



PM om bisysslor

1. Inledning

Det huvudsakliga syftet med detta dokument är att det ska utgöra ett stöd för bedömning av anställdas bisysslor. Dokumentet är även ett informationsmaterial till universitetets anställda om innebörden av reglerna om bisysslor.

Som huvudregel gäller att statligt anställda själva 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:

- Förtroendeskadliga bisysslor
- Arbetshindrande bisysslor
- Konkurrerande bisysslor

Den främsta anledningen till bestämmelserna är allmänhetens intresse av saklighet och opartiskhet i offentlig verksamhet, den så kallade objektivitetsprincipen. Allmänheten måste kunna känna förtroende för statliga myndigheter, och att offentligt anställda inte har bisysslor som kan rubba detta förtroende. Även reglerna om jäv syftar till att garantera objektivitetsprincipen inom offentlig verksamhet och hör nära samman med reglerna om bisysslor.

Regler om bisysslor för universitet och högskolor finns i lagen om offentlig anställning (LOA), anställningsförordningen (AF), högskolelagen (HL) och högskoleförordningen (HF). Härutöver finns det regler i de statliga centrala kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, det centrala chefsavtalet samt i det lokala professorsavtalet.

Enligt LOA är arbetsgivaren skyldig att informera sina anställda om vad som kan göra en bisyssla otillåten. Arbetstagaren är i sin tur skyldig att på begäran av arbetsgivaren upplysa arbetsgivaren om sina bisysslor. För lärare gäller särskilda regler som syftar till att underlätta samverkan mellan universitet och högskolor och samhälle. Dessa innebär att lärare¹ har en utvidgad rätt att vid sidan av sin anställning utöva bisysslor som avser forskning eller utveckling inom det ämnesområde som läraren är anställd. Med denna rätt följer en laglig skyldighet att rapportera bisysslor.

¹ Se 4 kap.14-16 §§ HF. Vilka kategorier av lärare som finns vid Lunds universitet framgår av Lunds universitets anställningsordning.

2. Allmänna utgångspunkter

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 ingen reglering om att en syssla ska utföras i en viss omfattning för att räknas som bisyssla, och det är utan betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte.² 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 t.ex. att utöva en hobby eller att sköta sina egna och familjens privata angelägenheter räknas inte som bisysslor.

Exempel på bisysslor som normalt anses tillåtna är:

- politiska förtroendeuppdrag
- fackliga förtroendeuppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar (till exempel akademier)
- statliga och kommunala uppdrag
- förtroendeuppdrag inom ideella föreningar och sammanslutningar utan samband med anställningen (t.ex. idrotts- eller bostadsrättsförening)
- uppdrag enligt domstolsförordnande enligt föräldrabalken

Även tillåtna bisysslor ska alltid hållas åtskilda från arbetet vid universitetet och ska utföras utanför anställningen vid universitetet.

En tillåten bisyssla kan dock bli otillåten genom sammanblandning mellan bisysslan och Exempel på otillåten sammanblandning kan vara när en anställd:

- använder sig av universitetets resurser vid utövning av bisysslan (telefon, datorer, förbrukningsmaterial, utrustning etc.) i sådan omfattning att det inkräktar på arbetet eller medför onödiga kostnader för universitetet.
- använder universitetets adress för bisysslans verksamhet.
- delar upp en verksamhet på en ”utrustningsdel”, där institutionen hyr ut utrustning, och en ”verksamhetsdel”, där den anställde privat eller dennes företag får ersättning för utfört uppdrag.
- ägnar sig åt bisysslan på arbetsplatsen eller på reglerad arbetstid genom att t ex ta emot beställningar, lämna rådgivning, genomföra utredningar, konstruktioner eller reparationer så att egna eller andras uppgifter eller universitetets verksamhet blir lidande.
- utan tillstånd i reklam eller marknadsföring av produkt eller läroedel 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, läroedel eller annan verksamhet via hemsidor på universitetets webb.

Affärstransaktioner mellan universitetet och dess anställda kan innebära risker av olika slag och kan också beröra reglerna om bisysslor. Universitetet har därför i riktlinjer om anlitan av juridisk person³ anvisat vad som gäller när universitetet ingår en överenskommelse med en juridisk person,

² Se AD (Arbetsdomstolen) 1985 nr 69.

³ Anlitan av juridisk person, Beslut 1997-05-29, Dnr IA 9 6301/97

som en anställd eller dennes närstående är delägare i eller på annat sätt har ett starkt verksamhetsinflytande över.

