bisysslor inom socialtjänsten kan också riskera att orsaka konfliktsituationer och bör därmed heller inte anses tillåtna. Detta då det kan uppstå situationer då den anställde inom polisen får vetskap om något sekretessbelagt, men samtidigt omfattas av skyldigheten att som polis att anmäla brott.<sup>137</sup>

### 4.3 Högskolelärare

Högskolelärare omfattas av en särskild bisysslereglering som återfinns i 3 kap. 7§ högskolelagen (1992:1434). Som anställd högskolelärare får man inte ha bisysslor som kan skada allmänhetens förtroende för yrket eller skolan. Bestämmelserna omfattar

---

<sup>132</sup> SOU 2000:80, s. 107.

<sup>133</sup> Ibid.

<sup>134</sup> Ibid.

<sup>135</sup> Ibid.

<sup>136</sup> Ibid.

<sup>137</sup> Ibid, s. 108.

förtroendskadliga, arbetshindrande samt konkurrerande bisysslor. Högskoleläraren får däremot ha anställningar, uppdrag samt utöva verksamhet inom huvudanställningens ämnesområde såsom forskning och utvecklingsarbete. Dessa så kallade FoU - bisysslor ska dock hållas åtskilt huvudanställningen. De högskolelärare som täcks av bestämmelserna är professorer, lektorer, forskningsassistenter, adjunkter, timlärare samt gästlärare.<sup>138</sup> Vissa uppdrag räknas inte som forskning eller utvecklingsarbete enligt bestämmelsen, dessa uppdrag får istället bedömas enligt 7§ LOA. Undervisningsuppdrag i ren form är ett tydligt exempel på uppdrag som bedöms på så sätt. Enligt förarbeten är det rådgivning i vetenskapliga frågor samt konsultuppdrag inom ämnesområdet för anställningen som avses till bestämmelsen.<sup>139</sup>

FoU-bisysslor får likt andra bisysslor inte vara varken förtroendskadliga, arbetshindrande, eller konkurrerande. Tanken med regleringen kring FoU - bisyssla är att lärare på högskola och universitet i större utsträckning ska få använda sig av sina specifika ämneskunskaper inom forskning och utvecklingsarbete. En högskolelärare som sitter som styrelseledamot i ett bolag, där uppdraget har en direkt koppling till ämnesområdet kan till exempel anses vara en FoU- bisyssla.<sup>140</sup> Ambitionen med att i större utsträckning tillåta FoU-bisysslor är att den samhällsliga resurs i form av specialkompetens hos högskolelärare ska tas tillvara på, och samarbetet mellan näringslivet och högskolan ska stödjas.<sup>141</sup> Att inneha FoU-bisysslor är alltså tillåtet i en relativt generös utsträckning, så länge de inte är arbetshindrande.<sup>142</sup>

Högskolor har som tidigare nämnt en skyldighet att samarbeta med sin omgivning, men även en informationsskyldighet om dess verksamhet.<sup>143</sup> Skolorna ska informera sina högskolelärare om vilka bestämmelser som gäller utifrån 3 kap. 7§ högskolelagen.<sup>144</sup> Skolan ska därmed agera råd vid bedömningen av huruvida en bisyssla är i enlighet med

---

<sup>138</sup> 3 kap. 7§ högskolelagen (1992:1434), SOU 2000:80 s. 95.

<sup>139</sup> SOU 2000:80, s. 95.

<sup>140</sup> Ibid, s. 96.

<sup>141</sup> 1 kap. 2§ högskolelagen (1992:1434).

<sup>142</sup> SOU 2000:80, s. 95.

<sup>143</sup> 1 kap. 2§ högskolelagen.

<sup>144</sup> 4 kap. 31§ högskoleförordningen.

regleringen.<sup>145</sup> En högskolelärare är skyldig att hålla skolan informerad om dess eventuella bisysslor som har en koppling till verksamheten.<sup>146</sup> Vid årsskiftet 1998/99 ändrades regleringen kring underrättelseskyldigheten. Innan detta var en högskolelärare enbart skyldig att informera om bisysslor som avsåg forskning och utvecklingsarbete samt bisysslor av relevant omfattning och varaktighet. Efter detta kom underrättelseskyldigheten att gälla alla bisysslor som har en anknytning till ämnesområdet oavsett varaktighet eller omfattning. Skyldigheten att underrätta gäller alltså forskning och utvecklingsarbete såväl som all annan verksamhet.<sup>147</sup> Samtidigt som ändringen av underrättelseskyldigheten, ändrades även regleringen kring dokumentation av underrättelserna. Utav denna bestämmelse framgår det att det ska finnas en tydlig och ordnad dokumentation kring samtliga högskolelärares bisysslor, denna ska uppdateras fortlöpande.<sup>148</sup>

---

<sup>145</sup> SOU 2000:80, s. 96.

