



Bisysslor för anställda vid Umeå universitet

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och vissa allmänna utgångspunkter	1
2. Begreppet bisyssla	2
3. Otillåtna bisysslor	3
3.1 Förtroendskadliga bisysslor	3
3.2 Arbetshindrande bisysslor	4
3.3 Konkurrensbisysslor	4
4. Särskilda regler för lärare	5
4.1 Forskning och utvecklingsarbete	5
5. Arbetsgivarens skyldighet att informera	6
6. Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter	6
7. Beslut att upphöra med förtroendskadliga bisysslor	7
8. Ansvar och påföljder	8
9. Information och rådgivning	8
10. Sammanfattning	9

1. Bakgrund och vissa allmänna utgångspunkter

Denna reviderade PM, som ersätter PM 2005-03-08, har tillkommit som ett led i informationen till de universitetsanställda om gällande regler och praxis beträffande bisysslor.

Regelverket om offentliganställdas bisysslor har i viss mån ändrats från och med den 1 januari 2002, innebärande bland annat att kontrollsystemet för förtroendskadliga bisysslor skärpts, förtydligats och gjorts mera öppet. Som en del i detta kontrollsystem har dels **arbetsgivaren** ålagts en lagstadgad skyldighet att informera om vilka förhållanden som kan göra en bisyssla förtroendskadlig, dels **arbetstagaren** ålagts en lagstadgad skyldighet att på begäran lämna uppgifter om sina bisysslor.

Allt arbete som en universitetsanställd utför åt universitetet sker inom ramen för universitetsanställningen. Ersättning utgår i form av lön eller overtidsersättning. Att ta ut ersättning för reguljärt arbete i form av konsultarvode till eget företag är inte tillåtet. När det gäller arbetstid hänvisas till gällande lokala arbetstidsavtal.

Undervisning inom universitetet bedrivs av personal som är anställd för denna uppgift och endast i undantagsfall via juridiska personer eller enskilda firmor. Tillstånd krävs i varje särskilt fall för att anlita andra än fysiska personer för undervisning inom universitetet eller annan universitetets kärnverksamhet. Sådana tillstånd meddelas för närvarande av universitetsdirektören efter särskild ansökan, dock endast i sådana fall där det inte är möjligt att anlita erforderlig personal på annat sätt.

Inga företag eller stiftelser får bedriva verksamhet inom universitetet eller utnyttja universitetets resurser utan att särskild överenskommelse träffats härom.

2. Begreppet bisyssla

Med **bisyssla** förstås i princip varje syssla eller verksamhet – tillfällig eller permanent – som en arbetstagare har vid sidan av den anställning som får anses vara arbetstagarens huvudtjänst (prop. 1970:72 s.75, jfr även s. 58) och som inte är hänförlig till privatlivet.

Enligt Arbetsdomstolen (AD) uppställs inga krav på någon viss omfattning eller att det behöver vara fråga om näringsverksamhet för att det skall vara fråga om en bisyssla. Även extraarbete utfört för huvudarbetsgivaren (dvs. arbete vid sidan av vad huvudanställningen omfattar, jfr ovan) eller annan myndighets räkning kan vara att betrakta som en bisyssla, liksom tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritid. (AD 1985:69)

En bisyssla kan bestå i att arbetstagaren har en annan anställning, ett uppdrag eller utövar annan verksamhet. Bisysslan kan vara avlönad eller oavlönad. För bedömningen av en bisyssla saknar det betydelse om den anställde bedriver sin bisyssla i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag.

En anställd som har bisysslor skall hålla dessa klart åtskilda från sin verksamhet vid universitetet. Detta innebär att universitetets resurser i form av personal, lokaler, förbrukningsmateriel m.m. inte får utnyttjas i anslutning till utövande av bisyssla, om inte särskilt avtal träffats därom. Ej heller får bisyssla utföras på arbetstid.

En bisyssla skall normalt inte föranleda affärstransaktioner mellan universitetet och en arbetstagare vid universitetet eller dennes företag. Om sådana transaktioner ändå skall äga rum, på grund av särskilda skäl, skall de undantagslöst godkännas av universitetsdirektören. Observera även kravet på tillstånd för anlitan av andra än fysiska personer för undervisning inom universitetet, se ovan.

Som exempel på bisysslor som normalt är tillåtna kan nämnas:

- politiska förtroendeuppdrag samt andra statliga och kommunala uppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- uppdrag inom fackliga organisationer
- förtroendeuppdrag inom andra ideella organisationer och sammanslutningar utan samband med anställningen
- tillfällig medverkan i press, radio och TV.