3. Förtroendskadlig bisyssla

7 § LOA

En arbetstagarare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagarares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Förbudet mot förtroendskadliga bisysslor inriktar sig på förhållandet mellan myndighet och allmänhet och regleras i 7 § LOA. Förbudet är bestämt av de särskilda krav på integritet, saklighet och opartiskhet som gäller offentlig verksamhet.

För att avgöra om en bisyssla är förtroendskadlig eller inte är det särskilt viktigt att bedöma om det finns en risk för att bisysslan medför att den anställdes opartiskhet kan sättas ifråga vid beredningar och beslut. Risken ökar för att en bisyssla är förtroendskadlig om den medför risk för jäv. Följaktligen måste också förvaltningslagens regler om jäv beaktas. Även om en jävssituation kan lösas i det enskilda fallet kan bisysslan dock bedömas som otillåten av annan anledning.

Reglerna om jäv återfinns i 16-18 §§ förvaltningslagen (FL) och syftar till att säkerställa att myndighetens opartiskhet i det enskilda fallet inte ska kunna ifrågasättas. Jävsreglerna gäller inte bara när beslut fattas, utan under hela handläggningen av ett ärende⁴, t.ex. vid förhandling av ett avtal eller vid framtagande av underlag för beslut. Det räcker alltså inte att lämna ett sammanträde när ett beslut ska fattas eller att låta en annan befattningshavare skriva under ett avtal när man själv deltagit i handläggningen. För att jäv ska kunna undvikas måste den anställde således helt avstå från handläggningen av ärendet.

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

- *Intressejäv och närståendejäv* Den som tar del i handläggningen av ett ärende på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut är jävig om han eller hon eller någon närstående kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.
- *ställföreträdarjäv* Den som tar del i handläggningen av ett ärende på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut är jävig om han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare för en part i ett ärende eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.

Bestämmelserna tar sikte på när den som tar del i handläggningen även är företrädare (VD, styrelseledamot eller firmatecknare) för en verksamhet som är eller kan bli motpart till universitetet.

Området för när jäv anses föreligga utökas något genom den nya förvaltningslagen. Nytt är att man inte behöver vara part eller få synnerlig nytta eller skada av utgången i ett ärende för att vara jävig. För att jäv ska föreligga räcker det att utgången i ett ärende, alltså ett beslut, kan antas leda till betydande effekter för den som tar del i handläggningen, eller för dennes närstående. Detta innebär att förutsättningarna för när någon ska anses jävig kommer att vara uppfyllda oftare än vad som tidigare varit fallet.

⁴ 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 enskilda bindande beslut. Ett exempel på detta är remissärenden.

- *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 ovanstående, 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 vara objektiva i hanteringen av ärenden. Alla anställda har därför en skyldighet att självmant anmäla varje omständighet som kan innebära risk för jäv. Det är inte den anställdes egen uppfattning om sin förmåga att vara objektiv som avgör och risk föreligger.

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

Att bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig eller inte kan vara svårt. I generella termer räcker det med att det finns en *risk* för att allmänhetens förtroende för myndigheten eller dess anställdas opartiskhet kan sättas ifråga för att en bisyssla ska anses förtroendskadlig. När det gäller risken för att myndighetens anseende skadas är det inte nödvändigt att något speciellt inträffat som kan sätta allmänhetens tilltro på spel. Det är tillräckligt att anseendet *kan* skadas på grund av bisysslans existens. Detta kan exempelvis vara fallet om det för allmänheten kan framstå som att bisysslan i själva verket bedrivs av universitetet eller får en särställning på grund av kopplingen till universitet. Risk för att anseendet skadas kan även uppstå om det för allmänheten finns anledning att misstänka att universitetets verksamhet styrs på ett visst sätt på grund av en anställds bisyssla.

Frågan om en bisyssla är förtroendskadlig eller inte ska avgöras efter en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Om en anställd har ett avgörande inflytande över en rörelse som bedriver verksamhet inom den anställdes ämnesområde/arbetsuppgifter är risken för att förtroendet för myndigheten 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 eller innefattar ett stort ekonomiskt engagemang. Risken för förtroendskada ökar om den anställda har en ställning vid universitetet som innebär inflytande över vilken verksamhet som ska bedrivas eller vilka beslut som ska fattas vid myndigheten. Likaså om myndighetsutövning ingår i den anställdes arbetsuppgifter medför det att risken för förtroendskada ökar.