<sup>146</sup> 4 kap. 32§ högskoleförordningen.

<sup>147</sup> SOU 2000:80, s. 96.

<sup>148</sup> 4 kap. 32§ högskoleförordningen.



## 5. Sanktioner

### 5.1 Påföljder vid lagstridiga bisysslor

Som tidigare nämnt delas otillåtna bisysslor upp i tre kategorier; de förtroendeskadliga, de arbetshindrande och de konkurrerande. De arbetshindrande och konkurrerande bisysslorna regleras i kollektivavtal och räknas till de avtalsstridiga bisysslorna. Till de lagstridiga bisysslorna räknas de förtroendeskadliga, då det är dessa som regleras i lag. Om en arbetstagare uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen kan det leda till disciplinåtgärder, detta enligt 14§ LOA. Alla statsanställda förutom regeringsråd och justitieombudsmän omfattas av disciplinansvaret.<sup>149</sup> Enligt 2§ LOA omfattas inte heller arbetstagare inom kommunen av disciplinansvaret i 14§ LOA.<sup>150</sup> Dock omfattas de kommunalt anställda av ett kollektivavtalsreglerat disciplinansvar som i princip ser likadant ut som det i LOA.<sup>151</sup> För offentligt anställda regleras det straffrättsliga ansvaret i 20 kap. Brottsbalken (1962:700) (BrB). Enligt 1§ kan böter eller till och med fängelse utdömas för grövre tjänstefel som har nära anknytning till myndighetsutövningen. Dock omfattas vanligtvis inte otillåtna bisysslor av det straffrättsliga ansvaret, utan enbart disciplinpåföljder blir aktuella.<sup>152</sup>

Om en arbetstagare bryter mot 7§ i LOA blir det i första hand aktuellt med omplacering, alternativt ändring av arbetsuppgifterna.<sup>153</sup> Vidare kan det även bli aktuellt med disciplinpåföljder, vilket kan vara till exempel en varning och löneavdrag.<sup>154</sup> Hänsyn bör tas till omständigheterna från fall till fall, är felet ringa får inga påföljder meddelas.<sup>155</sup> Som huvudprincip blir heller ingen disciplinpåföljd aktuell i de fall då arbetstagaren upphör med bisysslan då denne får besked om att den är otillåten.<sup>156</sup> I allvarligare fall då arbetstagaren

---

<sup>149</sup> SOU 2000:80, s. 98.

<sup>150</sup> 2§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>151</sup> Hinn, Lagen om offentlig anställning (1994:260), 14-16§§, Karnov (JUNO) [hämtad 2022-28-11].

<sup>152</sup> SOU 2000:80, s. 99.

<sup>153</sup> Hinn, Lagen om offentlig anställning (1994:260), 7§, Karnov (JUNO) [hämtad 2022-28-11].

<sup>154</sup> SOU 2000:80, s. 98.

<sup>155</sup> 14§ lag (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>156</sup> SOU 2000:80, s. 99.

ändå väljer att fortsätta med bisysslan efter disciplinpåföljd kan denne efter omplaceringsförsök riskera att bli uppsagd eller avskedad.<sup>157</sup>

Disciplinansvarsärenden prövas vanligtvis på eget initiativ av anställningsmyndigheten.<sup>158</sup> Ärenden kan dock även tas upp av Justitieombudsmannen (JO) eller Justitiekanslern (JK), som har som uppgift att se till att myndigheter följer de lagar och förordningar kopplat till deras arbete. Gällande till exempel vissa chefer, domare eller andra arbetstagare som är anställda hos regeringen prövas dock disciplinansvarsärenden hos Statens ansvarsnämnd.<sup>159</sup> Gällande ärenden för anställda inom riksdagen och dess myndigheter finns Riksdagens ansvarsnämnd.<sup>160</sup> Enligt 37§ LOA ska mål om tillämpning av lagen handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,<sup>161</sup> med Arbetsdomstolen som sista instansen.<sup>162</sup> Det finns även ett skydd mot dubbelbestraffning i 18§ LOA. Det innebär att under tiden då det redan vidtagits åtgärder för att åtal ska väckas beträffande en arbetstagares felaktiga gärning, får inte ytterligare en disciplinpåföljd inledas av samma anledning som åtalet.<sup>163</sup>

