

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. Riktlinjerna behandlar de regler som gäller i allmänhet för arbetstagare vid LiU, om inte annat särskilt anges i texten. För lärare gäller även det som anges under punkt 7.

Riktlinjerna utarbetades för första gången av universitetsjurist Elin Liljeblad Laine vid LiU:s juristfunktion, efter samråd med prefekter och universitetsledning. Riktlinjerna grundades på universitetsstyrelsens beslut den 19 oktober 2010 (Dnr LiU-2010-00981) och ersatte ”PM rörande lärares och andra anställdas rätt till bisysslor, anmälningsskyldighet m.m.”, Dnr LiU 1505/01-30.

Riktlinjerna har sedan uppdaterats i två omgångar. Under hösten 2015 uppdaterades de av universitetsjuristen Jenny Wäsström vid Juristenheten vid LiU, efter samråd med chefsjuristen Christina Helmér. I samband med denna uppdatering ändrades benämningen från vägledning till riktlinjer.

Under våren 2018 har riktlinjerna uppdaterats igen av universitetsjurist Malin Wahlberg, efter förslag från projektet *LiU:s strategi för uppdragsutbildning - ett förberedande projekt* (dnr LiU- 2017-02684) och i samråd med prefekter och universitetsledning. Riktlinjerna gäller tills vidare och ersätter tidigare versioner.

Innehåll

1	Allmänt om bisysslor vid LiU.....	3
1.1	Bakgrund.....	3
1.2	Erfarenheter av bisysslofrågor vid LiU	4
2	Vad är en bisyssla?	5
3	Varför regleras bisysslor och var finns reglerna?.....	5
4	Ansvarig för bedömning av bisysslor	6
5	Tillåtna bisysslor	7
6	Otillåtna bisysslor	8
6.1	Tre kategorier.....	8
6.2	Förtroendeskadliga bisysslor	8
6.2.1	Bedömning av förtroendeskadliga bisysslor	9
6.3	Arbetshindrande bisysslor	10
6.3.1	Bedömning av arbetshindrande bisysslor	10
6.4	Konkurrensbisysslor	11
6.4.1	Bedömning av konkurrensbisysslor	11
6.5	Samarbeten med andra statliga myndigheter.....	12
6.6	Förbud mot sammanblandning av bisyssla och verksamhet inom LiU.....	12
7	Utökade rättigheter för högskole- och universitetslärare (lärare) till s.k. FOU- bisysslor.....	13
7.1	Högskolelagen ger ett undantag till reglerna i LOA.....	13
7.2	Särskilt om doktorander	14
7.3	Bedömning av FoU-bisysslor	15
8	Arbetsgivarens skyldighet att lämna och dokumentera information	16
9	Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter	17
9.1	Lärare.....	17
9.2	Chefer enligt Chefsavtalet	17
9.3	Övriga arbetstagare.....	18
9.4	Integritet och saklighet	18
10	Åtgärder och påföljder vid otillåten bisyssla.....	18
10.1	Beslut om att avstå från eller upphöra med bisyssla	18
10.2	Andra åtgärder: omplacering, disciplinansvar m.m.	19
11	Information och rådgivning	20
	Bilaga 1 – Författnings- och kollektivavtalstexter	21

1 Allmänt om bisysslor vid LiU

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

Bisysslor kan vara till gagn för verksamheten på LiU, eftersom bisysslor ofta medför ett värdefullt erfarenhetsutbyte med det omgivande samhället.

Bisysslor utförs på fritiden, det vill säga på annan tid än när den anställda fullgör sina åtaganden enligt tjänstgöringsplan, eftersom det grundläggande villkoret för arbetstagare vid LiU är att arbetstiden ägnas åt LiU:s verksamhet. Bisysslan kan, efter överenskommelse med arbetsgivaren, innefatta nyttiggörande av pågående utbildning och forskning.

Bisysslor ska, oavsett bisysslans omfattning, anmälas till LiU. Arbetsgivaren ska godkänna en bisyssla och agera om en anställd har en bisyssla som påverkar det ordinarie arbetet (se nedan).

Det är alltid omständigheterna i det enskilda fallet som ytterst avgör om en bisyssla kan godkännas eller inte. Ett beslut rörande bisyssla kan aldrig innebära att LiU ensidigt befriar arbetstagaren från sina skyldigheter att fullgöra det som följer av anställningsavtalet. Alla bisysslor ska vara förenliga med lag och avtal.

Utöver de krav på öppenhet som gäller framför 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.