För universitetslärare räknas inte olika arvoderade akademiska aktiviteter och uppdrag som opponent- och sakkunniguppdrag, ledamotskap i betygsnämnd samt mindre omfattande uppdrag för t ex forskningsråd och vetenskapliga tidskrifter som bisysslor eftersom det här rör sig om arbete inom ramen för anställningen.

3. Otillåtna bisysslor

En bisyssla kan för en arbetstagare vara **tillåten** eller **otillåten**.

De **otillåtna bisysslorna** kan delas in i

1. förtroendskadliga bisysslor
2. arbetshindrande bisysslor och
3. konkurrensbisysslor.

3.1 Förtroendskadliga bisysslor

Av 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) framgår att en arbetstagare, dvs. offentliganställd, inte får 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.

Detta förbud gäller samtliga arbetstagare oavsett anställningens art eller omfattning.

Syftet med förbudet för de offentliganställda att inneha förtroendskadliga bisysslor och de system som finns för att kontrollera de offentliganställdas bisysslor är att upprätthålla allmänhetens fulla förtroende för den offentliga förvaltningen, en grundsten i det svenska demokratiska samhället. Krav ställs på att beakta allas likhet inför lagen och iaktta saklighet och opartiskhet. Om det finns någon omständighet som kan rubba förtroendet till den handläggandes opartiskhet i ärendet är denne jävig och får inte handlägga ärendet.

Av bestämmelsen i 7 § LOA om förbud för arbetstagare att ha bisysslor som kan rubba förtroendet till hans eller hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller skada myndighetens, dvs. Umeå universitets, anseende, följer att en universitetsanställd är förhindrad att åta sig bisysslor redan om de medför risk för att jäv uppkommer. Något jäv behöver således inte konstateras utan det räcker att en risk föreligger i det enskilda fallet. Av detta följer att en lärare inte kan åta sig undervisning åt en annan utbildningsanordnare, eller i egen verksamhet, om det finns risk för att läraren kan komma att examinera de studerande vid universitetet såvitt avser samma utbildning.

Det är inte tillåtet för en arbetstagare att som bisyssla utöva en verksamhet på sådant sätt att det ger intryck av att universitetet medverkar i eller auktoriserar verksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i densamma. Universitetets logotyp eller annat kännetecken för universitetet får inte användas i samband med någon verksamhet, som utförs som bisyssla av en universitetsanställd. En arbetstagare får inte heller medverka i reklam och marknadsföring av ett visst läromedel på ett sådant sätt att det kan uppfattas som att universitetet står bakom läromedlet eller rekommenderar detta. Marknadsföring av bisysslor via hemsidor på universitetets datanät är inte heller tillåten.

Bland de faktorer som påverkar bedömningen om en bisyssla är förtroendskadlig eller ej kan nämnas;

- omfattningen av bisysslan
- den ekonomiska ersättning som utgår
- i vilken grad bisysslan har beröring med institutionens/enhetens verksamhetsområde
- nivån på arbetsuppgifterna i bisysslan (enkla eller av mer kvalificerat slag) och vilket verksamhetsinflytande som den anställde har inom bisysslefföretaget
- den anställdes ställning inom högskolan (t ex rektor, dekanus, prefekt)

- 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)

Risken för förtroendeskada ökar i situationer där berörd arbetstagare har typiskt myndighetsutövade funktioner, förvaltar allmän egendom, har befattning med upphandlingsfrågor eller utövar tillsyn över offentlig verksamhet.

Dåvarande UHÄ uttalade i ett tillsynsärende angående bisysslor för en professor bl a följande

”Bedömningen kan här inte ske enbart ur arbetsgivarens synpunkt, utan måste sättas in i ett vidare perspektiv som innefattar bedömning av tänkta effekter på allmänhetens förtroende för den fria forskningen i stort. Mycket höga krav kan ställas på forskningens objektivitet och de ordinarie professorernas roll härvidlag. Ett inte endast tillfälligt engagemang som företrädare för parts- eller intressegrupp måste i en bredare allmänhets ögon vara ägnat att rubba förtroendet för vederbörande i sin forskar/expertroll står helt oberoende. UHÄ ställer sig därför tveksam till en sådan bisysslas lämplighet.”

3. 2 Arbetshindrande bisysslor

I det **allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) 2002** anges i 1 kap 15 § 2 st att arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

Bedömningen här bygger till stor del på bisysslans omfattning. Det är inte tillåtet att en arbetstagare vid sidan av sin tjänst bedriver förvärvsarbete eller innehar privata uppdrag av sådan omfattning att det inverkar menligt på dennes möjligheter att sköta sin tjänst. Även om bisysslan inte bedrivs på arbetstid kan den ändå medföra att en anställd inte sköter sitt arbete tillfredställande. En bisyssla av större omfattning eller mer kvalificerad art kan även innebära risk för att den bedöms utgöra en förtroendeskadlig bisyssla. Likaså är fallet när bisysslan genererar god avkastning. Det är arbetsgivaren som avgör var denna gräns går.