## 5.2 Påföljder vid avtalsstridiga bisysslor

Beroende på aktuellt avtal vid tidpunkten av en avtalsstridig bisyssla skiljer sig även de arbetsrättsliga konsekvenserna. Enligt 14§ LOA kan en arbetstagare meddelas disciplinansvar om denne åtagit sig en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla som bryter mot regleringen i ALFA eller chefsavtalet. Eventuella påföljder kan, precis som för de lagstridiga bisysslorna, vara varning eller löneavdrag.<sup>164</sup> Vid mindre allvarliga omständigheter är paragrafen inte brukbar.<sup>165</sup> Enligt 54§ MBL kan det även finnas kollektivavtalsbrott, konsekvensen av detta är skadestånd för arbetstagaren.<sup>166</sup> Är en arbetstagare bunden av

---

<sup>157</sup> SOU 2000:80, s. 99.

<sup>158</sup> SOU 2000:80, s. 99.

<sup>159</sup> Ibid.

<sup>160</sup> Ibid.

<sup>161</sup> 37§ lagen (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>162</sup> Prop. 2000/01:147, s. 24.

<sup>163</sup> SOU 2000:80, s. 99.

<sup>164</sup> Ibid, s. 98.

<sup>165</sup> 14§ lagen (1994:260) om offentlig anställning.

<sup>166</sup> 54§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

regleringen i AB 20 följer skriftlig disciplinpåföljd vid åtagande av en otillåten bisyssla.<sup>167</sup> Innan beslut har arbetstagaren rätt få sin talan hört samt möjlighet att ta hjälp av lokal arbetstagarorganisation. Förhandlingsskyldigheten i 11 - 14 §§ MBL blir tillämplig här och arbetsgivaren ska överlägga med den lokala arbetstagarorganisationen innan beslut. Detta om överläggningen begärs inom 7 dagar från det att arbetstagarorganisationen blivit underrättade.<sup>168</sup>

---

<sup>167</sup> 11 § mom. 1, AB 20, *Allmänna bestämmelser*, 2020, s. 15.

<sup>168</sup> 11 § mom. 3, AB 20, *Allmänna bestämmelser*, 2020, s. 15.

## 6. Analys

### 6.1 Parternas skyldigheter och ansvar i förhållande till kontrollsystemet

Kontrollsystemets syfte är att möjliggöra kontroll av att de offentligt anställdas bisysslor är förenliga med bestämmelserna i lag. Systemet infördes till följd av förarbeten till LOA, närmare bestämt SOU 2000:80 och proposition 2000/01:147. Regleringen kring otillåtna bisysslor syftar inte till att begränsa arbetstagarens rätt till fritid och att inneha bisysslor, utan syftet är att säkerställa att myndigheten inte på något sätt tar skada av att bisysslan utförs. Kontrollsystemet ålägger ett stort ansvar på både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska tydligt informera om vilka bisysslor de inte accepterar samt att begära in de uppgifter de behöver för att kunna göra en rättvis bedömning, samtidigt som arbetstagaren har ett ansvar att ge sin arbetsgivare rätt och fullständig information. Systemet bygger alltså till stor del på informationsskyldighet från båda parter. Arbetsgivaren är till exempel helt beroende av att arbetstagaren ger information om sin bisysslas karaktär som överensstämmer verkligheten. Risken att arbetstagaren undanhåller avgörande information är dock oundviklig, och konsekvensen av det kan bli att en bisyssla som egentligen inte bör accepteras enligt 7§ LOA, ändå tillåts då arbetsgivaren inte fått all information. Som tidigare nämnts i uppsatsen riskerar arbetstagaren rättsliga påföljder om denne lämnar ofullständiga eller felaktiga uppgifter om sin bisyssla. Detta kan anses bidra till att minska riskerna för att arbetstagaren väljer att undanhålla information, men risken finns fortfarande kvar.

