



**LUNDS**  
UNIVERSITET

BESLUT

1

2015-09-24

STYR 2015/1015

Rektor

## Föreskrifter om bisysslor

### *Bakgrund*

Huvudregeln är att anställda själva förfogar över sin fritid och att bisysslor är tillåtna. Enligt lag och kollektivavtal finns dock regler som förbjuder bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

För att ge ett bättre och mer tillgängligt stöd i form av tydligare anvisningar om vad som särskilt ska uppmärksammas vid bedömning av bisysslors tillåtlighet har sektionen Personal och avdelningen Juridik sett över universitetets föreskrifter och PM om bisysslor och reviderat dessa.

Förhandling enligt 11 § MBL har ägt rum den 8 september 2015.

### *Beslut*

Universitetet beslutar att bifogade föreskrifter och PM träder i kraft den 1 oktober 2015 och ersätter tidigare föreskrifter beslutade 2012-11-15, dnr PE 2012/620.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter föredragning av personalkonsult Viktoria Järnegren. I handläggningen av ärendet har biträdande personalchef Kristine Widlund, chefsjurist Annette Nilsson samt jurist Henrik Wiebe deltagit.

Torbjörn von Schantz

Viktoria Järnegren  
(sektionen Personal)

Kopia  
Samtliga fakulteter  
Samtliga sektioner  
USV, Max IV, LUKOM  
LUB  
Internrevisionen  
Regelverket



Rektor

## **Föreskrifter om bisysslor**

*Fastställda av rektor 2015-09-24*

### *Bakgrund*

Huvudregeln är att anställda själva förfogar över sin fritid och att bisysslor är tillåtna. Enligt lag och kollektivavtal finns regler som förbjuder bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande. Vad gäller universitet och högskolor finns särskilda regler om forsknings- och ämnesbundna bisysslor (FoU-bisysslor). Dessa regler tillkom för att öka möjligheten för universitetslärare att samverka med samhället till fördel för samhällsnyttan. Bisysslor får dock inte förekomma så att förtroendet, omfattningen eller kvaliteten vad gäller myndighetens verksamhet kan ifrågasättas. Tillåtna bisysslor ska alltid hållas klart åtskilda från lärarens arbete inom ramen för anställningen.

### **Föreskrifter**

#### *Övergripande uppdrag*

Sektionen Personal ansvarar, tillsammans med sektionen Juridik och dokumenthantering, för att det finns ett stödmaterial för bedömning av bisysslor. Sektionen Personal svarar även för att information om skyldigheten att anmäla bisysslor framgår av dels informationsbilagan till anställningsbeslutet dels på Lunds universitets hemsidor. Det ska finnas anvisningar om hur man anmäler bisyssla i aktuellt personalhanteringssystem. En årlig påminnelse om skyldigheten att anmäla bisysslor ska utgå från sektionen Personal till utsedda kontaktpersoner.

#### *Information*

Närmaste chef ska i samband med att en arbetstagare anställs upplysa om innebörden av reglerna om bisysslor. En årlig påminnelse om skyldigheten att anmäla ska ges, företrädesvis i samband med utvecklingssamtalet. Sektionen Personal påminner även via nyhetsbrev/motsvarande om skyldigheten att anmäla bisysslor.

#### *Anmälan*

Samtliga lärare och chefer som omfattas av den lokala chefskretsen ska i aktuellt personalhanteringssystem anmäla om de har bisysslor eller inte. Eventuella bisysslor ska beskrivas på sådant sätt att det är möjligt att ta ställning till om de kan anses tillåtna eller inte. Ny anmälan ska ske så snart man avser åta sig/ åtar sig en ny bisyssla eller när en anmäld och godkänd bisysslas omfattning eller art förändras.

Övriga anställda ska på särskild begäran lämna anmälan om bisysslor när deras chef så kräver. I dessa fall ska det finnas anledning till detta antingen med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter eller i de fall där kravet på saklighet eller opartiskhet är särskilt centralt vid utövandet av sina arbetsuppgifter. Detta kan exempelvis vara vid upphandling, vid nära samarbete med andra aktörer. Det ska observeras att det är den anställde som ansvarar för att denne inte har en förtroendeskadlig bisyssla.

#### *Bedömning*

Varje bedömning av bisysslor ska motiveras. För bedömningen av bisysslor ansvarar följande funktioner.

Vid fakulteterna; prefekten i samråd med dekan. Dekan bedömer bisysslor anmälda av fakultetens prefekter och av fakultetens kanslipersonal.

Vid universitetets särskilda verksamheter (USV) samt LUKOM och MAX IV; föreståndare/motsvarande i samråd med styrelseordföranden.

Vid universitetsförvaltningen respektive sektionschef/motsvarande i samråd med personaldirektören. Förvaltningschefen bedömer eventuella bisysslor anmälda av de sektionschefer som inte omfattas av den lokala chefskretsen.

Rektor bedömer bisysslor som innehas av de chefer som omfattas av den lokala chefskretsen.

Eventuella bisysslor som anmäls av föreståndare/motsvarande vid USV, LUKOM och MAXIV bedöms av person inom universitetsledningen med särskilt ansvar för dessa verksamheter.

Vid bedömning av bisysslor ska beaktas arbetstagarens behov av integritet, vilket innebär att endast de uppgifter som är nödvändiga för att kunna bedöma bisysslan ska krävas in. Tillräckliga uppgifter för att en korrekt bedömning ska kunna ske måste dock krävas in.

