

# Riktlinjer för bisysslor

## Inledning

Dessa riktlinjer är en sammanställning över de rättsliga förutsättningar som gäller rätten till bisyssla för lärare och övriga arbetstagare vid LiU. För lärare gäller i första hand det som anges under punkt 6. Riktlinjerna i övrigt behandlar de regler som gäller i allmänhet för övriga arbetstagare vid LiU, om inte annat särskilt anges i texten.

Riktlinjerna är framtagna mot bakgrund av universitetsstyrelsens beslut den 19 oktober 2010 Dnr LiU-2010-00981, gäller tills vidare och ersätter "PM rörande lärares och andra anställdas rätt till bisysslor, anmälningsskyldighet m m", Dnr LiU 1505/01-30.

*Text som är kursiverad och inramad nedan utgör särskilda lokala regler vid LiU*

Riktlinjerna har utarbetats av universitetsjurist Elin Liljeblad Laine vid LiUs juristfunktion efter samråd med prefekter och universitetsledning.

Linköping den 21 juni 2011

-----

Riktlinjerna har under hösten 2015 uppdaterats av universitetsjuristen Jenny Wäsström vid LiUs juristenhet efter samråd med chefsjuristen Christina Helmér. I samband med denna uppdatering ändras benämningen från vägledning till riktlinjer.

## Innehåll

1	Allmänt om bisysslor vid LiU.....	3
1.1	Bakgrund till översynen 2011.....	3
1.2	LiUs erfarenheter av bisysslofrågor .....	4
2	Vad är en bisyssla? .....	5
3	Varför regleras bisysslor och var finns reglerna?.....	5
4	Tillåtna bisysslor .....	6
5	Otillåtna bisysslor .....	7
5.1	Tre kategorier.....	7
5.2	Förtroendeskadliga bisysslor .....	7
5.2.1	Bedömning av förtroendeskadliga bisysslor .....	8
5.3	Arbetshindrande bisysslor .....	9
5.3.1	Bedömning av arbetshindrande bisysslor .....	9
5.4	Konkurrensbisysslor .....	10
5.4.1	Bedömning av konkurrensbisysslor .....	10
5.5	Förbud mot sammanblandning av bisyssla och verksamhet inom LiU.....	11
6	Utökande rättigheter för högskole- och universitetslärare (lärare) till s.k. FOU-bisysslor.....	12
6.1	Högskolelagen ger ett undantag till reglerna i LOA.....	12
6.2	Särskilt om doktorander .....	13
6.3	Bedömning av FoU-bisysslor .....	13
7	Arbetsgivarens skyldighet att lämna och dokumentera information .....	15
8	Arbetsstagarens skyldighet att lämna uppgifter .....	15
8.1	Lärare.....	15
8.2	Chefer enligt Chefsavtalet .....	16
8.3	Övriga arbetstagare.....	16
8.4	Integritet och saklighet .....	16
9	Åtgärder och påföljder vid otillåten bisyssla.....	17
9.1	Beslut om att avstå från eller upphöra med bisyssla .....	17
9.2	Andra åtgärder; omplacering, disciplinansvar m.m. ....	17
10	Information och rådgivning.....	18
	Bilaga 1 – Författnings- och kollektivavtalstexter.....	19

# 1 Allmänt om bisysslor vid LiU

Reglerna kring bisysslor – såväl föreskrifter i lag och förordning som angivna i kollektivavtal – gäller för alla som är anställda vid statliga myndigheter.

För LiU som arbetsgivare är det grundläggande villkoret att alla arbetstagare i första hand ägnar sin arbetstid åt LiUs verksamhet. Det är samtidigt ett etablerat förhållningssätt inom LiU att erfarenhetsutbyte med näringslivet och det omgivande samhället i övrigt ofta är till gagn för verksamheten på LiU. LiU har i sin affärspolicy från år 2000 uttalat att LiU ”är positivt till och vill uppmuntra bisysslor som utvecklar såväl den anställda som LiU och som inte skadar den ordinarie verksamheten eller medför negativa konsekvenser för LiUs åtaganden vad avser utbildning och forskning”. I detta ligger självklart att alla bisysslor ska vara förenliga med lag och avtal.

## 1.1 Bakgrund till översynen 2011

LiU har under de senaste tio åren genomfört tre större enkäter avseende lärares bisysslor. Den senaste enkäten genomfördes 2013-2014 och slutrapporterades i september 2014. Samtidigt har under denna tid formerna för redovisning av bisyssla fortlöpande förändrats och är idag inordnad som en särskild funktion inom personalsystemet Primula.