Inom Umeå universitet förutsätts en heltidsanställd utföra ett 100-procentigt arbete för sin huvudsyssla. Varje bisyssla skall utföras helt utanför universitetsanställningen. Ingen bisyssla får således innebära någon nedsättning av arbetstagarens totala årsarbetstid. Även en bisyssla som omfattar ett fåtal timmar per år kan beroende av omständigheterna anses vara arbetshindrande varför det inte är möjligt – och inte heller lämpligt – att ange någon generell tidsgräns för arbetshindrande bisysslor.

Omständigheter som kan tyda på att bisysslan är arbetshindrande är omfattande frånvaro, otillfredsställande arbetsprestationer samt lång tidsutdräkt att fullgöra en ålagd uppgift.

3. 3 Konkurrensbisysslor

Av **ALFA 2002**, 1 kap. 16 § framgår att arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet inte får 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). Innehav av konkurrensbisyssla medför också stor risk för att förtroendeskada anses föreligga.

Det som sägs ovan gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Huvudregeln är alltså att konkurrensbisysslor är otillåtna. Om arbetsgivaren lämnat medgivande till sådan bisyssla, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Umeå universitet bedriver uppdragsverksamhet i form av uppdragsforskning och uppdragsutbildning. En arbetstagare vid universitetet får inte som bisyssla utöva en verksamhet som konkurrerar med den verksamhet som universitetet själv bedriver vid någon av sina institutioner eller andra arbetsenheter eller i annan form. En arbetstagare som överväger att utöva en verksamhet som normalt kan och bör bedrivas av Umeå universitet skall innan bisysslan påbörjas begära tillstånd till detta om inte fullständig klarhet kan nås vid ett muntligt samråd med dekanus eller motsvarande om att bisysslan ej konkurrerar med någon av Umeå universitets verksamheter.

Innebörden är i allt väsentligt att den som är anställd vid Umeå universitet inte får ha uppdrag hos eller själv driva företag inom området för universitetets verksamhet. Inom grundutbildningen innebär förbudet t ex att en arbetstagare kan bedriva sådan verksamhet endast om universitetet aktivt på förfrågan avböjt att anordna den efterfrågade utbildningen.

4. Särskilda regler för lärare

4.1 Forskning och utvecklingsarbete

I 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) stadgas 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, om lärare därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan bisyssla – som brukar betecknas som ämnesbunden eller FoU-bisyssla – skall hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen.

Regeln skall ses positivt på så sätt att den ger lärarna rätt att ha bisysslor inom anställningens ämnesområde på ett sätt som inte medges andra offentligt anställda. Syftet är att på bästa sätt ta tillvara den samhällsliga resurs som finns i den högt kvalificerade och specialiserade kompetensen hos universitetets lärare. Lärarna uppmuntras på detta sätt att vara delaktiga i överföringen av kunskap till samhällets nytta. Dessutom kan verksamheten inom universitetet förstärkas genom erfarenheterna från den externa verksamheten.

Som exempel på ämnesbundna FoU-bisysslor kan nämnas:

- Rådgivning i vetenskapliga frågor eller annat jämförbart konsultuppdrag inom lärarens ämnesområde
- Produktion i egen regi som grundar sig på lärarens egna uppfinningar eller av läraren utvecklade produktionsmetoder
- Ledamot i styrelse för ett bolag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde

Bisysslor som inte kan anses utgöra ämnesbundna FoU-bisysslor, och därför skall bedömas enligt huvudreglerna ovan, är t ex följande:

- Uppdrag som läraren erhåller på grund av sin allmänna – och mindre på grund av sin ämnesspecifika – kompetens
- Rena undervisningsuppdrag, oavsett om de avser lärarens ämnesområde eller ej

För att kunna accepteras får FoU-bisysslorna inte vara förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

Observera lärarens skyldighet att underrätta universitetet om sina bisysslor, se nedan.

5. Arbetsgivarens skyldighet att informera

Enligt 7 a § LOA skall arbetsgivaren på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla förtroendeskadlig och därmed otillåten enligt 7 § LOA.

Av 4 kap. 31 § högskoleförordningen framgår att högskolorna, utöver denna informationsskyldighet, på lämpligt sätt skall informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (se ovan). En högskola skall vidare ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen och, om en lärare begär det, lämna skriftligt besked i en sådan fråga.