#### *Ansvarsuppföljningar samt utseende av kontaktpersoner*

Respektive verksamhet ansvarar för att de uppföljningar som krävs utförs. Dessa verksamheter ansvarar även för att det utses en kontaktperson som ska bistå cheferna i hanteringen kring anställdas bisysslor. Kontaktpersonerna ska anmälas till sektionen Personal.

#### *Beslut om att bisysslan ska upphöra*

I de fall en bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig eller otillåten på grund av att den är arbetshindrande eller konkurrerande och den anställde inte hörsammat uppmaningen att avveckla sin bisyssla ska behörig chef<sup>1</sup> fatta skriftligt beslut om att anställd ska upphöra med bisysslan. Anser en chef att en bisyssla är arbetshindrande eller konkurrerande ska det tilltänkta beslutet föregås av en MBL-förhandling.

---

<sup>1</sup> Se Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet.

***Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser***

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 oktober 2015 då tidigare föreskrifter D nr PE 2012/620 upphör att gälla.



Sektionen Personal

## PM om bisysslor

### 1. Allmänna utgångspunkter

Som huvudregel gäller att statligt anställda själv förfogar över sin fritid och att bisysslor är tillåtna.

Det finns dock begränsningar. I detta PM lämnas en redogörelse för de bestämmelser som begränsar statliga arbetstagares rätt att ha vissa bisysslor. Sådana begränsningar finns för tre slags bisysslor:

- Förtroendskadliga bisysslor
- Arbetshindrande bisysslor
- Konkurrerande bisysslor

Den främsta anledningen till en reglering av statsanställdas rätt att ha en bisyssla vid sidan av sin anställning är allmänhetens intresse av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet, så att förtroendet för myndigheten och dess anställda upprätthålls. Även reglerna om jäv syftar till att garantera objektivitet och saklighet inom offentlig verksamhet och hör nära samman med reglerna om bisysslor. Staten och ytterst allmänheten har intresse av att offentligt anställda inte har bisysslor som har en negativ påverkan på det ordinarie arbetet eller på myndighetens verksamhet.

Regler om bisysslor för universitet och högskolor finns i lagen om offentlig anställning (LOA), anställningsförordningen (AF), högskolelagen (HL) och högskoleförordningen (HF). Därutöver finns det regler i de statliga kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, Chefsavtal samt Lokalt professorsavtal.

Enligt LOA är arbetsgivaren skyldig att informera sina anställda om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetstagaren är i sin tur, på begäran av arbetsgivaren, skyldig att upplysa arbetsgivaren om sina bisysslor.

För att underlätta samverkan mellan universitet och högskolor och samhälle finns särskilda regler om bisysslor för universitets- och högskolelärare. Dessa innebär att lärare<sup>1</sup> har en utvidgad rätt att vid sidan av sin anställning utöva bisysslor som rör forsknings- och utvecklingsarbete (FoU) inom anställningens ämnesområde. Med denna rättighet följer även en vidare skyldighet att rapportera bisysslor.

Vårt att notera är att anställda vars anställning finansieras av amerikanska federala medel kan ha ett vidare rapporteringskrav kring bisyssla från finansören. Närmare upplysningar om detta kan lämnas av avdelningen Forskningservice.

---

<sup>1</sup> Vilka som är lärare framgår i Lunds universitets anställningsordning.

## 2. Regler för samtliga anställda

En bisyssla är i princip varje syssla som en anställd tillfälligt eller permanent utövar vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Det finns inga krav på att den ska utföras i en viss omfattning för att räknas som bisyssla och det är utan betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller ej.<sup>2</sup> Ersättningen kan dock ha betydelse för bedömningen av om bisysslan är tillåten eller otillåten. Även extraarbete för Lunds universitet eller annan myndighet kan vara en bisyssla.

Aktiviteter som typiskt sett hör till privatlivet och inte räknas som bisysslor är t ex att utöva en hobby eller att sköta sina egna och familjens privata angelägenheter.

Bedömningen av vad som är en *tillåten* respektive *otillåten* bisyssla måste alltid göras utifrån ett helhetsperspektiv. Hänsyn ska då tas till bl a bisysslans omfattning, den ekonomiska ersättning som utgår, beröringen med universitetets verksamhetsområde samt den anställdes ställning vid universitetet och i bisyssloverksamheten.

Exempel på bisysslor som normalt är tillåtna:

- politiska förtroendeuppdrag
- fackliga förtroendeuppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar (till exempel akademier)
- förtroendeuppdrag inom ideella föreningar och sammanslutningar utan samband med anställningen (t ex idrotts- eller bostadsrättsförening)
- tillfällig medverkan i press, radio och TV
- arbeten av enklare slag (t ex korrekturläsning)

Tillåtna bisysslor ska alltid hållas klart åtskilda från arbetet vid universitetet och varje bisyssla ska utföras helt utanför anställningen vid universitetet, både till sitt innehåll och i tid.

Otillåtna bisysslor delas in i tre kategorier: förtroendeskadliga, arbetshindrande och med verksamheten konkurrerande bisysslor. Förtroendeskadliga bisysslor är förbjudna enligt lag.<sup>3</sup> Förbudet mot övriga typer av bisysslor är reglerat i kollektivavtal.<sup>4</sup> De tre kategorierna redovisas mer ingående under avsnitt 3, 5 och 6.

Samtliga anställda är skyldiga att på arbetsgivarens begäran lämna in anmälan om bisysslor. I dessa fall ska det finnas anledning till begäran, antingen med hänsyn till arbetstagares sätt att utföra sina arbetsuppgifter eller att kravet på saktighet och opartiskhet vid utförandet av arbetsuppgifterna är särskilt centralt. Exempel på detta är vid upphandling där nära samarbete med externa aktörer föreligger.