Sammanlagt 1 305 personer, företrädesvis lärare, hade per den 25 juni 2014 registrerat sig i universitetets då gällande elektroniska system. Av dessa hade 431 personer anmält en eller flera bisysslor, vilka godkänkts av respektive prefekt eller chef. Totalt redovisades 567 skilda bisysslor inom ramen för uppdrag och samarbeten med mer än 460 företag, myndigheter och organisationer. Samtidigt har 874 personer i systemet anmält att de inte har några bisysslor. Andelen bisyssloaktiva motsvarar därmed en tredjedel av berörda personer och ligger väl i linje med vad som framkommit vid tidigare enkäter (den senaste genomförd år 2006-07).

De förändringar som genomförts av formerna för redovisning av bisyssla ska ses mot bakgrund av universitetsstyrelsens beslut 2011:

- För att underlätta och effektivisera den administrativa hanteringen av anmälningar om bisyssla ska rapportering ske elektroniskt direkt till en LiU-gemensam databas.
- Universitetet ska årligen begära in uppgifter om lärarnas bisysslor.
- Formerna för redovisning av bisysslor för anställda som omfattas av chefsavtalet ska förtydligas.
- Bedömningar ska göras av samtliga anmälningar om bisysslor.



- Även övriga arbetstagare kan inneha otillåtna bisysslor och bör därför omfattas av en återkommande muntlig avstämning i samband med medarbetarsamtal.
- Resultatet av redovisningen och bedömningen av bisysslor ska sammanställas institutionsvis och återrapporteras till universitetsledningen.

## 1.2 LiUs erfarenheter av bisysslofrågor

Utöver de krav på öppenhet som gäller framfört allt för redovisningen av chefers och lärares bisysslor rör ett bisyssloärende vid LiU två grundläggande frågor. Är bisysslan som sådan förenlig med den enskildes anställning vid LiU? Medför bisysslan att jävssituationer skapas, vilket försvårar eller förhindrar ett fungerande beslutsfattande vid LiU? I det följande lämnas information om vilka närmare föreskrifter och villkor som LiU har att ta hänsyn till.

Egentliga tillämpningsproblem uppkommer inte sällan som en del av ett större problemkomplex av arbetsmiljömässig natur. I andra fall uppstår svårigheter i samband med att lärare engagerar sig i kommersialisering av forskningsresultat, samtidigt som handledning och examination utförs gentemot i affärsverksamheten inblandande studenter eller doktorander.

Motsättningar i fråga om vilken arbetstid en lärare kan lägga ner på sin bisyssla utan att det ska utgöra ett hinder för det ordinarie arbetet inom LiU kan – i den mån en lösning inte kan skapas inom de tidsramar som ryms inom den s.k. tumregeln (en tänkta högsta arbetstid om 400 timmar/år) – inte sällan hanteras genom att LiU medger tjänstledighet i viss utsträckning.

Det är alltid omständigheterna i det enskilda fallet som ytterst avgör om bisysslan kan godkännas eller inte. Det måste också understrykas att just beträffande lärare finns det åtskilliga verksamheter som primärt inte betraktas som bisyssla utan som ett normalt utflöde av en akademisk anställning – såsom deltagande som sakkunnig i anställningsärende vid annat lärosäte eller genom s.k. förenad anställning med Region Östergötland. Ett beslut rörande bisyssla kan dock aldrig innebära att LiU ensidigt befriar arbetstagaren från sina skyldigheter att fullgöra det som följer av anställningsavtalet.



## 2 Vad är en bisyssla?

Begreppet bisyssla omfattar varje syssla eller verksamhet – tillfällig eller permanent – som en arbetstagare har vid sidan av sin huvudanställning och som inte är hänförlig till privatlivet. Till privatlivet räknas exempelvis att utöva en hobby eller att sköta sin familjs privata angelägenheter.

Varje annan anställning, uppdrag eller engagemang som en arbetstagare har eller fullgör hos annan arbets- eller uppdragsgivare eller i egen regi är alltså att betrakta som bisyssla.

Det saknar betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte och det ställs inga krav på omfattningen på bisysslan. Det saknar också betydelse om arbetstagaren bedriver sin bisyssla i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag.

## 3 Varför regleras bisysslor och var finns reglerna?

De främsta anledningarna till varför det finns regler kring statliga arbetstagares rätt att ha bisysslor är följande:

- Allmänhetens intresse av saklighet och opartiskhet i utövandet av offentlig verksamhet så att förtroendet för den enskilde arbetstagaren alternativt LiU upprätthålls.
- Arbetsgivarens direkta intresse av att arbetstagaren ägnar sig åt det arbete han/hon har lön för samt att arbetsgivaren inte ska behöva konkurrera med sina egna arbetstagare.