Första delen av kontrollsystemet syftar till att arbetsgivaren ska se till att lämna tillräcklig information till sina arbetstagare gällande vilka bisysslor de får lov att åta sig. Av förarbeten framgår att i de fall då arbetsgivaren lämnat felaktig eller ofullständig information gällande regler kring bisysslor till sina arbetstagare, inte ska påverka bedömningen av bisysslas tillåtlighet. Om en arbetstagare alltså råkat åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7§ LOA på grund av felaktig information från arbetsgivaren, hamnar ändå de eventuella rättsföljderna på arbetstagaren.<sup>169</sup> Det går därmed att konstatera att arbetstagaren bär det

---

<sup>169</sup> Prop. 2000/01:147, s. 21.

största ansvaret i att fortlöpande garantera att varken bisysslans eller huvudanställningens karaktär förändras så pass att bisysslan blir att anse som otillåten.<sup>170</sup>

Det finns även vissa ovissheter i den del av kontrollsystemet gällande att arbetsgivaren har rätt att besluta om bisysslan ska anses tillåten. Som vidare diskuteras i avsnitt 6.2.1 finns ingen generell gränsdragning kring bisysslors tillåtlighet. Bedömningsgrunderna är relativt otydliga vilket ger arbetsgivaren plats för egna tolkningar vid bedömningen av tillåtligheten. Detta kan leda till att beslut gällande bisysslor inte sker konsekvent och på samma sätt hos de olika verksamheterna inom den offentliga sektorn, och därmed riskerar det att långsiktigt skapa skiljaktigheter gällande hur arbetsgivarna bedömer bisysslors tillåtlighet. Vidare kan man resonera att en viktig aspekt som bidrar till svårigheten i att utforma en tydlig regel och därmed också driver praxis i riktningen mot enskilda bedömningar i varje fall är de grundläggande rättigheterna som finns införlivade i RF gällande rätten att styra över sin fritid, som då måste balanseras med 7§ LOA. Balansgången kan tänkas bidra till en försvåring för utvecklingen av en generell gränsdragning, men bidrar å andra sidan också till en demokratisk rättsstat som skyddar medborgerliga rättigheter.

I proposition 2000/01:147 framgår att praxis angående bisysslesituationen inom offentlig sektor anses vara relativt väl avvägd och stabil, och ger inte anledning till radikala åtgärder i bestämmelserna gällande otillåtna bisysslor.<sup>171</sup> Vidare har det i utredningen framkommit att arbetsgivare inom den offentliga sektorn däremot kan bli bättre att ta tillvara på möjligheterna som finns att begära in uppgifter från sina arbetstagare gällande deras bisysslor. Arbetsgivare inom den offentliga sektorn anses också i allmänhet behöva bli bättre på att informera de anställda gällande vilka regler som finns för bisysslor.<sup>172</sup> Det går därför att argumentera för att riskerna kring otillåtna bisysslor bäst kan undvikas med hjälp av tydliga interna principer. Gemensamma policys inom den offentliga verksamheten hade också kunnat vara bidragande till mer enhetliga bedömningar mellan olika arbetsgivare inom den offentliga sektorn. En gemensam reglering för alla tre typer av otillåtna bisysslor hade kunnat bidra till en mer

---

<sup>170</sup> Hinn, Aspegren & Karlson. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 56.

<sup>171</sup> Prop. 2000/01:147, s. 9.

<sup>172</sup> Ibid.

lättöverskådlig information som blir lättare att tillämpa för både arbetstagare och arbetsgivare. I proposition 2000/01:147 påpekas dock att dessa problem inte anses större än att de kunnat bemästras i praxis, samt att en gemensam lagstiftad reglering ytterligare skulle inskränka offentliganställdas grundlagsskyddade närings- och yrkesfrihet, vilket inte kan anses berättigat.

## 6.2 Bisysleregleringen i rättspraxis

### 6.2.1 Prövning av förtroendskadliga bisysslor

För att bedöma en bisysslas risk för förtroendskadlighet kan man få vägledning utav både lag, förarbeten samt praxis. I avsnitt 3.1 förklaras på vilka grunder en sådan bedömning bör göras. Mycket av den praktiska tillämpningen har vuxit fram genom praxis. Det finns några rättsfall från Arbetsdomstolen som varit speciellt framträdande enligt doktrin.<sup>173</sup> Ett exempel är rättsfall AD 2014 nr 45, där Arbetsdomstolen fastslog att de eventuella riskerna för förtroendskada som bisysslan i fallet skulle kunna orsaka ansågs försvarliga. I fallet betonas att om det allmänna intresset för att bisysslan ska utföras är stort, kan något större risker för förtroendskada accepteras då risken bör anses framstå som försvarlig.<sup>174</sup> I bedömningen av hur stor risk för förtroendskada som ska tillåtas är det alltså av stor vikt att även ta hänsyn till det allmänna intresset för bisysslan. På samma sätt som det allmänna intresse för bisysslan spelar in i bedömningen, så gör även arbetstagarens personliga intresse det. Ett stort personligt intresse indikerar på att en högre förtroendskadlig risk bör tillåtas. Att göra denna avvägning mellan risk för förtroendskada och det allmänna samt personliga intresset för att bisysslan utförs är inte alltid helt enkelt. En bisyssla kan vara tillåten i viss utsträckning även om den bedöms vara förtroendskadlig, och var gränsen går för detta är svår att dra då det är många faktorer som måste tas hänsyn till i bedömningen och ställas i proportion mot varandra.