1.1 Bakgrund

LiU har under de senaste femton åren genomfört fyra större enkäter avseende lärares bisysslor. Den senaste enkäten genomfördes under 2018. Samtidigt har under denna tid formerna för redovisning av bisyssla fortlöpande förändrats; lärare och de som lyder under chefsavtalet rapporterar sin bisyssla i en särskild funktion inom personalsystemet Primula. Övriga anställda meddelar sin bisyssla i samband med det årliga medarbetarsamtalet.

Vid en enkät som gjordes 2014 hade sammanlagt 1 305 personer, företrädesvis lärare, per den 25 juni 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 f n 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.
- Även övriga arbetstagare kan inneha otillåtna bisysslor och bör därför omfattas av en återkommande muntlig avstämning i samband med medarbetarsamtal.
- Formerna för redovisning av bisysslor för anställda som omfattas av chefsavtalet ska förtydligas.
- Bedömningar ska göras av samtliga anmälningar om bisysslor.
- Resultatet av redovisningen och bedömningen av bisysslor ska sammanställas institutionsvis och återrapporteras till universitetsledningen.

1.2 Erfarenheter av bisysslofrågor vid LiU

I tillämpningen av regelverket för bisysslor möter LiU, liksom andra statliga lärosäten, en del utmaningar. Tre exempel på situationer i vilka tillämpningsproblem kan uppstå har visat sig vara:

- när det finns anledning att befara att arbetsmiljömässiga problem kan uppstå, såsom brist på vila eller överbelastning i arbetet.
- när lärare engagerar sig i kommersialisering av forskningsresultat, samtidigt som handledning och examination utförs gentemot i affärsverksamheten inblandande studenter eller doktorander.
- när arbetsgivaren och arbetstagaren har olika uppfattning om huruvida en bisyssla är eller kan bli otillåten (det vill säga förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande, se nedan).

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. Sådan verksamhet betraktas som bisyssla oberoende av dess omfattning och oberoende av om den som utför den får ekonomisk ersättning eller inte.

För lärare finns det åtskilliga verksamheter som primärt inte betraktas som bisyssla utan som ett normalt utflöde av en akademisk anställning – såsom deltagande som sakkunnig vid annat lärosäte eller genom s.k. förenad anställning med Region Östergötland.

3 Varför regleras bisysslor och var finns reglerna?

Enligt lag och kollektivavtal finns regler som förbjuder bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

De främsta anledningarna till varför det finns regler för 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 samt för 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 7 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)¹ utgör grund för tillämpning av vissa av de ovan nämnda författningarna.

4 Ansvarig för bedömning av bisysslor

Ansvariga för bedömning av bisysslor är:

- Lärares bisysslor bedöms av prefekten vid den institution där läraren har sin anställning.
- Bisysslor som utförs av arbetstagare som omfattas av Chefsavtalet, med undantag av de i följande punkt angivna, bedöms av universitetsdirektören. Bisysslor som utförs av prorektor, vicerektor, dekanerna och universitetsdirektören bedöms av rektor.
- T/A-personals bisysslor bedöms av närmaste chef.

Rektor är anställd av regeringen, vilken också bedömer bisysslor som utförs av rektor.

En lärare vid LiU som överväger att utöva en bisyssloverksamhet ska ta upp frågan med prefekten. Juristenheten kan ge prefekten information och råd om bisysslor. I de fall bisysslan avser utbildningsverksamhet kan prefekten, vid behov, samråda med Uppdragsutbildningsenheten (LiU Uppdragsutbildning).

Om det uppmärksammas att en arbetstagare utövar en otillåten bisyssla ska saken i första hand lösas genom rådgivning och samtal mellan arbetstagaren, närmaste chef och prefekten. Prefekten gör sedan en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse. Prefekten kan alltid med eget yttrande hänskjuta fråga om godkännande eller avslående av bisyssla till rektor eller den rektorn anvisar.

¹ SFS 2017:900 gäller fr.o.m. 2018-07-01.

5 Tillåtna bisysslor

Nedan ges exempel på bisysslor som vanligtvis är tillåtna.

Exempel för alla anställda

- Statliga och kommunala uppdrag (se vidare i avsnitt 6.5).
- 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 lärare²

- 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 7.
- 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 avsnitt 9 framgår i vilka fall det finns en skyldighet att redovisa sina bisysslor.

² Vilka kategorier av anställda som utgör lärare framgår av LiUs anställningsordning, sid. 1 (dnr LiU-2012-01933).

6 Otillåtna bisysslor

6.1 Tre kategorier

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

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

En och samma bisyssla kan vara förtroendeskadlig, arbetshindrande och konkurrerande på samma gång.