För lärare gäller en obligatorisk skyldighet att anmäla samtliga bisysslor, se avsnitt 4.

## 3. Förtroendeskadlig bisyssla

### 7 § LOA

*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.*

Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor inriktar sig på förhållandet mellan myndighet och allmänheten och regleras i 7 § LOA. Förbudet är bestämt av de särskilda krav på integritet,

<sup>2</sup> Se AD (Arbetsdomstolen) 1985 nr 69.

<sup>3</sup> 7 § LOA.

<sup>4</sup> 13 kap 10-11 §§ Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

saklighet och opartiskhet som allmänheten har ett berättigat krav att ställa på offentlig verksamhet.

Vid bedömning av om en bisyssla kan anses tillåten eller inte, är det särskilt viktigt att observera om det finns en risk för att bisysslan medför att den anställdes opartiskhet kan sättas ifråga vid deltagandet i olika beredningar eller beslut vid myndigheten. Därför ökar risken för att en bisyssla är förtroendeskadlig om utövandet av den medför risk för jäv. Följaktligen måste också förvaltningslagens regler om jäv beaktas. Det ska dock framhållas att även om en jävssituation kan lösas i det enskilda fallet kan en bisyssla bedömas otillåten.

Också i de fall *andra* anställdas opartiskhet kan ifrågasättas, på grund av en anställds bisyssla, torde bisysslan anses som förtroendeskadlig. Detta kan till exempel vara fallet när en avdelningschef genom ett bolagsengagemang rubbar förtroendet för övriga anställdas opartiskhet.

Reglerna om jäv återfinns i 11-12 §§ förvaltningslagen (FL) och syftar till att säkerställa att myndighetens opartiskhet i det enskilda fallet inte ska kunna ifrågasättas. Dessa gäller inte bara i de fall ett beslut fattas, utan under hela handläggningen av ett ärende,<sup>5</sup> t ex vid förhandling av ett avtal eller vid framtagande av underlag för beslut. Det räcker alltså *inte* att till exempel lämna ett sammanträde när ett beslut ska fattas eller att låta en annan befattningshavare skriva under ett avtal där man deltagit i handläggningen. För att jäv ska kunna undvikas måste den anställda således helt avstå från handläggningen av ärendet.

De jävsgrunder i förvaltningslagen som vid universitetet har störst betydelse vid utövandet av bisysslor är:

- *intressejäv och släktskapsjäv* När ett ärendes utgång kan förväntas medföra egen eller närståendes vinning, nytta eller skada exempelvis genom ett avtal med universitetet som den anställda eller någon närstående har ekonomiska eller andra fördelar av.
- *ställföreträdarjäv* När ett ärendes utgång kan förväntas medföra vinning, nytta eller skada för den som den anställda eller någon närstående företräder, exempelvis genom att vara VD eller styrelseordförande.
- *delikatessjäv* När det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för en anställds opartiskhet i ärendet. Detta kan vara fallet exempelvis när någon är uppenbar vän eller ovän med en part eller intressent i ärendet eller i de fall det föreligger en jävsgrund enligt ovan, men denna inte ensam är tillräckligt stark. Om det då tillkommer en annan omständighet (exempelvis en annan jävsgrund, som inte heller den ensam är tillräckligt stark) så kan de tillsammans utgöra delikatessjäv.

Beslutsfattare och handläggare har en skyldighet att se till att vara objektiva i sin hantering av ett ärende de kan påverka. Alla anställda har därför en skyldighet att anmäla och självmantera till känna varje händelse där fråga om jäv kan uppkomma. Viktigt att notera är att det inte är den anställdes egen uppfattning om sin objektivitet som är avgörande för bedömningen av om jäv föreligger.

Att bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte kan vara svårt. Generellt kan sägas att det räcker med att det finns en *risk* att allmänhetens förtroende för myndigheten eller dess anställdas opartiskhet kan sättas ifråga för att en bisyssla ska anses förtroendeskadlig. När det gäller risken för att myndighetens anseende skadas bör det särskilt noteras att det inte är nödvändigt att något speciellt inträffat som kan sätta allmänhetens tilltro på spel. Det är

<sup>5</sup> Observera att ordet ärende här har en vid betydelse och inte bara omfattar myndighetsutövning. Jävsreglerna tillämpas alltså också i kommersiella ärenden och i ärenden som inte mynnar ut i något för den enskilde bindande beslut. Ett exempel på detta är remissärenden.

tillräckligt att anseendet *kan* skadas på grund av bisysslans blotta existens. Detta kan exempelvis vara fallet när det för allmänheten kan framstå som att bisysslan i själva verket bedrivs av universitetet eller i allmänhetens ögon får en särställning på grund av kopplingen till universitetet. Andra exempel som kan nämnas är när det för allmänheten framstår som att universitetets verksamhet styrs på ett visst sätt, till exempel utifrån skäl som gagnar eller motiveras av utomståendes intressen, på grund av den anställdes bisyssla.

Frågan om en bisyssla är förtroendskadlig eller inte ska avgöras efter en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Vid bedömningen måste särskild hänsyn tas till om bisysslan innefattar ett stort ekonomiskt engagemang för den anställda. Om en anställd har ett avgörande inflytande över en rörelse som bedriver verksamhet inom den anställdes ämnesområde är risken för att förtroendet för myndigheten/myndighetens anseende skadas påtagligt.