Reglerna om bisysslor har karaktär av negativ reglering, dvs. de anger begränsningar i rätten till bisysslor. Från denna karakteristik finns ett undantag som tar sikte på just lärarna inom högskolor och universitet och som utvidgar deras rätt till bisysslor i förhållande till andra offentliganställda, se punkt 6 nedan. Regler om bisysslor återfinns i:

- Lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA)
- Högskolelagen (1992:1434) (HL)
- Högskoleförordningen (1993:100) (HF)
- De statliga kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T och Chefsavtalet.

Även förvaltningslagen (1986:223) utgör grund för tillämpning av vissa av de ovan nämnda författningarna.

## 4 Tillåtna bisysslor

Nedan ges exempel på bisysslor som vanligtvis är tillåtna.

### Exempel för alla anställda

- Statliga och kommunala uppdrag
- Politiska förtroendeuppdrag
- Uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- Uppdrag inom fackliga organisationer
- Förtroendeuppdrag inom andra 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, fastighetsskötsel).

Verksamhet som typiskt sett hör till privatlivet är inte att betrakta som en bisyssla, exempelvis att utöva en hobby eller att sköta sin familjs privata angelägenheter.

### Ytterligare exempel för lärare<sup>1</sup>

- Anställning eller uppdrag som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren genom denna verksamhet inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan (s.k. FoU-bisysslor). Bisysslan måste också hållas klart åtskild från lärarens ordinarie anställning. Läs mer om FoU-bisysslor i **avsnitt 6**.
- Lärares kombinationsanställning eller förenade anställning (t.ex. inom läkarprogrammet eller lärarprogrammet) hos den andre arbetsgivaren (region, landsting eller kommun).
- Adjungerade lärares huvudanställning.
- Lärares deltagande i olika former av arvoderade akademiska aktiviteter och uppdrag under arbetstid och inom ramen för sin anställning (t.ex. opponent- sakkunnig, ledamotskap i betygsnämnd samt mindre omfattande uppdrag för t.ex. forskningsråd och vetenskapliga tidskrifter samt deltagande i styr- och ledningsgrupper avseende forskningsprojekt).

I vilka fall det finns en skyldighet att redovisa sina bisysslor framgår av **avsnitt 8**.

---

<sup>1</sup> Vilka kategorier av anställda som utgör lärare framgår av LiUs anställningsordning, sid. 1 (dnr LiU-2012-01933).

## 5 Otillåtna bisysslor

### 5.1 Tre kategorier

Begränsningarna i rätten att inneha bisysslor är av tre olika slag:

- Förtroendskadliga bisysslor (lagreglerat)
- Arbetshindrande bisysslor (avtalsreglerat)
- Konkurrensbisysslor (avtalsreglerat)

En och samma bisyssla kan dessutom samtidigt vara förtroendskadlig, arbetshindrande och konkurrerande.

### 5.2 Förtroendskadliga bisysslor

Reglerna om förtroendskadliga bisysslor återfinns i lagen om offentlig anställning (LOA).

Syftet med förbudet för statliga arbetstagare att inneha förtroendskadliga bisysslor är att upprätthålla allmänhetens fulla förtroende för den offentliga förvaltningen, en grundsten i det svenska demokratiska samhället vilket framgår i en av våra grundlagar; Regeringsformen.

Regeringsformen talar om att alla som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska iaktta likhetsprincipen, dvs. lika fall ska behandlas lika, samt objektivitetsprincipen, dvs. den enskilde arbetstagaren får inte låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn.

I förbudet mot att inneha förtroendskadlig bisyssla ligger även, vilket uttrycks i just objektivitetsprincipen, ett förbud mot att åta sig en bisyssla som medför risk att jäv kan uppkomma för arbetstagaren.

Reglerna om jäv syftar till att garantera objektivitet och saklighet vid beslut av olika slag. Reglerna gäller all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ett ärendes utgång. Jäv kan t.ex. uppstå när den anställda har ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Det kan t.ex. vara så att den anställda är släkt, vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ett ärende, att den anställda har ett ekonomiskt intresse av huruvida ärendet avgörs till fördel eller nackdel för den som ärendet berör eller på annat sätt är engagerad i en sak på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.



Några exempel på vardagsnära situationer vid LiU som bör ifrågasättas:

- En LiU-anställd är engagerad i ett privat företag som är involverat i ett forskningsprojekt som även LiU är engagerat i eller som levererar varor eller tjänster till LiU.
- En doktorand har uppdrag i ett bolag i vilket doktorandens handledare har ett bestämmande inflytande.
- En doktorand är anställd i ett bolag från vilket doktorandens handledare får forskningsfinansiering.

Det finns inga tydliga gränslinjer för när jävsreglerna inträder. En bedömning måste göras i varje enskilt fall. I denna gråzon av olika förhållanden eller intressekonflikter mellan enskilda anställda och parter i ett ärende kan omständigheterna vara sådana att LiUs trovärdighet kan skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening.