Ytterligare ett rättsfall som visar på denna avvägning är AD 2011 nr 83, där Arbetsdomstolen fann att bisysslans risk för förtroendskada ansågs vara relativt låg, men med hänsyn till

---

<sup>173</sup> Glavå & Hansson. *Arbetsrätt*. s. 514-515.

<sup>174</sup> AD 2014 nr 45.

myndighetens maktutövande uppgifter bör inte ens en låg grad av förtroendskadlig risk accepteras. Då bisysslan i fallet gällde förtroendeuppdrag som folkvald företrädare ansågs det allmänna intresset vara stort och bisysslan skulle anses tillåten.<sup>175</sup> Här tydliggörs också vikten av att i bedömningen ta hänsyn till myndighetens karaktär. När det gäller bisysslor för arbetstagare anställda på myndigheter av maktutövande karaktär finns krav på särskild försiktighet vid bedömningen då endast små risker då bör accepteras. Betydelsen av bisysslans beskaffenhet betonas vidare i rättsfall AD 2005 nr 55. Beröringspunkten mellan bisysslan och arbetsuppgifterna i den huvudsakliga anställningen är av stor relevans. Den förtroendskadliga risken ska anses högre om bisysslan har koppling till samma arbetsområde som myndigheten, det räcker då med en bisyssla riskerar att vara förtroendskadlig för att anses otillåten.<sup>176</sup>

Bestämmelser om förtroendskadliga bisysslor kan även skilja sig något mellan olika yrkesgrupper, vilket framgår av bland annat förarbeten såsom SOU 2000:80. Gällande polisyrket finns väl utarbetade riktlinjer och särskild försiktighet ska finnas gällande vilka bisysslor som tillåts, vilket tidigare nämnts i avsnitt 4.1. Detta då polismyndigheten är en rättsvårdande myndighet som bygger mycket på ett stort förtroende från allmänheten för att kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt. Till exempel betonas att det är väldigt viktigt att man som polis inte använder sin uniform på sin fritid eller på något annat sätt agerar som polis. En bisyssla får alltså inte utövas om den på något sätt riskerar att skada polismyndighetens anseende.<sup>177</sup> Bestämmelser kring högskolelärares bisysslor har redogjorts för i avsnitt 4.2. För högskolelärare finns en särskild reglering kring bisysslor i högskolelagen. Även här gäller att man som lärare vid högskola inte får lov att ha bisysslor som kan skada förtroendet för yrket eller skolan. Däremot är det i tillåtet, och nästintill uppmuntrat till, att inneha så kallade FoU-bisysslor inom sitt utbildningsområde vilket innebär bisysslor kopplade till forskning och utvecklingsarbete. Syftet med dessa bestämmelser om FoU-bisysslor är att lärarna ska ges möjlighet att utnyttja sina specifika

---

<sup>175</sup> AD 2011 nr 83.

<sup>176</sup> AD 2005 nr 55.

<sup>177</sup> SOU 2000:80, s. 107.

ämneskunskaper och att på så sätt dessa samhällsliga resurser i form av kompetens tas till vara på.<sup>178</sup>

Med bakgrund i både lag, förarbeten och praxis framgår det tydligt att bedömning av lagstridiga bisysslor först kan ske efter en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet, då det finns ingen självklar och generell gränsdragning. Det är inte så att varje avlägsen risk för minskat förtroende ska resultera i att bisysslan förbjuds, utan det måste ske en avvägning av hur stor risken för förtroendeskada är och hur stor risk man är beredd att acceptera som arbetsgivare.<sup>179</sup>