Ju mer kvalificerade arbetsuppgifterna i bisysslan är och ju närmare samband bisysslan har med de arbetsuppgifter som utförs vid myndigheten, desto större är sannolikheten att bisysslan kommer att bedömas som förtroendskadlig och därmed otillåten. Detsamma gäller om bisysslan ger personliga fördelar. Risken för förtroendskada ökar om den anställda har en ställning vid universitetet som leder till inflytande över vilken verksamhet som ska bedrivas eller vilka beslut som ska fattas vid myndigheten. Även det faktum att myndighetsutövning ingår i den anställdes arbetsuppgifter medför att risken för förtroendskada ökar. Om bisysslan stödjer ett starkt ideellt engagemang eller samhälleligt intresse är detta en faktor som kan göra att en högre risk för förtroendskada ändå kan accepteras. Exempel på detta är socialvårdande uppdrag, uppdrag på grund av domstolsförordnande enligt föräldrabalken eller liknande statliga eller kommunala uppdrag.

Nedan följer några exempel på ställningstaganden och uttalanden om förtroendskadliga bisysslor.

*Exempel 1:* Ett forskningsinstitut hade till uppgift att främja viss forskning och utveckling samt bedriva mät- och registreringsverksamhet. Vid institutet arbetade forskningsingenjören Q bl a som teknisk projektledare. Q hade också en enskild firma som dels arbetade med tillverkning och försäljning av datorer och tillhörande utrustning, dels konsultverksamhet inom området elektronik och datorteknik. Q utgjorde dessutom ensam styrelse i ett aktieföretag med hustrun som suppleant. Q hade också aktier i ett annat företag som sedermera sattes i konkurs. Regeringen bedömde med hänsyn till den anknytning som fanns mellan Q:s arbetsuppgifter och den verksamhet han hade vid sidan av sin anställning att Q:s bisysslor var oförenliga med lagen om offentlig anställning och anförde att det för detta ställningstagande inte var nödvändigt att förtroendet faktiskt hade rubbats eller att något särskilt hade inträffat som var ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel.

*Exempel 2:* I ett senare beslut av Högskoleverket framgår hur resonemanget vid bedömning bör ske. Ärendet gällde en lärares uppdrag för ett företag (bisyssla) att undervisa yrkesverksamma lärare kostnadsfritt i användandet av ett visst tekniskt hjälpmedel. Läraren hade skrivit böcker som getts ut av företaget och som handlade om det tekniska hjälpmedlet som producerats av företaget. Det tekniska hjälpmedlet hade också köpts in av institutionen. Av Högskoleverkets bedömning framgår bl.a. följande. För att förbud mot en förtroendskadlig bisyssla ska föreligga är *det tillräckligt att det uppkommit en risk* för att allmänheten ifrågasätter objektiviteten, vidare ska hänsyn tas till *omfattningen av bisysslan* och *om bisysslan berör myndighetens arbetsområde*. Universitetet uppmanades att uppmärksamma riskerna ur förtroendesynpunkt. Högskoleverket ansåg att bisysslan, ”marknadsföringen” (undervisningen av det tekniska hjälpmedlet som kunde användas i den reguljära undervisningen och som också köpts in av institutionen), talade för att det fanns en risk för att lärarens bisyssla var förtroendskadlig.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Högskoleverkets beslut 2007-03-21 reg nr 31-3124-06.



Andra typexempel på när en anställds bisyssla kan anses vara förtroendeskadlig är i de fall då den anställde bedriver näringsverksamhet med beröring med den aktuella statliga verksamheten och där den statliga verksamheten är en kund. Det föreligger då risk för att allmänheten ifrågasätter den statliga verksamhetens opartiskhet.

Även om en bisyssla inte är att anse som förtroendeskadlig, ska den bedömas så att den inte heller anses konkurrerande eller arbetshindrande.

Reglerna om förtroendeskadliga bisysslor gäller även när en anställd är helt tjänstledig.

#### 4. Särskilda regler för lärare

*3 kap 7 § HL*

*En lärare vid en högskola får vid sidan av sin anställning som lärare ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan bisyssla skall hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen.*

*I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:260) om offentlig anställning. Lag (1997:797).*

För lärare vid universitet och högskolor finns en i viss mån utvidgad rätt till ämnesbundna bisysslor vilka även kallas bisysslor inom forskning och utveckling (FoU-bisysslor). Med denna rätt följer en utvidgad skyldighet att anmäla bisysslor, se avsnitt 9 nedan. Med lärare avses i detta sammanhang *endast* de lärarkategorier som definieras i Lunds universitets anställningsordning. Personal med anställning som exempelvis forskare eller doktorand omfattas inte. För dessa gäller således inte en utvidgad rätt att bedriva FoU-bisysslor.

FoU-bisysslorna är särskilt reglerade i högskolelagen. Där stadgas det att en lärare vid en högskola, vid sidan av sin anställning, som lärare får ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde. Regeln omfattar dock endast lärarens forsknings- och utvecklingsverksamhet och inte rena undervisningsuppdrag eller andra åtaganden i övrigt.

För att en bisyssla ska kvalificera som en tillåten FoU-bisyssla gäller att den liksom andra bisysslor inte får vara arbetshindrande eller konkurrerande. Liksom för andra bisysslor gäller också att bisysslan och arbetet vid universitetet ska vara klart åtskilda och varje bisyssla ska utföras helt utanför anställningen vid universitetet.

Att rätten till FoU-bisysslor är utvidgad i förhållande till vad som gäller för övriga anställningskategorier innebär enbart att tröskeln för vad som anses utgöra en förtroendeskada är högre. Till skillnad från vad som i övrigt gäller, ska vid bedömningen enbart beaktas om läraren genom bisysslan skadar allmänhetens förtroende för *högskolan* och således inte huruvida bisysslan kan rubba förtroendet för lärarens egen eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet. Vid bedömning av förtroendeskadorna ska även för FoU-bisysslor beaktas de faktorer som anges i avsnitt 3 ovan om förtroendeskadliga bisysslor.