För mer information om bisysslor som kan vara förtroendeskadliga, se **avsnitt 5.5**.

#### 5.2.1 Bedömning av förtroendeskadliga bisysslor

När frågan om en förtroendeskadlig bisyssla aktualiseras ska LiU i varje enskilt fall göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse för att bevara allmänhetens förtroende till opartiskheten i LiUs ärendehantering. Såväl LiUs som den enskilde arbetstagarens uppgifter ska vägas in.

Även en bisyssla som utförs för statens räkning kan vara oförenlig med bestämmelserna om bisyssla. En sådan bisyssla får dock i regel anses vara tillåten.<sup>2</sup>

Vid bedömningen av om en bisyssla är förtroendeskadlig ska hänsyn tas till bl.a. följande faktorer:

- Bisysslans omfattning
- Beröringen med LiUs verksamhetsområden
- Nivån på arbetsuppgifterna i bisysslan (enkla eller av mer kvalificerat slag)
- Ersättningsnivån för bisysslan
- Arbetstagarens ställning i bisyssloverksamheten

---

<sup>2</sup> Arbetsgivarverket, *Bisysslor*, 2012.

- Arbetstagarens ställning inom LiU (t.ex. rektor, dekanus, prefekt eller om arbetstagaren befattar sig med upphandlingsfrågor)
- Arbetstagarens ställning inom LiU vid myndighetsutövning (t.ex. examinerande lärare)
- Antalet arbetstagare som sammanlagt är engagerade i bisysslan (att ett betydande antal av lärarna vid en institution genom bisysslor har ett gemensamt ekonomiskt engagemang kan tänkas ge upphov till misstanke om att detta engagemang påverkar inriktningen av verksamheten vid institutionen).

För att en bisyssla ska anses otillåten enligt LOA är det inte nödvändigt att förtroendet hos allmänheten verkligen rubbas. Inte heller behöver det ha inträffat något speciellt som är ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel. Om man som arbetstagare vid LiU känner till omständighet som kan antas utgöra jäv ska man anmäla detta till sin närmaste chef. Är man tveksam ska frågan tas upp till diskussion. Observera att jäv inte faktiskt behöver konstateras, utan det räcker att en risk för jäv föreligger, dvs. att omgivningen kan ha anledning att ifrågasätta personens objektivitet. Den som är jävig får inte handlägga ett ärende. Den som deltar i ett ärende trots att jäv föreligger riskerar att försena ärendet eftersom beslut i ärendet kan överklagas pga jäv.

### 5.3 Arbetshindrande bisysslor

Om förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla gäller förhållandet mellan LiU och allmänheten, tar arbetshindrande bisysslor sikte på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Regeln om arbetshindrande bisysslor återfinns i de allmänna löne- och förmånsavtalen, Villkorsavtal/Villkorsavtal T. Regeln omfattar samtliga arbetstagare som är anslutna till kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T. Förbudet mot en arbetshindrande bisyssla innebär att en bisyssla inte får vara så omfattande eller förlagd till en sådan tid att den hindrar arbetstagaren att utföra sitt arbete vid LiU (inklusive att utföra s.k. beordrat övertidsarbete).

#### 5.3.1 Bedömning av arbetshindrande bisysslor

Bedömningen av en arbetshindrande bisyssla bygger till stor del på bisysslans omfattning. Det är inte tillåtet att en arbetstagare vid LiU vid sidan av sin tjänst bedriver arbete eller innehar uppdrag av sådan omfattning att den negativt inverkar på dennes möjligheter att sköta sin tjänst vid LiU. En bisyssla av större omfattning eller mer kvalificerad art kan även innebära risk för att den bedöms utgöra en förtroendeskadlig bisyssla. Omständigheter som

kan tyda på att bisysslan är arbetshindrande är omfattande frånvaro, otillfredsställande arbetsprestationer m.m.

*Arbetstagare som har bisysslor ska hålla dessa klart åtskilda från sin verksamhet vid LiU. Detta innebär att LiUs resurser i form av personal, lokaler, förbrukningsmateriel m.m. inte får användas i samband med utövande av bisyssla, om inte särskilt avtal träffats här om. Bisysslan får inte heller utföras på arbetstid och får inte heller förhindra sådant övertidsarbete som kan åläggas arbetstagaren. Även om en bisyssla omfattar ett fåtal timmar per år kan den, beroende på omständigheterna i övrigt, anses vara arbetshindrande.*

## 5.4 Konkurrensbisysslor

Även konkurrensbisysslor tar sikte på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och regleringen finns i kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T.