### **6.2.2 Prövning av arbetshindrande samt konkurrerande bisysslor**

Bedömningen av en arbetshindrande - samt konkurrerande bisysslor finns som tidigare nämnt reglerat i kollektivavtal och enskilda avtal, detta då varken arbetshindrande - eller konkurrerande bisysslor anses behöva en egen lagreglering. Prövning av en sådan bisyssla benämns därmed som avtalsstridig och inte lagstridig, och det är främst arbetsgivaren som ensidigt står för bedömningen av bisysslan.<sup>180</sup>

Praxis när det kommer till arbetshindrande och konkurrerande bisysslor finns enbart i begränsad utsträckning. Avsnitt 3.3 och 3.4 tar upp de AD domar som är mest framträdande inom ämnena. AD 1999 nr 27 berör huruvida ett konkurrensförhållande funnits eller inte. I fallet grundar Arbetsdomstolen sin bedömning på risken att arbetstagarens bisyssla möjligtvis kan konkurrera med verksamheten. Principen vid bedömning är att arbetsgivaren, med stöd av reglering i kollektivavtal, kan förbjuda en bisyssla som denne anser vara konkurrerande. Denna möjlighet ska dock användas vid berättigade skäl, prövningsrätten kan därmed inskränkas om den anses obefogad.<sup>181</sup>

AD 1997 nr 18 berör en bisyssla som avses arbetshindrande och fastslår även arbetsgivarens rätt att förbjuda en bisyssla. Av fallet framgår även vikten av stöd och belägg för att förbjuda

---

<sup>178</sup> SOU 2000:80, s. 96.

<sup>179</sup> Pfeifer, Karl. *Lagen om offentlig anställning: en kommentar*. 1 uppl Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2019, s.45.

<sup>180</sup> Prop. 2000/01:147, s. 18; SOU 2000:80, s. 178.

<sup>181</sup> AD 1999 nr 27.



en bisyssla. Rättsprincipen att ett bisyssleförbud ska vara välgrundat, kan tillämpas på arbetshindrande - såväl som konkurrerande bisysslor.<sup>182</sup> AD 1985 nr 69 ligger som grund till AD 1997 nr 18 och fastslår arbetsgivarens rätt att ta ett ensidigt beslut att förbjuda en bisyssla. Med grund i kollektivavtalet fastslog rättsfallet arbetsgivarens ensamma beslutanderätt, så länge det faller inom ramarna för dess prövningsrätt. Är beslutet välgrundat har Arbetsdomstolen ingen rätt att uttala sig.<sup>183</sup>

Likheten mellan de två typerna av otillåtna bisysslor blir tydlig i praxis, speciellt vad gäller bedömningen utifrån kollektivavtal och arbetsgivarens möjligheter till att förbjuda en arbetshindrande respektive konkurrerande bisyssla. Anledningen till att förekomsten av praxis inom ämnesområdena är återhållsam går att diskutera. Enligt vår mening har arbetsgivarens ensidiga beslutsrätt en stor betydelse för att det endast finns ett begränsat antal rättsfall. Detta då Arbetsdomstolen inte får uttala sig om arbetsgivarens beslut, så länge det inte anses vara obefogat. Vi menar även på att bisysslans omfattning och art ofta går att justera i förhållande till huvudanställningen och att parterna därmed finner en gemensam lösning.

Gemensamt för de rättspraxis som framkommit i uppsatsen är att arbetsgivaren i samtliga fall utnyttjat sin ensidiga beslutande rätt. I AD 1997 nr 18 ansåg arbetsgivaren att arbetstagarens åtagande inom kommunen bidragit till ett sämre utförande inom huvudanställningen. Arbetstagaren beordrades därmed upphöra med bisysslan. Det blir i detta fall tydligt att sambandet mellan bisysslan och bristande arbetsprestation inte är något motstånd då arbetsgivaren kan utnyttja arbetgivarventilen.<sup>184</sup> Detta visar än en gång på arbetsgivarens makt när det kommer till förbud av arbetshindrande bisysslor. I AD 1999 nr 27 som berörde en konkurrerande bisyssla, utnyttjade arbetsgivaren sin tolkningsrätt av det befintliga kollektivavtalet. Även här åläggs arbetstagaren avbryta sitt uppdrag.<sup>185</sup>

---

<sup>182</sup> AD 1997 nr 18.

<sup>183</sup> AD 1985 nr 69.

<sup>184</sup> AD 1997 nr 18.

<sup>185</sup> AD 1999 nr 27.