Om bisysslan stödjer ett starkt ideellt engagemang eller samhällligt 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. Men det finns också exempel på motsatsen, då ett starkt personligt intresse och ideellt engagemang inte varit tillräckligt som skäl för att tillåta en bisyssla. När innehållet i huvudarbetsgivarens verksamhet ställer höga krav på allmänhetens förtroende för att opartiskhet upprätthålls kan det personliga intresset inte tillmätas någon betydelse.⁵

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

⁵ AD:s dom nr 45/18 i mål nr A 71/17. En polis, som arbetade med annat än brottsutredningar, verkade på sin fritid som ordförande i en ideell förening som bl.a. gav stöd och hjälp åt personer som ansåg sig ha varit utsatt för våld i nära relationer. Engagemanget tog alltså sikte på en av de parter som polismyndigheten kunde komma att förhålla sig till i ett ärende, och bedömdes därför vara förtroendskadligt.

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 aktiebolag med hustrun som suppleant. 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 beslut av Högskoleverket framgår hur resonemanget vid bedömning bör ske. Ärendet gällde en lärares uppdrag för ett bolag (bisyssla) att undervisa yrkesverksamma lärare kostnadsfritt i användandet av ett visst tekniskt hjälpmedel. Läraren hade skrivit böcker som getts ut av bolaget och som handlade om det tekniska hjälpmedel som producerats av bolaget. 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.⁶

Exempel 3: 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 förtroendskadlig och därför otillåten.⁷

Andra typexempel på när en anställds bisyssla kan anses vara förtroendskadlig är om den anställda bedriver näringsverksamhet som har beröring med universitetets verksamhet och universitetet är kund till den anställdes bisyssla. Se följande exempel från annan statlig verksamhet.

Exempel 4: Arbetsdomstolen har i mål 1999 nr 106 gjort följande bedömning. Fallet rörde en anställd vid försvarsmakten som i bolagsform hyrde ut snöskotrar till försvarsmakten. Försvarsmakten var den viktigaste kunden. Det råder ingen tvekan om att en bisyssla allmänt sett ska bedömas som förtroendskadlig om den innebär att den anställda bedriver näringsverksamhet som har beröring med myndigheten och samtidigt har samma myndighet som kund. Ett sådant förhållande anses skada såväl den enskildes som kollegornas samt myndighetens anseende.

Reglerna om förtroendskadliga bisysslor gäller även när en anställd är helt tjänstledig då den anställda fortsatt är anställd och en företrädare för myndigheten.

⁶ Högskoleverkets beslut 2007-03-21 reg. nr 31-3124-06.

⁷ Regeringens beslut den 29 maj 1980.

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).

Nära kopplat till reglerna om förtroendeskadliga bisysslor finns i HL särskilda regler för lärare. För att möjliggöra och ta tillvara forsknings- och utvecklingsarbete utan att detta riskerar att komma i konflikt med reglerna om förtroendeskadliga bisysslor, har lärare vid universitet och högskolor en i viss mån utvidgad rätt till ämnesbundna bisysslor, s.k. FoU-bisysslor.

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 HL. 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 andra arbetsområden.

Att rätten till FoU-bisysslor för lärare är utvidgad i förhållande till vad som gäller för övriga anställda, innebär att det vid bedömningen enbart ska beaktas om bisysslan skadar *allmänhetens förtroende* för universitetet och inte huruvida bisysslan kan rubba förtroendet för lärarens egen eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet. I det fall förtroendet kan sättas i fråga för lärarens eller andra anställdas opartiskhet på grund av en eller flera bisysslor ska detta i största möjliga mån tas om hand genom exempelvis arbetsledning eller att särskilda rutiner tas fram för att undvika situationer som skulle kunna medföra att opartiskheten kan sättas ifråga.

Med rätten följer också en utvidgad skyldighet att anmäla bisysslor, se avsnitt 9 nedan.

Liksom för andra bisysslor gäller också att bisysslan och arbetet vid universitetet ska vara åtskilda, och varje bisyssla ska utföras utanför anställningen vid universitetet.

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.
- ledamotskap i styrelse i bolag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde.

En bisyssla kan däremot inte anses vara tillåten 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 jävsrisker och kan därmed leda till att allmänhetens förtroende för universitetet skadas. Nedanstående exempel kan illustrera detta. Observera att Exempel 5 är konstruerat och inte hämtat från verkligheten.