6.2 Förtroendeskadliga bisysslor

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

Syftet med förbudet för statliga arbetstagare att inneha förtroendeskadliga 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 förtroendeskadlig 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 anställde har ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Det kan t.ex. vara så att den anställde är släkt, vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ett ärende, att den anställde 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 LiU:s trovärdighet kan skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening.

6.2.1 Bedömning av förtroendskadliga bisysslor

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

- Bisysslans omfattning.
- Graden av närhet till LiUs verksamhetsområden.
- Nivån på arbetsuppgifterna i bisysslan (enkla eller av mer kvalificerat slag).
- Ersättningsnivån för bisysslan.
- Arbetstagarens ställning i bisyssloverksamheten.
- 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, det räcker att det finns en risk. 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 en 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.

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 LiU:s ärendehantering. Såväl LiU:s som den enskilde arbetstagarens underlag i ärendet ska vägas in.

6.3 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 en arbetstagare att utföra sitt arbete vid LiU (inklusive att utföra s.k. beordrat övertidsarbete).

6.3.1 Bedömning av arbetshindrande bisysslor

Bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande bygger till stor del på bisysslans omfattning. Arbetsgivaren gör en bedömning av och beslutar om vilken tidsåtgång för bisysslor som är rimlig för den enskilda arbetstagaren. Beslutet kan bli alltifrån att arbetstagaren inte bedöms kunna bedriva bisyssla alls, till att en tid för bisyssla motsvarande högst 20% av årsarbetstiden medges.

Det är inte tillåtet att en arbetstagare vid LiU vid sidan av sin anställning bedriver arbete eller innehar uppdrag av sådan omfattning att den negativt inverkar på dennes möjligheter att sköta sitt arbete vid LiU. (Om en bisyssla blir omfattande eller är av mer kvalificerad art kan den, förutom att vara arbetshindrande, bli förtroendeskadlig eftersom omgivningen till exempel kan börja ifrågasätta i vilken utsträckning arbetstagaren verkligen representerar LiU.) Omständigheter som kan tyda på att bisysslan är arbetshindrande är om den anställda har omfattande frånvaro, otillfredsställande arbetsprestationer m.m.

Bisysslor utförs på fritiden, det vill säga på annan tid än när arbetstagaren fullgör sina åtaganden enligt tjänstgöringsplan.

Bisyssla får inte 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.

6.4 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 ett lärosäte inte får inneha anställning eller uppdrag hos annan arbets- eller uppdragsgivare inom området för lärosätets uppdragsverksamhet (observera dock lärarens utökade rätt till FoU-bisysslor i punkt 7).

Arbetstagaren får inte heller äga del i eller själv eller tillsammans med annan driva ett sådant företag om inte lärosätet uttryckligen medger annat.

LiU bedriver uppdragsverksamhet i form av uppdragsforskning och uppdragsutbildning.

6.4.1 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.

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

När LiU planerar eller påbörjar uppdragsverksamheter av olika slag, kan tidigare accepterade bisysslor bli otillåtna. Vissa bisysslor kan vara av sådan karaktär att de kan byta skepnad och i form av uppdragsverksamhet tas in i LiU:s verksamhet och fullgöras inom ramen för anställningen av den berörde läraren (och ev. av andra arbetstagare).

För utbildningsverksamhet gäller följande:

Generellt får anställda vid LiU inte som bisyssla bedriva utbildning som, enligt Förordningen om uppdragsutbildning och LiU:s lokala riktlinjer för uppdragsutbildning, skulle kunna bedrivas som poänggivande eller icke-poänggivande uppdragsutbildning.

Som ett undantag kan en sådan utbildningsinsats som till omfattningen är högst en halv dag och kan ses som en punktinsats utföras som godkänd bisyssla, om den anställda vill och förutsatt att beslutande chef tillåter det. Observera att förbudet mot sammanblandning av bisyssla och verksamhet vid LiU gäller även i dessa fall (se 6.6 nedan), samt att bisysslan inte heller får vara förtroendeskadlig eller arbetshindrande (se 6.2 samt 6.3).

6.5 Samarbeten med andra statliga myndigheter

Även en bisyssla som utförs för statens räkning (till exempel för ett annat lärosäte) kan vara oförenlig med bestämmelserna om bisyssla och vara konkurrerande, förtroendeskadlig eller arbetshindrande. En utgångspunkt är dock att LiU bör kunna räkna med att andra statliga myndigheter inte skulle erbjuda ett uppdrag som utgör en otillåten bisyssla. Myndigheterna bör samråda med varandra vid oklarheter.³

6.6 Förbud mot sammanblandning av bisyssla och verksamhet inom LiU

En bisyssla får aldrig riskera att sammanblandas med LiUs verksamhet.