Förbudet mot konkurrensbisyssla gäller arbetstagare som är anslutna till Villkorsavtal/Villkorsavtal T och innebär att en arbetstagare vid LiU inte får inneha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för LiUs uppdragsverksamhet (observera dock lärares utökade rätt till FoU-bisysslor i punkt 6). Arbetstagaren får inte heller äga del i eller själv eller tillsammans med annan driva ett sådant företag om inte LiU uttryckligen medger annat. LiU bedriver uppdragsverksamhet i form av uppdragsforskning och uppdragsutbildning.

### 5.4.1 Bedömning av konkurrensbisysslor

Innehav av konkurrensbisyssla kan medföra risk för att förtroendeskada anses föreligga. Även om bisysslan kan godtas ur förtroendesynpunkt kan den ändå bedömas som otillåten om den bedöms vara konkurrerande med stöd av kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T.

Som exempel på konkurrensbisyssla kan nämnas:

En lärare bedriver en utbildningsverksamhet som bisyssla trots att LiU anordnar den efterfrågade utbildningen som uppdragsutbildning.

*En arbetstagare vid LiU får inte själv eller genom annan starta eller driva ett företag som konkurrerar med LiUs uppdragsverksamhet eller på annat sätt i förvärvssyfte utöva verksamhet på området.*

*En arbetstagare vid LiU får inte bedriva utbildning i förvärvssyfte utanför LiU om denna verksamhet normalt kan och bör bedrivas inom LiU. Av detta följer att LiU, genom att inleda uppdragsverksamheter av olika slag, kan*



*skapa situationer där en tidigare accepterad bisyssla kan bli otillåten.*

*Vissa bisysslor kan vara av sådan karaktär att de kan byta skepnad och i form av uppdragsverksamhet tas in i LiUs verksamhet och fullgöras inom ramen för anställningen av den berörde läraren (och ev. av andra arbetstagare). Föreligger det underskott på lärare vid institutionen och svårigheter att rekrytera fler lärare kan det vara att föredra att arbetsuppgifterna i fråga utförs som bisyssla och således inte reducerar den arbetstid som disponeras inom LiU för andra uppgifter. Är situationen den motsatta kan det vara av intresse för LiU och arbetstagarna vid institutionen och t.o.m. den berörde läraren att möjligheterna till uppdragsverksamhet tas till vara.*

## **5.5 Förbud mot sammanblandning av bisyssla och verksamhet inom LiU**

Förutom det som kan inrymmas i de tre kategorierna kan en bisyssla vara otillåten pga det sätt man utför denna eller pga andra omständigheter som gör att bisysslan bedöms som otillåten.

Som exempel på sammanblandning mellan bisysslan och verksamhet inom LiU kan nämnas att en arbetstagare:

- Använder sig av universitetets resurser vid utövande av bisysslan (telefon, datorer, förbrukningsmaterial etc.).
- Delar upp en verksamhet på en "utrustningsdel", där uppdraget går till institutionen, och en "verksamhetsdel" där uppdraget går till arbetstagaren 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.
- I reklam eller marknadsföring av produkt, tjänst eller läromedel använder sig av LiUs grafiska profil som ger intryck av att LiU medverkar i verksamheten eller garanterar innehållet i denna.
- Marknadsför produkt, tjänst, läromedel eller annan verksamhet via LiUs webb.

*Det är inte tillåtet för en arbetstagare att vid utövandet av sin bisyssla ge intryck av att LiU medverkar i bisyssloverksamheten, auktoriserar bisyssloverksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i bisyssloverksamheten. LiUs grafiska profil får inte användas i samband med bisyssloverksamhet. Arbetstagaren får inte heller medverka i marknadsföring av t.ex. ett visst läromedel på ett sådant sätt att det framstår som om LiU står bakom eller rekommenderar detta. Marknadsföring av bisysslor via LiUs hemsida är inte heller tillåten.*

*Ekonomiska transaktioner gällande t.ex. köp av såväl varor som tjänster mellan universitetet och arbetstagarens eller dennes närståendes företag ska präglas av mycket stor restriktivitet eftersom sådana transaktioner kan bedömas strida mot regler i kollektivavtal, utgöra brott mot skattelagstiftning eller upphandlingslagstiftning. Detta gäller oavsett om arbetstagaren/dennes närstående äger eller har annan funktion i företaget. Rektor kan dock skriftligen i enskilt fall medge undantag.*

## 6 Utökande rättigheter för högskole- och universitetslärare (lärare) till s.k. FOU-bisysslor

### 6.1 Högskolelagen ger ett undantag till reglerna i LOA

Till regeln om förtroendeskadliga bisysslor och konkurrensbisysslor föreligger ett väsentligt undantag, nämligen rätten enligt högskolelagen för lärare vid universitet och högskolor att vid sidan av sitt arbete vid högskolan inneha anställning eller uppdrag som avser *forskning* eller *utvecklingsarbete* inom anställningens ämnesområde, om läraren genom denna verksamhet inte skadar allmänhetens förtroende *för högskolan*. Bisysslan måste också hållas klart åtskild från lärarens ordinarie anställning.