Exempel på bisysslor som, under förutsättning att de faller inom anställningens ämnesområde, normalt bör kunna godtas inom ramen för den utvidgade rätten till FoU-bisysslor är:

- rådgivning i vetenskapliga frågor;
- produktion eller annan kommersialisering i egen regi av lärarens egna uppfinningar eller produktionsmetoder; och
- ledamot i styrelse i bolag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde.

Det bör påpekas att ovanstående exempel, trots att de är tillåtna som FoU-bisysslor, kan vara förbjudna på grund av att de är arbetshindrande eller konkurrerande.

Exempel på när en bisyssla inte kan anses vara en tillåten FoU-bisyssla är om den skulle innebära omfattande affärstransaktioner mellan universitetet och ett bolag där den anställde är verksam eller äger mer än obetydliga andelar. Detta innebär stora jävrisiker och kan därmed leda till att allmänhetens förtroende för högskolan skadas. Nedanstående exempel kan illustrera detta. Observera att *Exempel 3* är konstruerat och inte hämtat från verkligheten.

*Exempel 3:* En lektor leder en forskningsgrupp som forskar inom ett område som på sikt kan komma att bli kommersiellt mycket intressant. Lektorn gjorde för ett antal år sedan ett par mycket intressanta, patenterbara uppfinningar. Dessa lade han i ett bolag, AB X. AB X' verksamhet har utvecklats, men bolaget har ännu inte visat någon vinst. Lektorn har därför tvingats ta in externa finansiärer som i dag äger stora andelar av AB X. Självt äger lektorn ungefär tio procent av bolaget. Dessutom har han, vid sidan av sin tjänst på universitetet, en deltidstjänst som forskningschef på AB X. Mycket av lektorns och hans universitetskollegors forskning på universitetet är beroende av att de har tillgång till de uppfinningar som tillhör AB X.

För AB X räkning planeras en introduktion på Stockholmsbörsen (Nasdaq/OMX) vilket kan komma att öka värdet på lektorns aktier väsentligt. Inför börsintroduktionen vill lektorn försöka få till stånd ett mer formellt samarbete med universitetet där man ska skriva ett avtal som bland annat reglerar hur patent ska överföras från lektorns forskningsgrupp till AB X.

*Exempel 4:* Vid ett universitet bedrevs inom en institution forskning om ventilation. Försöksledaren Z var en av de projektansvariga för denna forskning. Z ägde dessutom hälften av aktierna i ett bolag som tillverkade och sålde ventilationsdelar. Andra företag i ventilationsbranschen hade ifrågasatt institutionens objektivitet och integritet. Såväl universitetsstyrelsen som regeringen ansåg att Z:s verksamhet hos bolaget var förtroendeskadlig och därför otillåten.

Ovanstående exempel visar när en bisyssla innebär så stora intressekonflikter, affärstransaktioner med universitet och jävrisiker att den, även med regleringen om FoU-bisysslor tagen i beaktande, inte kan anses tillåten därför att *den skadar allmänhetens förtroende för universitetet*.

## 5. Arbetshindrande bisyssla

### *13 kap. 10 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T*

*En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet.*

En arbetshindrande bisyssla föreligger om sysslan genom sin art eller omfattning negativt påverkar den anställdes arbetsinsats utifrån vad arbetsgivaren rimligen kan kräva av den anställda. Inte endast tidsmässiga hinder avses utan även annan påverkan på arbetsgivarens möjlighet att leda och fördela arbetet.

En bisyssla och arbetet vid universitetet ska vara klart åtskilda och varje bisyssla ska utföras helt utanför anställningen vid universitetet. Detta innebär att bisysslor *aldrig* får utföras på arbetstid. Om en anställd hänvisar till en bisyssla för att begränsa sin närvaro på arbetsplatsen eller avböjer vissa arbetsuppgifter med hänvisning till bisyssla, är utgångspunkten att bisysslan är arbetshindrande och därmed inte tillåten. En bisyssla är normalt inte heller grund för nedsättning av anställningsgrad.

Det är inte möjligt att ange någon generell gräns för vilken omfattning utöver ordinarie arbetstid en bisyssla ska ha för att vara arbetshindrande, även om detta ibland hävdas. En bedömning måste göras i varje enskilt fall. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet kan även en bisyssla som uppgår till ett fåtal timmar per år anses vara arbetshindrande. Flera olika bisysslor kan sammantaget anses som arbetshindrande även om de var för sig skulle ha bedömts som tillåtna. Det är arbetsgivaren som avgör var gränsen för en arbetshindrande bisyssla går. Vid bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande ska även beaktas att en anställd i vissa situationer har en skyldighet att utföra en viss mängd oövertid. Även arbetsmiljöaspekter ska tas i beaktande vid bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande.

Nedanstående exempel på arbetshindrande bisysslor är konstruerade och inte hämtade från verkligheten.

*Exempel 5:* Anna är anställd som professor vid en institution inom ett universitet. Anna har tillfrågats om ett uppdrag som sakkunnig i bebyggelsefrågor åt en kommun i mellersta Sverige. Uppdraget beräknas ta ungefär 10 timmar i månaden i anspråk exklusive resor. Sakområdet faller inom Annas forskningsområde och hon tackar gärna ja till uppdraget. Av kommunen tillfrågas Anna om vart ersättning för uppdraget ska skickas och Anna uppger sitt privata bankkonto eftersom hon menar att hon utför uppdraget som privatperson. Uppdraget medför att Anna inte kan hålla undervisning de dagar i månaden då hon är sakkunnig, utan schemat måste läggas om för innevarande termin.