Exempel 5: En lektor leder en forskningsgrupp som forskar inom ett område som på sikt kan komma att bli kommersiellt mycket intressant. Lektorn ansökte om patent för ett par mycket intressanta uppfinningar. Dessa patent lade han i ett bolag, AB X. AB X' verksamhet har utvecklats, men bolaget har ännu inte visat någon vinst. Lektorn har därför tagit in externa finansiärer som i dag äger stora andelar av AB X. Själv äger lektorn ungefär tio procent av bolaget. Dessutom har han, vid sidan av sin tjänst på universitet, en deltidstjänst som forskningschef på AB X. Mycket av lektorns och hans universitetskollegors forskning på universitet 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.

Ovanstående illustrerar hur en bisyssla kan innebära så stora intressekonflikter 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.

Även om en bisyssla är tillåten som FoU-bisyssla kan den vara otillåten på grund av att den är arbetshindrande eller konkurrerande.

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.

En bisyssla och arbetet vid universitetet ska vara åtskilda och varje bisyssla ska utföras 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. En chef kan dock välja att godkänna en bisyssla om den anställda genom tjänstledighet eller omreglering av anställningens omfattning kan se till att bisysslan inte blir arbetshindrande.

Det är inte möjligt att ange någon generell gräns för vilken omfattning utöver ordinarie arbetstid en bisyssla ska ha för att vara arbetshindrande. 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. Om en anställd har så omfattande bisysslor eller utövar bisysslor vid tidpunkter som medför att den anställda inte kan utföra det arbete som förväntas, så är bisysslan arbetshindrande. Vid bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande ska det även beaktas att en

anställd ibland har en skyldighet att utföra en viss mängd övertid. Även arbetsmiljöaspekter ska tas i beaktande vid bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande, vilket innebär överväganden om arbetsmiljön för såväl den berörda arbetstagaren som för övriga arbetstagare.

Arbetshindrande bisysslor regleras i villkorsavtalen. Då den sortens bisysslor inte regleras i lag är det arbetsgivaren som bedömer om det finns skäl att förbjuda bisysslan. Om en bisyssla samtidigt är förtroendeskadlig, kan den dock inte tillåtas (se ovan avsnitt 3). En tjänstledighet kan ibland medföra att bisysslan inte längre bedöms arbetshindrande.

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

Exempel 6: 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 7: 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.

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

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 konkurrensbisysslan.

En konkurrerande bisyssla innebär att en anställd har en syssla vid sidan av anställningen som konkurrerar med universitets uppdragsverksamhet.

En arbetstagare får således inte vid sidan av sin anställning vid universitetet inneha en anställning eller ett uppdrag hos ett företag som bedriver verksamhet inom området för 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 vara förbjuden. Det kan också räcka med att den berör ett område som universitetet avser att bedriva uppdrag inom. Bisysslan behöver alltså inte vara exakt lik universitetets pågående uppdrag till extern part. En arbetstagare bör ha en dialog med sin chef för att undvika en situation som skulle kunna vara konkurrerande.

Förbudet mot konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal, vilket innebär att berörd chef kan medge att en anställd får ha en bisyssla som är eller skulle kunna anses konkurrerande. Detta bör dock ske restriktivt och förutsätter att arbetstagaren lämnar uppgift om såväl arten som omfattningen av bisysslan. Mot bakgrund av att regeringen med ökad tydlighet framhåller att universitet och högskolor både ska spela en aktiv roll inom det livslånga lärandet och möta privata och offentliga arbetsgivares behov av fort- och vidareutbildning, t ex genom uppdragsutbildning kommer universitetet succesivt att öka sin uppdragsverksamhet. Det blir således viktigt att kontrollera vilka uppdragsutbildningar som genomförs eller planeras att genomföras vid universitet vid bedömningen av en bisysslas tillåtlighet. Fler bisysslor kan komma att bedömas som konkurrerande än tidigare. En konkurrerande bisyssla kan dessutom innebära en risk för förtroendeskada. Om en bisyssla samtidigt är förtroendeskadlig, kan den aldrig tillåtas genom medgivande av arbetsgivaren.