Syftet med den utvidgade rätten till bisysslor för lärare är att på bästa sätt ta tillvara den samhällseliga resurs som finns i den högt kvalificerade och specialiserade kompetensen hos högskole- och universitetslärare. Lärarna uppmuntras på detta sätt att vara delaktiga i överföringen av kunskap till samhällets nytta, vilket också är till gagn för verksamheten inom högskolan/universitetet.

Enligt högskolelagen bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som ska anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av sådana lärare. Doktorander, forskningsingenjörer, biomedicinska analytiker, ingenjörer m.fl. omfattas dock inte av den utvidgade rätten, utan lyder under samma regler som övriga arbetstagare (T/A personal).

LiU har ett ansvar för att informera sina lärare om vilka bisysslor som inte är förenliga med den utökade rättigheten för lärare att inneha s k FOU-bisyssla. LiU ska vidare ge råd vid bedömningen av om en viss bisyssla är förenlig med denna utökade rättighet. Om en lärare begär det ska LiU lämna skriftligt besked i frågan.

LiU har vidare en skyldighet enligt lag att dokumentera information om lärarnas FoU-bisysslor. Denna dokumentation ska hållas ordnad så att det fortlöpande går att följa vilka bisysslor varje lärare har.

## 6.2 Särskilt om doktorander

Doktorander i egenskap av forskarstuderande omfattas inte av några bisyssloregler – lika lite som vad gäller övriga studenter. För doktorander med anställning hos andra arbetsgivare än LiU – såsom en annan högskola, företag eller landsting – är utgångspunkten de villkor som gäller för varje enskild anställning.

Doktorander som är anställda vid LiU lyder under samma allmänna bisyssloregler som arbetstagare utan läraranställning eller chefsanställning/chefsuppdrag. Vid tillämpningen av dessa regler – och då särskilt vid bedömningen av om arbetshinder föreligger – bör erinras om vad som finns reglerat mellan doktoranden och LiU i den individuella studieplanen. Alltför omfattande bisyssloåtaganden kan i princip utlösa ett ifrågasättande av forskarstudierna.

Det faktum att doktoranden är eller blir anställd i företag i vilket dennes handledare vid LiU har ett bestämmande inflytande eller bisysslouppdrag kan vidare utlösa en jävsproblematik – se ovan **avsnitt 5.2**.

## 6.3 Bedömning av FoU-bisysslor

Som tidigare nämnts ger rätten till FoU-bisysslor lärare en särställning i förhållande till övriga offentligt anställda.

Rätten till FoU-bisysslor utgör ett undantag till LOAs regleringar om bisysslor. En lärare får således enligt HL inneha en med LiUs uppdragsverksamhet konkurrerande forsknings- eller utvecklingsbisyssla, så länge förtroendet för LiU som lärosäte upprätthålls.

Undervisning och utbildning omfattas emellertid inte av den utökade rätten, utan ska bedömas enligt LOAs regler. En konsekvens av detta är därför att läraren inte kan inneha sådan undervisande bisyssla om den medför konkurrens med LiUs uppdragsutbildningsverksamhet. Värt att notera är dock att ingen av lärarens bisysslor, oavsett art, får innebära ett arbetshinder på så sätt att den negativt inverkar på lärarens möjligheter att sköta sin tjänst vid LiU.



*En eller flera bisysslor som tillsammans tar i anspråk högst 300-400 timmar per år kan anses som en acceptabel volym av arbete utanför anställningen för lärare, givet att arbetstiden för LiUs räkning inte reduceras eller ensidigt förläggs till sådan tid att bisysslan blir hämmande för verksamheten inom LiU*

Som exempel på ämnesbundna FoU-bisysslor (dock inte per automatik tillåtna) kan nämnas:

- Rådgivning i vetenskapliga frågor eller annat jämförbart konsultuppdrag inom lärarens ämnesområde (t.ex. som sakkunnig eller expert med uppdrag från läkemedelsindustri eller annan företagsverksamhet).
- Produktion i egen regi (t.ex. genom eget eller delägt bolag eller genom ekonomisk förening i vilken läraren är medlem) som grundar sig på lärarens egna uppfinningar eller av läraren utvecklade produktionsmetoder eller tjänster inom ramen för lärarens ämnesområde.
- Ledamotskap i styrelse för ett företag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde.
- Ägarförhållanden varigenom läraren har inflytande över verksamhet med anknytning till lärarens ämnesområde.