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.

³ Arbetsgivarverket, *Bisyslor*, 2012, p. 2.2.2.

- 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 LiU:s webb.

Det är inte tillåtet för en arbetstagare att vid utövandet av sin bisyssla ge intryck av att LiU medverkar i, auktoriserar eller på annat sätt garanterar innehållet i bisyssloverksamheten.

Arbetstagare som har bisysslor ska hålla dessa klart åtskilda från sin verksamhet vid LiU. Detta innebär att LiU:s resurser i form av personal, lokaler, förbrukningsmateriel m.m. inte får användas i samband med utövande av bisyssla, om inte särskilt avtal träffats härom.

Arbetstagaren får inte medverka i marknadsföring av exempelvis produkt, tjänst eller läromedel på ett sådant sätt att det framstår som om LiU står bakom eller rekommenderar detta.

Marknadsföring av bisyssloverksamhet via LiU:s hemsida är inte 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.

7 Utökade rättigheter för högskole- och universitetslärare (lärare) till s.k. FOU-bisysslor

7.1 Högskolelagen ger ett undantag till reglerna i LOA

Till reglerna om bisysslor 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 FoU-arbete 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 samhälleliga 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, 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.

7.2 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 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 orsaka att forskarstudierna ifrågasätts.

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 6.2**.

7.3 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 LOA:s regleringar om bisysslor. En lärare får således enligt HL inneha en med LiU:s uppdragsverksamhet konkurrerande forsknings- eller utvecklingsbisyssla, så länge förtroendet för LiU som lärosäte upprätthålls (se ovan, avsnitt 5.2). Värt att notera är 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.

Arbetsgivaren gör en bedömning av och beslutar om vilken tidsåtgång för bisysslor som är rimlig för den enskilda arbetstagaren. Beslutet kan bli alltifrån att arbetstagaren inte bedöms kunna bedriva bisyssla alls, till att en tid för bisyssla som arbetsgivaren bedömer som rimlig medges. Avgörande är att:

- arbetstagarens förmåga att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter för LiU:s räkning inte reduceras;
- bisysslan inte förläggs till sådan tid att den blir hämmande för verksamheten inom LiU.

Arbetstagaren har möjlighet att ansöka om tjänstledighet för tillåten bisyssloverksamhet. Sådan tjänstledighet kan beviljas förutsatt att LiU:s verksamhet så tillåter. Även om tjänstledighet för att utföra bisyssla beviljas, måste övriga bestämmelser för bisysslor beaktas.

Lärare kan alltså, som bisyssla, inneha anställning eller uppdrag som avser FoU-arbete inom anställningens ämnesområde. 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.).

För undervisning och utbildning gäller att de inte omfattas av den utökade rätten, utan ska bedömas enligt LOA:s regler. En konsekvens av detta är att lärare vid LiU inte kan inneha en undervisande bisyssla om den medför konkurrens med LiU:s uppdragsutbildningsverksamhet, det vill säga om undervisningen skulle kunna bedrivas som uppdragsutbildning.

Ett undantag finns: Lärare vid LiU får bedriva en undervisande bisyssla som inte överstiger en halv dag om det har godkänts av beslutande chef och är att betrakta som en punktinsats. (se 6.4.1 ovan)

8 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.

9 Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter

9.1 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 FoU-arbete eller annan verksamhet, 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 bisysslor som inte är ämnesanknutna, och som kan vara arbetshindrande eller förtroendeskadliga, gäller det som framgår av **avsnitt 9.3** för övriga arbetstagare.

9.2 Chefer enligt Chefsavtalet

Även de som omfattas av Chefsavtalet⁴ har en anmälningsskyldighet angående bisysslor. Dessa personer ska redovisa sina bisysslor i Primula oavsett bisysslans omfattning eller karaktär.

⁴ 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

9.3 Övriga arbetstagare

Övriga arbetstagare redovisar sina bisysslor i samband med det årliga medarbetarsamtalet.

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 ordinarie arbetsuppgifter.

9.4 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.

10 Åtgärder och påföljder vid otillåten bisyssla

10.1 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, vilket behövs för att det ska finnas ett ordentligt beslutsunderlag. Därigenom kan LiU på ett adekvat och icke godtyckligt sätt fullgöra sina skyldigheter 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 tillåten 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. Prefekten gör sedan en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse. Prefekten kan alltid med eget yttrande hänskjuta fråga om godkännande eller avslående 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.

10.2 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 LiU:s 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.

11 Information och rådgivning

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