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

Exempel 8: Lektorn Sune är anställd vid ett universitet där han undervisar inom det miljövetenskapliga området. Sune och hans make har ett företag genom vilket Sune har uppdrag åt olika studieförbund där han ger uppskattade föreläsningar om bl.a. ekologisk trädgårdsodling, ogräs och bekämpningsmedel. Nu har Sune fått erbjudande om att ge sådana föreläsningar till de anställda vid en länsstyrelse. Sune tackar gärna ja eftersom han känner de ansvariga vid denna länsstyrelse genom sitt arbete vid universitetet. När Sune kontaktar sin prefekt med fråga om han kan åta sig uppdraget får han till sin besvikelse nej. Institutionen där han arbetar säljer uppdragsutbildning inom området miljövetenskap.

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

Exempel 9: Adjunkt Ulla är anställd inom området atomfysik vid ett universitet. Ulla har fått en förfrågan från en närbelägen kommun, som just nu saknar lärare inom ämnet fysik på det Samhällsvetenskapliga programmet på gymnasiet, om möjligheten att som timavlönad undervisa del av den kommande terminen. Ulla tycker att det låter som ett trevligt uppdrag, och kontaktar sin prefekt med fråga om möjligheten att ta tjänstledigt motsvarande tid från sin anställning vid universitetet. Universitetet bedriver ingen uppdragsutbildning inom området atomfysik, och har i dagsläget inte heller någon avsikt att göra det. För den kommande terminen är lärarbehovet inom universitetet redan täckt, så Ullas tjänstledighet skapar inga problem. Prefekten beviljar Ulla tjänstledigheten med villkor att Ulla är tydlig med att hon ger undervisningen som anställd i Ystad kommun, så att det inte ger intryck av att vara Lunds universitet som undervisar, och att det inte krockar med nödvändig närvaro vid institutionen.

Lärares utvidgade rätt att bedriva så kallat FoU-bisyssla innebär inte en generösare bedömning av huruvida en bisyssla är konkurrerande. FoU-bisysslor omfattar inte heller utbildningsverksamhet. FoU-bisysslorna beskrivs närmare i avsnitt 4 ovan.

7. Arbetsgivarens skyldighet att lämna information

Det är i första hand den enskilde anställde som ansvarar för att en bisyssla inte är otillåten. För att den anställde ska kunna uppfylla denna skyldighet ställs det i lagstiftningen krav på att universitetet på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vad som kan göra en bisyssla otillåten. Som framgår av universitetets föreskrifter om bisysslor ska närmaste chef i samband med nyanställning och årligen, t.ex. i samband med utvecklingssamtal, informera sina medarbetare om reglerna om bisysslor. Detta PM är också ett led i sådan information. Dessutom genomförs fortbildning av chefer och annan anställd personal där bl.a. regler om bisysslor behandlas.

Universitetet har dessutom en skyldighet att på begäran från en lärare lämna ett skriftligt besked om en bisyssla är en otillåten FoU-bisyssla eller inte. Sådant besked lämnas av den som enligt universitetets föreskrifter ska bedöma bisysslor.

8. Arbetstagarens skyldighet att anmäla bisysslor

Samtliga anställda har en skyldighet att på särskild begäran *anmäla* bisyssla och lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig eller inte. En chef kan således begära in anmälningar om bisysslor i verksamheter där kravet på saklighet och opartiskhet är särskilt centralt. (Exempel på sådana områden är offentlig upphandling, stiftelseförvaltning, förvaltning av allmän egendom.)

Villkorsavtalen ger dessutom statliga arbetsgivare rätt att kräva in uppgift om och i vilken omfattning han eller hon har en bisyssla för bedömning om bisysslan kan vara arbetshindrande. I dessa fall ska det dock finnas en anledning till begäran utifrån arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetstagarens uppgifter om bisysslan är en förutsättning för att arbetsgivaren ska ha ett tillräckligt 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 en bisyssla ska 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. Den anställde måste i sin tur lämna de uppgifter som krävs för att bisysslan ska kunna bedömas. Underlåtenhet att lämna sådan information, helt eller delvis, om bisysslans beskaffenhet kan medföra disciplinärt ansvar. Se vidare under avsnitt 12.

Om en anställd har mer än en anställning vid universitetet ska anmälan skickas till samtliga chefer, detta för att en bedömning ska kunna göras utifrån de rådande förutsättningarna på respektive arbetsplats, som kan se olika ut. Det är tillräckligt att bisysslan bedöms som otillåten av *en* chef för att vara otillåten vid universitetet.