Bisysslor som inte kan anses utgöra ämnesbundna FoU-bisysslor och därför ska bedömas enligt huvudreglerna för bisysslor är t.ex. följande:

- Uppdrag som läraren får pga sin allmänna kompetens och mindre pga sin ämnesspecifika kompetens (t.ex. förtroendeuppdrag inom kyrkan eller föreningsliv eller styrelseuppdrag i övrigt).
- Rena undervisningsuppdrag, oavsett om de avser lärarens ämnesområde eller ej.
- Anställning som lärare eller annan medverkan i utbildning eller annan verksamhet hos annan huvudman (högskola, gymnasie- eller grundskola, folkhögskola, studieförbund, konsultföretag etc.).

## 7 Arbetsgivarens skyldighet att lämna och dokumentera information

Det är i första hand arbetstagarens eget ansvar att göra en bedömning om bisysslan är tillåten eller inte. För att arbetstagaren ska kunna uppfylla denna skyldighet ställs det i lagstiftningen krav på att arbetsgivaren på lämpligt sätt ska informera om vilka bisysslor som normalt är tillåtna respektive otillåtna.

När det gäller lärarnas FoU-bisysslor har LiU dessutom en skyldighet att underlätta allmänhetens insyn avseende bisysslorna genom att hålla dem ordnade så att det fortlöpande går att följa vilka bisysslor varje enskild lärare har.

## 8 Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter

### 8.1 Lärare

En lärare har enligt högskoleförordningen en skyldighet att redovisa sina ämnesanknutna bisysslor. Denna redovisning ska göras utan särskild uppmaning av LiU. Detta gäller oavsett om bisysslan gäller forskning, utvecklingsarbete eller annan verksamhet som t.ex. undervisning, samt oavsett bisysslans omfattning och varaktighet.

Observera att följande bisysslor inte behöver redovisas:

1. Lärares kombinationsanställning eller förenade anställning (t ex inom läkarprogrammet eller lärarprogrammet) hos den andre arbetsgivaren (region, landsting eller kommun).
2. Adjungerade lärares huvudanställning.
3. Lärares deltagande i olika former av arvoderade akademiska aktiviteter och uppdrag under arbetstid och inom ramen för sin anställning (t.ex. opponent- sakkunnig, ledamotskap i betygsnämnd samt mindre omfattande uppdrag för t.ex. forskningsråd och vetenskapliga tidskrifter samt deltagande i styr- och ledningsgrupper avseende forskningsprojekt).

När det gäller lärares övriga bisysslor som inte är ämnesanknutna och som kan vara arbetshindrande eller förtroendeskadliga gäller det som framgår av **avsnitt 8.3** för övriga arbetstagare.

## 8.2 Chefer enligt Chefsavtalet

Även de som omfattas av Chefsavtalet<sup>3</sup> har en anmälningsskyldighet angående bisysslor. Dessa personer ska redovisa sina bisysslor skriftligen oavsett bisysslans omfattning eller karaktär.

## 8.3 Övriga arbetstagare

För övriga arbetstagare gäller att LiU har rätt att begära uppgift om arbetstagarens bisysslor om det behövs för att LiU ska kunna göra en mer ingående bedömning av om arbetstagarens bisyssla är tillåten eller ej. Regeln syftar framförallt till att förhindra att förtroendeskadliga bisysslor utförs av någon arbetstagare på LiU.

När det gäller bisysslor som kan vara arbetshindrande får LiU enbart begära uppgift om bisysslan om LiU anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utöva sina arbetsuppgifter.

## 8.4 Integritet och saklighet

Vid utövandet av sin rätt att begära in uppgifter om bisysslor av nyss nämnt slag är det viktigt för LiU att beakta integritetsaspekterna. Beslutet måste vara sakligt grundat och inte omfatta mer uppgifter än vad som behövs för att kunna göra en bedömning.

Rätten för LiU som statlig arbetsgivare att begära in ytterligare uppgifter om en bisyssla är en förutsättning för att LiU, när LiU överväger att fatta beslut om att förbjuda en otillåten bisyssla, ska ha ett ordentligt beslutsunderlag för att på ett adekvat och icke godtyckligt sätt kunna fullgöra sin skyldighet.

---

<sup>3</sup> Anställningar vid LiU år 2015 som ingår i Chefsavtalet är följande: Prorektor, Vicerektor, Dekaner, Prefekter, Universitetsdirektör, Överbibliotekarie, Kanslichefer, Chef för Centrum för biomedicinska resurser, Administrativ direktör, Chefsjurist, Ekonomidirektör, Forskningsdirektör, HR-direktör, Internationaliseringsdirektör, Kommunikationsdirektör, IT-direktör, Samverkansdirektör, Universitetsarkitekt, Universitetsråd, Utbildningsdirektör



## 9 Åtgärder och påföljder vid otillåten bisyssla

### 9.1 Beslut om att avstå från eller upphöra med bisyssla

LiU har som arbetsgivare en laglig *skyldighet* att besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en **förtroendeskadlig** bisyssla att upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Enligt Chefsavtalet och Villkorsavtal/Villkorsavtal T får arbetsgivaren besluta att en arbetstagare helt eller delvis ska upphöra med en **arbetshindrande och konkurrerande** bisyssla eller avstå från att åta sig en sådan bisyssla. Även detta beslut ska vid LiU vara skriftligt och innehålla en motivering. Detta för att det ska finnas ett ordentligt beslutsunderlag så att LiU kan visa att universitetet på ett adekvat och icke godtyckligt sätt fullgjort sin skyldighet enligt lag.