*Exempel 6:* Göran är anställd som IT-tekniker vid ett universitet. Han driver en enskild näringsverksamhet där han hyr ut arbetsmaskiner till lantbrukare i Skåne. Verksamheten har börjat få viss omfattning och tar allt mer av Görans tid. När ett nytt verksamhetskritiskt system ska implementeras vid universitetet och arbetsbelastningen ökar för avdelningen, upptäcker Görans chef att Göran inte är på sin arbetsplats efter kl. 15 någon dag i veckan och att hans flextidssaldo uppgår till minus 50 timmar.

Förbudet mot arbetshindrande bisysslor regleras i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Eftersom förbudet mot arbetshindrande bisysslor regleras i avtal och inte i lag kan arbetsgivaren medge att den anställde bedriver en arbetshindrande bisyssla. Observera dock arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid ett sådant medgivande. Det ska också noteras att om en bisyssla samtidigt är förtroendeskadlig, kan den som nämnts i avsnitt 3, inte tillåtas genom medgivande av arbetsgivaren.

Det är viktigt att uppmärksamma att lärares utvidgade rätt att bedriva s k FoU-bisyssla inte innebär en generösare bedömning av huruvida en bisyssla är arbetshindrande. FoU-bisysslorna beskrivs närmare i avsnitt 4 ovan.

För anställda som omfattas av kollektivavtalsbestämmelserna för läkare (bilaga 8 i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T) gäller, utöver vad som nämns ovan, även att arbetstagaren inte får utöva enskild läkarverksamhet inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten.

## 6. Konkurrerande bisyssla

*13 kap. 11 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T*

*Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område.*

*Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisyslan.*

En konkurrerande bisyssla innebär att en anställd har en syssla vid sidan av anställningen som konkurrerar med universitetets verksamhet. Förbudet riktar sig till den del av universitetets verksamhet som bedrivs i form av uppdragsforskning och uppdragsutbildning.

Detta betyder att en arbetstagare vid sidan av sin anställning vid universitetet, inte får ha anställning eller uppdrag hos ett företag som bedriver verksamhet inom ett område som berör universitetets uppdragsforskning eller uppdragsutbildning. Arbetstagaren får inte heller själv eller genom någon annan driva ett företag som utövar verksamhet inom ett område som berör universitetets uppdragsforskning eller uppdragsutbildning, till exempel genom att sälja tjänster genom eget eller närståendes bolag inom dessa områden.

Det kan räcka med att en bisyssla *berör* universitetets uppdragsverksamhet, för att ett förbud mot att inneha denna ska uppstå. Bisysslan behöver alltså inte vara exakt lik universitetets uppdrag till extern part.

Nedanstående exempel på konkurrerande bisyssla är konstruerat och inte hämtat från verkligheten:

*Exempel 7:* Lektorn Ulla är anställd vid ett universitet där hon undervisar inom det miljövetenskapliga området. Ulla och hennes man har ett företag genom vilket Ulla har uppdrag åt olika studieförbund där hon ger uppskattade föreläsningar om bl a ekologisk trädgårdsodling, ogräs och bekämpningsmedel. Nu har Ulla fått erbjudande om att ge samma föreläsningar till de anställda vid en Länsstyrelse. Ulla tackar gärna ja eftersom hon känner de ansvariga inom Länsstyrelsen genom sitt arbete vid universitetet. Institutionen där hon arbetar säljer uppdragsutbildning till länsstyrelser och kommuner inom området miljövetenskap.

Förbudet mot konkurrerande bisysslor regleras i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Eftersom förbudet mot konkurrerande bisysslor regleras i avtal och inte i lag kan arbetsgivaren medge att den anställde bedriver en konkurrerande bisyssla. I detta sammanhang ska dock betonas att en konkurrerande bisyssla även kan innebära en stor risk för förtroendeskada. Om en bisyssla samtidigt är förtroendeskadlig, kan den inte tillåtas genom medgivande av arbetsgivaren.

Det är viktigt att uppmärksamma att lärares utvidgade rätt att bedriva s k FoU-bisyssla inte innebär en generösare bedömning av huruvida en bisyssla är konkurrerande och inte heller omfattar utbildning. FoU-bisysslorna beskrivs närmare i avsnitt 4 ovan.

## 7. Övriga frågor med anknytning till bisysslor

Även om en bisyssla är tillåten utifrån gällande regelverk, kan andra omständigheter kring bisysslans utövande utgöra ett otillåtet handlande.

Bisysslan och arbetet vid universitetet ska vara klart åtskilda och varje bisyssla ska utföras helt utanför anställningen vid universitetet. Som exempel på otillåten sammanblandning mellan bisysslan och universitetet kan nämnas när en anställd:

- använder sig av universitetets resurser vid utövning av bisysslan (telefon, datorer, förbrukningsmaterial, utrustning etc.)
- använder universitetets adress som adress för bisysslans verksamhet
- delar upp en verksamhet på en "utrustningsdel", där uppdraget går till institutionen, och en "verksamhetsdel" där uppdraget går till den anställde privat eller dennes företag, så att institutionen endast får ersättning för utnyttjande av utrustningen medan resterande del av ersättningen går till den anställde privat eller dennes företag
- ägnar sig åt bisysslan på arbetsplatsen eller på arbetstid genom att t ex ta emot beställningar, lämna rådgivning, genomföra utredningar, konstruktioner eller reparationer