Anställda vars anställningar finansieras av amerikanska federala medel kan ha en längre gående skyldighet att rapportera sina bisysslor från finansören. Närmare upplysningar om detta lämnas av avdelningen Forskningsservice.

Utökad skyldighet för lärare att anmäla bisyssla

Enligt 4 kap. 15 § HF 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 årligen anmäla samtliga bisysslor och inte enbart FoU-bisysslor⁸ I anmälan ska bekräftas att arbetstagaren tagit del av information och föreskrifter om bisysslor.

Lärare som har bisysslor ska redovisa dessa men även lärare som inte har några bisysslor ska intyga att de tagit del av information om sin skyldighet att anmäla bisysslor. Det är den enskildes ansvar att anmäla förändringar rörande bisysslor t ex ändring av en bisysslas omfattning eller under året tillkommande bisysslor.

Anställda som omfattas av det lokala chefsavtalet har också en utökad anmälningskyldighet och ska anmäla samtliga bisysslor årligen på samma sätt som gäller för lärare ovan.

9. Arbetsgivarens bedömning av anmälda bisysslor

Det är arbetsgivaren som bedömer om en anställds bisyssla är tillåten eller inte och som beslutar om att en anställd ska upphöra med en bisyssla. Vem som ansvarar för att göra denna bedömning och fatta dessa beslut regleras i Föreskrifter om bisysslor och i Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet.

En anmäld bisyssla ska bedömas i varje enskilt fall och utifrån samtliga tre aspekter, förtroendskadliga, arbetshindrande och konkurrerande. En helhetsbedömning ska göras i varje enskilt fall. Det är viktigt att den som bedömer bisysslan har tillräcklig information om bisysslan för att kunna bedöma den. Om väsentlig information saknas i en anmälan ska kompletterande frågor ställas, så att en så korrekt bedömning som möjligt kan göras. Oavsett hur arbetsgivaren bedömer en bisyssla ska bedömningen motiveras och registreras i universitetets personalhanteringssystem.

Om en anställd har mer än en bisyssla ska dessa anmälas var för sig. Bisysslorna ska dock bedömas både var för sig och tillsammans.

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 anställda. Samtalet ska dokumenteras.

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

10. Arbetsgivarens förhandlingskyldighet inför beslut om bisysslas upphörande

Om inte den anställda hörsammat uppmaningen att upphöra med sin bisyssla ska behörig chef fatta ett särskilt beslut om att den anställda ska upphöra med bisysslan. Ett beslut om att ålägga en anställd att upphöra med en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla ska föregås av en förhandling enligt 11 respektive 13 §§ MBL. Vem som ansvarar för att fatta beslut om upphörande samt företräder myndigheten vid förhandlingen regleras i universitetets Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet.

Vid förekomst av en förtroendskadlig bisyssla föreligger ingen förhandlingskyldighet innan beslut om upphörande fattas.

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

⁸ För professorer gäller detta enligt det lokala professorsavtalet.

11. Ansvar och påföljd

Som tidigare nämnts är det i första hand varje anställds ansvar att inte inneha otillåtna bisysslor. Om den anställde trots uppmaning eller efter att 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 av Statens ansvarsnämnd om det gäller professorer). Även för det fall en anställd inte anmäler en bisyssla vid skyldighet, eller lämnar bristfällig information eller inte hör samman en begäran om komplettering för att chefen ska kunna göra en bedömning av bisysslan, riskerar den anställde arbetsrättsliga konsekvenser enligt ovan. Påföljden vid en otillåten bisyssla påverkas av hur tydlig arbetsgivaren har varit med att informera om vilka regler som gäller för bisysslor.

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

16 § Den som för en myndighets räkning tar del i handläggningen på ett sätt som kan påverka myndighetens beslut i ärendet är jävig om

1. han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
2. han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller om-bud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning,
3. han eller hon har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet och till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans, eller
4. det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas.

Om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse, ska myndigheten bortse från jäv.

17 § Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Han eller hon får dock utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt.

18 § Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig ska omedelbart anmäla detta till myndigheten.

En myndighet ska pröva en jävsfråga så snart som möjligt.

Den som jävet gäller får ta del i prövningen av jävsfrågan endast om det krävs för att myndigheten ska vara beslutsför och någon ersättare inte kan kallas in utan att prövningen försenas avsevärt.

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 arbets-tagares 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 utvecklings-arbete 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 § Villkorsav-tal/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 centralt 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, pro-rektorn, vicerektorena, 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 om-fattning 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.