Med detta som bakgrund drar vi slutsatsen att konkurrerande-och arbetshindrande bisysslor är tydligare definierbara än de förtroendskadliga. Riskbedömningen inom förtroendskadliga bisysslor är mer omfattande än inom de resterande två formerna av otillåtna bisysslor. Detta menar vi är en bidragande faktor till varför det finns betydligt mer rättspraxis rörande förtroendskadliga bisysslor. Påverkan på de ordinarie uppgifterna går i många fall att konkret påvisa vad gäller arbetshindrande bisysslor. Förutom tydliga tecken på trötthet och minskad energi så är arbetsprestationen ofta mätbar. I dessa fall kan arbetsgivaren peka på en konkret minskning och därmed ha grundade belegg för sin mening.

Att utläsa av doktrin tillämpas avtalsregleringen angående konkurrerande bisysslor till övervägande del inom privat sektor. Den offentliga sektorn är inte konkurrensutsatt i samma utsträckning som den privata sektorn där det generellt sett finns betydligt fler konkurrenter på marknaden. Polismyndigheten har till exempel ingen motsvarighet inom den privata sektorn, detta gäller majoriteten av myndigheterna på den offentliga sektorn och gör därmed inte regleringen kring konkurrerande bisysslor applicerbar i samma utsträckning som inom den privata sektorn.

Baserat på de olika rättskällorna samt vår vidare analys drar vi slutsatsen att arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt samt tolkningsrätt är det som ligger till största grund för prövningen av en avtalsstridig bisysslas tillåtlighet. Under förutsättningarna att arbetsgivaren använder sin beslutanderätt godtyckligt, är det dennes beslut som gäller. Utmärkande för avtalsbestämmelserna inom arbetshindrande- samt konkurrerande bisysslor är det tydliga fokuset på att skydda arbetsgivarens intresse.

## 7. Sammanfattning och slutsatser

Utifrån analys och genomgång av rättskällorna landar vi i följande slutsatser. Sett till ovanstående resultat finner vi att rättsläget gällande bisysslor inte alltid är självklart eller tydligt att tolka och tillämpa. Beroende på vilken typ av otillåten bisyssla skiljer sig även regleringen. Förtroendskadliga bisysslor regleras i huvudsak genom 7§ LOA, så kallade lagstridiga bisysslor. Syftet med bestämmelserna i 7§ LOA är att säkra saklighet samt opartiskhet vid anställning inom offentlig verksamhet för att bibehålla allmänhetens förtroende för myndigheten. Riskbedömningen gör sig tydligast inom de förtroendskadliga bisysslorna och det ska finnas godtagbara skäl till att en större risk anses tillåten.

Bestämmelserna i regeringsformen rörande saklighet och opartiskhet i avvägning med både bisysslans och myndighetens beskaffenhet och omfattning utgör grund för avvägning gällande dess tillåtlighet. Regleringen kring förtroendskadliga bisysslor är komplex. Det finns principer och regler att utgå ifrån vid bedömning av en bisysslans tillåtlighet, men prövningen ska fortfarande ske med hänsyn till omständigheterna vid det enskilda fallet. Det gällande rättsläget kan även appliceras något olika beroende på yrkesgrupp då olika verksamheter har arbetsuppgifter av olika karaktär. Målet med bestämmelserna gällande bisysslor är inte att hindra arbetstagare från att ha en bisyssla, utan att säkerställa att det inte påverkar allmänhetens förtroende för staten negativt.

Kontrollsystemet syftar till att tillgodose arbetsgivarens möjlighet att fatta välgrundade beslut vid prövning angående en bisysslans tillåtlighet. Genom bearbetning och analys gällande frågan uppmärksammas möjliga svagheter med kontrollsystemet. Först och främst att bedömningen bland statliga arbetsgivare kan uppfattas som olikartad och svår att tolka, samt risken att arbetstagaren inte anger riktig och fullständig information gällande sin bisyssla och därmed riskerar att få fortsätta med en bisyssla som egentligen inte är godkänd. För att kontrollsystemet ska uppnå sitt syfte förutsätter det att arbetsgivare samt att arbetstagare lämnar korrekt information, men även viktigt att säkerställa bisysslans och anställningens rådande karaktär. Följderna av en icke enhetlig bedömning riskerar att orsaka osäkerhet i bedömningen av en bisyssla. Det går vidare att resonera kring huruvida kontrollsystemet är nog för att bedöma en bisysslans tillåtlighet. Enligt vår mening anses den tillräcklig, förutsatt att arbetsgivare samt arbetstagare uppfyller sina skyldigheter. Då den mänskliga faktorn inte