- utan särskilt tillstånd i reklam eller marknadsföring av produkt eller läromedel använder sig av universitetets namn, logotyp eller andra kännetecken för universitetet som ger intryck av att universitetet medverkar i verksamheten, auktoriserar verksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i denna
- marknadsför produkt, läromedel eller annan verksamhet via hemsidor på universitetets webb eller genom länk på universitetets webb
- har sakkunniguppdrag eller andra uppdrag som utförs inom ramen för anställningen men där ersättning inte lämnas till universitetet

### **Affärstransaktioner**

Affärstransaktioner mellan universitetet och dess anställda kan innebära risker av olika slag och kan också ha ett samband med reglerna om bisysslor. Universitetet har därför i riktlinjer om anlåtande av företag anvisat vad som gäller när universitetet ingår en överenskommelse med ett företag, som en anställd eller dennes närstående är delägare eller på annat sätt har ett starkt verksamhetsinflytande i. Riktlinjerna innebär bland annat att universitetet inte får ingå överenskommelse med ett sådant företag, om den anställda eller dennes närståendes engagemang i företaget medför att;

- den anställda blir jävig i hanteringen av sina arbetsuppgifter eller i hanteringen av ärenden inom universitetet och uppgifterna inte kan övertas av annan; eller
- engagemanget blir att betrakta som en otillåten bisyssla genom avtalet med universitetet; eller
- den anställda riskerar att begå brott mot lag, förordning eller intern föreskrift genom engagemanget.

## **8. Arbetsgivarens skyldighet att lämna information**

Det är i första hand den enskilde anställda som ansvarar för att en bisyssla inte är otillåten. För att den anställda ska kunna uppfylla denna skyldighet ställs det i lagstiftningen krav på att universitetet på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka bisysslor som normalt är tillåtna respektive otillåtna, se 7a § LOA samt 4 kap. 14 § HF. Detta PM är ett led i denna information. Dessutom genomförs fortbildning av chefer och annan anställd personal där bl a regler om bisysslor behandlas. Vidare upplyses alla nyanställda om sin skyldighet att ta del av universitetets föreskrifter om bisysslor i den bilaga som medföljer anställningsbeslutet.

Universitetet är dessutom skyldigt att på begäran lämna ett skriftligt besked om en bisyssla är förtroendeskadlig eller (för lärare) otillåten FoU-bisyssla, se 7 c § LOA samt 4 kap. 14 § HF.

## **9. Arbetstagarens skyldighet att anmäla bisysslor**

### *Samtliga anställda*

Samtliga anställda har en skyldighet att på särskild begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma bisysslan.

Skyldigheten att lämna uppgifter kring en bisyssla som kan skada myndighetens anseende d v s förtroendeskadlig bisyssla regleras i LOA (7 b §).

Villkorsavtal/Villkorsavtal-T (13 kap. 10 §) ger statliga arbetsgivare rätt att kräva in uppgifter för bedömning av bisysslor som kan vara arbetshindrande. I dessa fall ska det finnas en anledning till detta, antingen med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter eller att kravet på saklighet och opartiskhet vid utförandet av arbetsuppgifterna är särskilt centralt. Exempel på när opartiskhet kan vara särskilt centralt är vid upphandling, antagning till utbildning eller i verksamheter där nära samarbete sker med annan juridisk person.

Arbetstagarens uppgifter kring bisysslan är en förutsättning för att arbetsgivaren, när man överväger att fatta beslut om förbud mot otillåten bisyssla med stöd av LOA (7 c §) eller Villkorsavtal/Villkorsavtal-T (13 kap. 10 §), ska ha ett ordentligt beslutsunderlag. Det ligger därför såväl i arbetsgivarens som i den anställdes intresse att de uppgifter som ligger till grund för bedömningen är så fullständiga som möjligt.

Ett beslut om att kräva in uppgifter om bisyssla måste naturligtvis vara sakligt grundat och ta hänsyn till den enskildes integritet och inte omfatta mer uppgifter än vad som behövs för att kunna göra en bedömning.

Om en anställd har mer än en anställning vid universitetet ska anmälan skickas till samtliga arbetsplatser. Detta för att en bedömning ska kunna göras utifrån de på arbetsplatsen rådande förutsättningarna, vilka kan se olika ut.

#### *Lärare*

Enligt 4 kap. 15 § högskoleförordningen är en lärare skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor hon eller han har och som har anknytning till anställningens ämnesområde (FoU). En lärares anmälan om ämnesanknutna bisysslor ska göras utan särskild uppmaning.

Vid Lunds universitet ska alla lärare anmäla *samtliga* bisysslor (inte enbart FoU).<sup>7</sup> I anmälan ska bekräftas att arbetstagaren tagit del av information och föreskrifter om bisysslor.

Lärare som har bisysslor ska redovisa dessa och lärare som inte har några bisysslor ska intyga detta. Det är den enskildes ansvar att anmäla förändringar rörande bisysslor t ex ändring av en bisysslas omfattning. Ingen ny anmälan krävs så länge lämnade uppgifter fortfarande är aktuella.

#### *Chefer som omfattas av lokalt chefsavtal*

Arbetstagare som omfattas av det lokala chefsavtalet har en utökad anmälningsskyldighet och ska anmäla samtliga bisysslor.

## **10. Arbetsgivarens bedömning och beslut om bisysslors upphörande**

Det är arbetsgivaren som bedömer och beslutar om bisysslor. Vem som är anvisad att göra denna bedömning och fatta dessa beslut på arbetsgivarens vägnar regleras i Föreskrifter om bisysslor och i Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet.

