



Habo kommun

Bisysslor
Revisionsrapport

KPMG
2007-04-07
Antal sidor 5

Innehåll

1.	Bakgrund, risk och väsentlighet	1
2.	Syfte	1
3.	Metod, avgränsning och genomförande	1
4.	Sammanfattning och kommentar	2
5.	Noteringar från granskningen	2
5.1	Finns kännedom om bisysslor?	2
5.2	Är förekommande bisysslor tillåtna enligt AB 01 respektive förenliga med 7 § LOA?	3
5.3	Har kommunen ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor?	3

1. Bakgrund, risk och väsentlighet

Riksdagen fattade i november 2001 beslut om ändring i lagen om offentlig anställning (LOA). Det innebär att fr.o.m. årsskiftet 2001/2002 gäller förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA även för arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Beslutet medför att kontrollsystemet för aktuella bisysslor skärps och förtydligas. Offentlig anställda får inte ha bisysslor som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet, förtroendeskadliga bisysslor.

Arbetsgivaren kan också förbjuda arbetstagare att ha bisysslor som inverkar hindrande på arbetet eller som innebär att arbetstagaren konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Detta följer av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB 01) § 12.

KPMG har av revisorerna i Habo kommun fått i uppdrag att granska rutiner för hantering av anställdas bisysslor.

Med bisyssla förstås varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Om arbetsgivaren anser att en bisyssla hindrar arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet i sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet, kan arbetsgivaren förbjuda arbetstagaren att utöva sådan bisyssla. Detta gäller inte bara bisyssla som faktiskt utövas utan också bisyssla som aldrig har utövats men där det finns anledning att anta att en arbetstagare står i begrepp att åta sig någon sådan. Bestämmelsen ger däremot inte utrymme för bisyssleförbud "för säkerhets skull".

Det är angeläget att granska lagens och avtalets efterlevnad samt hur den interna kontrollen i detta sammanhang fungerar i kommunen

2. Syfte

Granskningen syftar till att ge svar på följande frågor:

- Har förvaltningschefer och/eller motsvarande kännedom om aktuella bisysslor?
- Är förekommande bisysslor tillåtna enligt AB 01 respektive förenliga med 7 § LOA (lagen om offentlig anställning) avseende förtroendeskadliga bisysslor?
- Har kommunen ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor?

3. Metod, avgränsning och genomförande

Ansvariga tjänstemän, förvaltningschef, sektorschefer och avdelningschefer har fått besvara en enkät. Inledande kontakt togs med personalchef och kommunchef.

Rapporten har varit föremål för saklighetsgranskning av kommunchef och personalchef .

4. Sammanfattning och kommentar

Iakttagelser

Ansvariga i förvaltningen anser att förekomsten av bisysslor är (delvis) känd. Det finns ingen dokumentation som visar vare sig tillstyrkanden eller avslag för bisysslor de senaste tre åren. Det fanns vid granskningstillfället inga kommungemensamma eller förvaltnings/sectorspecifika riktlinjer alternativt informationsmaterial som beskriver kommunens eller enskild förvaltning/sectors förhållningssätt till bisysslor samt hur dessa skall hanteras.

Kommentarer

Vi vill inledningsvis framhålla att bisysslor är tillåtna och kan ge verksamheterna ett mervärde. Det är enbart om bisysslan enligt nedanstående regelverk (se 5.2) påverkar den ordinarie verksamheten som bisysslan anses olämplig.

Generellt sett har kommunen haft ett avvaktande förhållningssätt till sina anställdas bisysslor. Granskningen kan visa att kommunen inte har några rutiner för att skaffa sig kunskap om den totala omfattningen av bisysslor eller hur dessa skulle kunna påverka en anställning i kommunen. Kunskapen om bisysslor i kommunen får bedömas som svag. På grund av detta kan kommunen inte med säkerhet avgöra huruvida förekommande bisysslor:

- inverkar hindrande på de anställdas arbetsuppgifter,
- påverkar de arbetsuppgifter de anställda har att utföra (vilket kan innebära risk för förtroendeskada för berörd person och kommunen),
- om bisysslorna innebär att de anställda konkurrerar med kommunen.

Ändamålsenliga rutiner för att hantera bisysslor är en väsentlig del i arbetet med att uppnå god intern kontroll i alla de verksamheter kommunen bedriver.

Vid tiden för granskningen kan det noteras att kommunen har antagit en ny personalpolicy som gäller från och med den 1 februari 2007 (KF 20070125, §2) I personalpolicyn finns det rutiner för att säkerställa omfattningen av bisysslor och dess art. Vi bedömer att dessa rutiner är ändamålsenliga.

5. Noteringar från granskningen

5.1 Finns kännedom om bisysslor?

KPMG har undersökt huruvida kommunen har kännedom om förekomsten av bisysslor. Vid tiden för granskningen uppges att en viss kännedom finns om de anställdas bisysslor och omfattning. Dock är detta inte dokumenterat, därför finns det ett behov av att noggrannare kartlägga förekomsten av bisysslor.

5.2 Är förekommande bisysslor tillåtna enligt AB 01 respektive förenliga med 7 § LOA?

AB 01 (Allmänna bestämmelser), paragraf 12 från 2001-04-01 lyder i sin helhet som följer:

§ 12 Bisysslor

Mom. 1 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att bisysslan kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,*
- b) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren, eller*
- c) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.*

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

7 § LOA (lagen om offentlig anställning) från 2002-01-01 lyder i sin helhet som följer:

7 § 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.

7 a § Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §. Lag (2001:1016).

7 b § En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Lag (2001:1016).

7 c § 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. Lag (2001:1016).

7 d § Ordinarie domare, chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen och direktörer för allmänna försäkringskassor skall på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har. Lag (2001:1016).

KPMG har undersökt huruvida kommunen har kännedom om förekommande bisysslor är förenliga med dessa regelverk. Det är enligt vår uppfattning att ingen prövning har skett av de kända bisysslorna, vilket medför en osäkerhet om de är skadliga för arbetsgivaren.

Sveriges kommuner och landsting har tagit fram rekommendationer när det gäller bedömning av bisysslor som kan vara förtroendeskadliga. Vi rekommenderar även ett motsvarande upplägg för bisysslor som skall bedömas enligt AB 01.

5.3 Har kommunen ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor?

KPMG har undersökt huruvida kommunen har ändamålsenliga rutiner för hantering av bisysslor. Vid tiden för granskningen framgick det att kommunen inte har några ändamålsenliga rutiner.

Detta har åtgärdas i form av ett nytt kommungemensamt regelverk och rutiner för hanteringen av bisysslor (KF 20070125, §2). Den nya personalpolicyn gäller från och med den 1 februari 2007. Policyn kommer att kommuniceras med cheferna under april månad.

God intern kontroll förutsätter att det finns en fungerande "kontrollmiljö". Anställda inom kommunen får inte uppfatta kontroll av efterlevnad av lagar och regler som ett ifrågasättande. Intern kontroll ska – på samma sätt som revision – uppfattas som en naturlig del av verksamheten.

Vi noterat att den nyligen antagna personalpolicyn är ändamålsenlig beträffande rutiner för att säkerställa i vilken omfattning bisysslor finns bland de anställda och dess art.

KPMG som ovan

Lars Jönsson