går att undvika, är det av stor vikt att försöka minimera riskerna med tydliga interna principer och bra kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtalsstridiga bisysslor, det vill säga arbetshindrande samt konkurrerande bisysslor är inte riktigt lika komplexa som de förtroendeskadliga då de är lättare att definiera och "mäta". Konsekvenserna av dessa typer av bisysslor är generellt sätt tydligare, då de ofta går att mäta samt har en synlig påverkan på arbetsgivarens verksamhet. Här står arbetsgivarintresset i fokus och regleringen finns till för att skydda just detta. Förutsatt att arbetsgivaren agerar inom sin prövningsrätt har denne ensidig beslutanderätt och beslutet behöver därmed inte prövas rättsligt. Arbetsgivaren ges därmed möjlighet att inskränka på regleringen i kollektivavtalet. För att minska risken att arbetsgivarens verksamhet påverkas negativt, kan denne göra ändringar i arbetstagarens anställning så väl som bisyssla.

Vad gäller konsekvenser av en otillåten bisyssla är det främst disciplinära åtgärder enligt 14§ LOA som blir tillämpligt. Avslutar arbetstagaren inte bisysslan efter tillsägelse kan påföljden bli disciplinåtgärd, såsom varning eller löneavdrag. I de svåraste fallen kan konsekvenserna bli så illa som omplacering, uppsägning eller avsked enligt LAS. Detta gäller både lag- samt avtalsstridiga bisysslor. Generellt sett föreligger inga påföljder om arbetstagaren efter första varningen upphör med bisysslan.

## 8. Källförteckning

### Offentligt tryck

Proposition 1970:72 *med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)*.

Proposition 2000/01:147 *Offentliganställdas bisysslor*.

Regeringsformen (1974:152).

SOU 2000:80 *Offentliganställdas bisysslor*.

### Litteratur

Bohlin, Conradson, Von essen. *Förvaltningsrättens grunder*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts juridik, 2020.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2020.

Hinn Eskil, Aspegren Lennart, Karlson Carl Johan. *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. 2 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2009.

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

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6 uppl. Uppsala: Iustus, 2010.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn. *Juridikens nycklar*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021.

Pfeifer, Karl. *Lagen om offentlig anställning: en kommentar*. 1 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2019.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus, 2003.

Zetterström, Stefan. *Juridiken och dess arbetsrätt - en introduktion*. 3 uppl. Uppsala: Iustus, 2017.

## **Digitala källor**

Arbetsgivarverket, *Bisysslor*, 2012.

Axel Duberg, ‘I det offentliga och kommersiellas tjänst – får man som polis eller lärare vara influencer?’’, *Resumé* 13/12 2019, <https://www.resume.se/marknadsforing/sociala-medier/i-det-offentliga-och-kommersiellas-tjanst-far-man-som-polis-eller-larare-vara-influencer/> [hämtad 2022-12-16].

Polismyndigheten, *Granskning av bisysslor*, 2019.

## **Lagkommentar**

Hinn, Lagen om offentlig anställning (1994:260), 14-16 §§, Karnov (JUNO) [hämtad 2022-28-11].

## **Kollektivavtal**

*AB 20, Allmänna bestämmelser*, 2020.  
<https://skr.se/download/18.1505479e17c0251fcab58fcc/1632988113607/AB%2020%20i%20lydelse%2020-11-01.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

*Affärsverksavtal (AVA) mellan Arbetsgivarverket - OFR/S,P,O*, 2019.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/ava-ava-t/ava-arbetsgivarverket-ofr-a4-20190101.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

*Affärsverksavtal (AVA) mellan Arbetsgivarverket och Seko*, 2019.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/ava-ava-t/ava-arbetsgivarverket-seko-a4-20190101.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

*Affärsverksavtal-T (AVA-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S*, 2019.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/ava-ava-t/ava-t-arbetsgivarverket-saco-s-a4-20190101.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

*Chefsavtal*, 2011. <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/chefsavtal20101001.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

*Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S*, 2018.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/villkorsavtal-t/villkorsavtal-t-saco-s-3.1-.pdf>, [Hämtad 2022-11-08].

## **9. Rättsfallsförteckning**

### **Sverige**

AD 1985 nr 69.

AD 1997 nr 18.

AD 1999 nr 27.

AD 2005 nr 55.

AD 2011 nr 83.

AD 2014 nr 45.