Anmäld bisyssla ska bedömas i varje enskilt fall och utifrån samtliga såväl förtroendeskadliga, arbetshindrande som konkurrerande aspekter. Det är viktigt att den som bedömer bisysslan har tillräcklig information för att kunna bedöma den. Om väsentlig information saknas i en anmälan finns det möjligt att ställa kompletterande frågor bl a via universitetets personalhanteringssystem.

Om en anställd har mer än en bisyssla, anmäls och bedöms dessa både var för sig och tillsammans. Bisysslor kan sammantaget anses som arbetshindrande även om de var för sig skulle ha bedömts som tillåtna.

Om arbetsgivaren bedömer att en bisyssla är tillåten ska bedömningen motiveras och registreras i universitetets personalhanteringssystem.

Om arbetsgivaren kommer fram till att en bisyssla riskerar att bedömas som otillåten bör saken i första hand lösas genom rådgivning och samtal med den anställde. Samtalet ska dokumenteras.

<sup>7</sup> För professorer gäller detta enligt det lokala professorsavtalet.

Om arbetsgivaren efter samtalet gör bedömningen att bisysslan är otillåten ska bedömningen motiveras och registreras i universitetets personalhanteringssystem.

Universitetet ska vid behov fatta ett särskilt beslut om att en anställd ska upphöra med en bisyssla eller förbjuda den anställde att åta sig bisysslan.

Inför ett eventuellt beslut om att ålägga en anställd att upphöra med bisyssla alternativt förbud att åta sig bisysslan bör arbetsgivaren rådgöra med utsedd kontaktperson för bisysslor som finns på respektive fakultet.

Ett beslut från arbetsgivaren att den anställde ska upphöra med en bisyssla kan överprövas av domstol enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

## **11. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet**

Ett beslut om att ålägga en anställd med att upphöra med en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla ska föregås av en förhandling enligt 11 respektive 13 § MBL. Vem som företräder myndigheten vid en sådan förhandling regleras i universitetets Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet. Vid förtroendskadlig bisyssla föreligger ingen förhandlingsskyldighet.

## **12. Ansvar och påföljd vid otillåten bisyssla**

Det är den anställde själv som ansvarar för att en bisyssla vid sidan av anställningen inte är förtroendskadlig. Okunskap om bestämmelser om bisysslor frántar inte henne eller honom detta ansvar.

Om den anställde trots uppmaning eller efter det att ett beslut fattats om att bisysslan ska upphöra fortsätter bedriva bisysslan kan hon eller han åläggas disciplinansvar för tjänsteförseelse eller sägas upp. Detta gäller alla former av bisysslor, alltså även arbetshindrande och konkurrerande. Ett sådant beslut tas av Lunds universitets personalansvarsnämnd eller för professorer av Statens ansvarsnämnd.

Valet av påföljd påverkas vid en otillåten bisyssla av om arbetsgivaren har eller inte har varit tydlig med att informera om vilka regler som gäller för bisysslor. Det kan också t ex vara så att närmaste chef haft kunskap om bisysslans existens och omfattning, men underlåtit att vidta åtgärder. I sådana fall kan även underlåtenheten få arbetsrättsliga konsekvenser för chefen.

## Aktuella bestämmelser om bisysslor

### Regeringsformen

#### 1 kap. 9 §

Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttaga saklighet och opartiskhet.

### Förvaltningslagen

#### 11 § Den som ska handlägga ett ärende är jävig

1. om saken angår honom själv eller hans make, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller underställning av en annan myndighets beslut eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och han tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,
4. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller
5. om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

#### 12 § Den som är jävig får inte handlägga ärendet. Han får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, ska självmant ge det till känna.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har någon annan inte trätt i hans ställe, ska myndigheten snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i prövningen av jävsfrågan endast om myndigheten inte är beslutför utan honom och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov.

Ett beslut i en jävsfråga får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut varigenom myndigheten avgör ärendet.

### Lagen (1994:260) om offentlig anställning

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 ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §.

7 b § En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

7 c § En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

7 d § Ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen ska på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har.

### Anställningsförordning (1994:373)



**11 §** Anmälan av bisysslor enligt 7 d § lagen (1994:260) om offentlig anställning skall ske skriftligt. Förordning (2002:1041).

### **Högskolelagen (1992:1434)**

#### **3 kap 7 §**

En lärare vid en högskola får vid sidan av sin anställning som lärare ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan bisyssla ska hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen. I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:260) om offentlig anställning.

### **Högskoleförordningen (1993:100)**

#### **4 kap 14 §**

En högskola ska på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434). En högskola ska ge sina lärare råd vid bedömningen av om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, ska högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga. Av 7 a § (1994: 260) lagen om offentlig anställning följer att en högskola ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning.

#### **4 kap. 15 §**

En lärare är skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen. Dokumentationen ska hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.

### **Villkorsavtal / Villkorsavtal-T**

#### **13 kap 10 §**

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

### **Bilaga 8**

#### **Specialbestämmelser för läkare (tillägg till 13 kap. 10 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T)**

En arbetstagare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

#### **13 kap. 11 §**

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (*konkurrensbisyssla*). Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

**Chefsavtal (statligt kollektivavtal)****9 § punkten 2**

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med en bisyssla eller att han inte får åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

*Anm. Med chef avses enligt avtal om lokal chefskrets vid Lunds universitet, prorektorn, vicerektorerna, förvaltningschefen, personaldirektören, revisionschefen och dekanerna för fakulteterna.*

**Lokalt professorsavtal (kollektivavtal vid Lunds universitet)****3 § punkten 1**

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med en bisyssla eller att avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.