Beslutet kan inte överklagas inom LiU, men kan prövas av domstol (vanligen Arbetsdomstolen) enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

*Det är varje arbetstagares ansvar att inte åta sig en otillåten bisyssla. En arbetstagare vid LiU har dock alltid möjlighet att få skriftligt besked om huruvida en bisyssla är otillåten eller inte.*

*Om det uppmärksammas att en arbetstagare utövar en otillåten bisyssla ska saken i första hand lösas genom rådgivning och samtal mellan arbetstagaren och dennes chef. Chefen ska alltid göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse. Chefen kan alltid med eget yttrande hänskjuta fråga om godkännande eller avstående av bisyssla till rektor eller den rektorn anvisar.*

*Ett beslut från LiU om att en arbetstagare ska upphöra med en bisyssla ska vara skriftligt och innehålla en motivering.*

### 9.2 Andra åtgärder; omplacering, disciplinansvar m.m.

För **förtroendeskadliga** och **arbetshindrande** bisysslor gäller att om en arbetstagare trots uppmaning efter att beslut fattats om att bisysslan ska upphöra fortsätter att bedriva bisysslan kan arbetstagaren riskera omplacering eller någon annan ändring av huvudarbetsuppgifterna. Disciplinansvar (varning, löneavdrag) för tjänsteförseelse kan också bli aktuellt. Om arbetstagaren inte heller då avstår från sin bisyssla kan

arbetstagaren sägas upp eller avskedas från sin anställning. Dessa beslut fattas av LiUs personalansvarsnämnd eller Statens ansvarsnämnd.

Vid **konkurrensbisysslor** är arbetstagaren skyldig att, så snart den otillåtna bisysslan konstaterats, upphöra med bisysslan. Vid vägran att upphöra med en konkurrensbisyssla är påföljderna desamma som vid förtroendeskadlig och arbetshindrande bisyssla.

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. Om närmaste chef haft vetskap om bisysslans existens och omfattning, men underlåtit att vidta åtgärder kan den förbjudna bisysslan även få konsekvenser för chefen.

## 10 Information och rådgivning

Individuell rådgivning samt information i frågor om bisysslor lämnas av juristenheten.

## Bilaga 1 – Författnings- och kollektivavtalstexter

### **Förtroendskadliga bisysslor (avsnitt 5.2)**

Förbudet mot att inneha förtroendskadliga bisysslor återfinns i Lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA.

*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."*

Grunden till denna regel finns i en av våra grundlagar, regeringsformen (1974:152), RF.

*RF 1 kap 9 §: "Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet."*

Reglerna om Jäv är aktuella vid bedömningen av en förtroendskadlig bisyssla. Dessa regler stadgas i Förvaltningslagen (1986:223), FL.

*FL 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."*

I LOA finns regler avseende arbetsgivarens respektive arbetstagarens skyldighet att informera om-, dokumentera och lämna uppgifter avseende förtroendskadliga bisysslor.



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

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

LOA 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".

### **Arbetshindrande bisysslor (avsnitt 5.3)**

Reglerna om arbetshindrande bisysslor återfinns i de statliga kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T.

I 13 kap 10 § Villkorsavtal/Villkorsavtal T anges följande när det gäller arbetshindrande bisysslor: "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)."

### **Konkurrensbisysslor (avsnitt 5.4)**

I kollektivavtalen Villkorsavtal/Villkorsavtal T regleras även konkurrensbisysslor.

I 13 kap. 11 § Villkorsavtal/Villkorsavtal T anges följande: "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."

### **FOU-bisysslor (avsnitt 6)**

Den utökade rätten till s k FOU-bisysslor för lärare regleras i högskolelagen (1992:1434), HL.

HL 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.”*

Det finns i Högskoleförordningen (1993:100), HF, regler om information och dokumentation avseende FOU-bisysslor.

HF 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.”*

HF 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 ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.”*

#### **Särskilda regler för arbetstagare som omfattas av Chefsavtalet**

I 9 § 2 p. Chefsavtalet 2011 (statligt kollektivavtal för vissa chefsbefattningar inom staten) anges följande: *”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 bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.*