Denna PM är en del av arbetsgivarens ålagda informationsskyldigheten.

Det förhållandet att arbetsgivaren har eller inte har lämnat information påverkar inte i sig bedömningen av om en viss arbetstagares bisyssla är förenlig med bestämmelsen om förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA eller inte.

6. Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter

Enligt **7 b § LOA** skall en arbetstagare på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Detta gäller alla anställda oavsett anställningens art eller omfattning.

För arbetstagare som omfattas av **chefsavtalet 2001** gäller enligt 9 § 2 p avtalet att denne är skyldig att självmant lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Vilka som omfattas av Chefsavtalet framgår av rektors beslut om Redovisning av bisysslor för lärare och anställda som omfattas av Chefsavtalet 2007-03-20, dnr 390-991-07.

En skyldighet att lämna uppgifter om sina bisysslor måste av naturliga skäl omfatta alla slags bisysslor, men arbetsgivaren kan givetvis när det finns skäl begränsa sin begäran om uppgifter till att avse bara vissa typer av bisysslor. Myndigheterna bör vid utövandet av sin rätt att begära in uppgifter beakta integritetsaspekterna. Kontrollsyftet kan ofta uppnås genom att uppgifter i första hand bara begärs in om arten av de bisysslor som de anställda har. Först om det finns någon särskild anledning bör detaljerade uppgifter om bisysslor begäras in från en arbetstagare. Myndigheterna har att vid utövande av befogenheten att begära in uppgifter beakta det allmänna kravet på saklighet och opartiskhet i 1 kap. 9 § regeringsformen och givetvis inte tillämpa sin befogenhet på ett sätt som strider mot bestämmelser i grundlagarna.

För **lärare** gäller därutöver enligt 4 kap. 32 § högskoleförordningen att en lärare är skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde – oavsett om bisysslan gäller forskning, utvecklingsarbete eller annan verksamhet som t ex undervisning, samt oavsett bisysslans omfattning och varaktighet.

Högskolan skall dokumentera underrättelserna och dokumentationen skall hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. Formerna för och omfattningen av denna redovisning och vilka som omfattas av begreppet lärare framgår närmare av rektors beslut om Redovisning av bisysslor för lärare och anställda som omfattas av Chefsavtalet 2007-03-20, dnr 390-991-07

Skyldigheten att utan särskild anmaning redovisa bisysslor inom befattningens ämnesområde gäller enbart universitetslärare. Ibland kan det likväl uppstå situationer där arbetsgivaren misstänker att en annan arbetstagare än lärare har en bisyssla som negativt påverkar sättet att utföra arbetsuppgifterna.

I det **allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) 2002** regleras detta förhållande genom bestämmelsen i 1 kap. 15 § att 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. Har arbetsgivaren medgivit den anställde att ha en konkurrensbisyssla är den anställde enligt 1 kap 16 § 2 st skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av bisysslan.

7. Beslut om att upphöra med förtroendeskadliga bisysslor

Enligt 7 c § LOA skall en arbetsgivare besluta att en arbetstagare, som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § LOA, skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering. En tvist som rör ett sådant beslut skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister och kan därför inte överklagas förvaltningsrättsligt.

När en fråga om förtroendeskadlig bisyssla aktualiseras, skall universitetet i varje enskilt fall göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse för att bevara allmänhetens förtroende för opartiskheten, dvs. bedöma hur stor risken är i det aktuella fallet och vilken riskgrad som kan vara försvarlig. Såväl universitetets som den enskilde arbetstagarens uppgifter skall vägas in.

Här följer som **exempel** några officiella ställningstaganden i fråga om förtroendeskada som kan tjäna till vägledning.

1. En försöksledare vid ett universitet har uppdrag hos ett enskilt företag

Vid ett universitet bedrevs inom en institution forskning rörande ventilation. Försöksledaren X var en av de projektansvariga för denna forskning. X ägde dessutom hälften av aktierna i ett bolag som tillverkade och försålde ventilationsdelar. Andra företag i ventilationsbranschen hade ifrågasatt institutionens objektivitet och integritet. Såväl universitetsstyrelsen som regeringen ansåg att X:s verksamhet hos bolaget var förtroendeskadlig och därför otillåten. (regeringen, beslut 29 maj 1980)

2. En professor och en förste forskningsingenjör vid en högskola har aktier i ett enskilt företag

Professorn X var prefekt för den berörda institutionen inom vilken även den förste forskningsingenjören Y arbetade. X och Y ägde vardera en tredjedel av aktierna i bolaget A och var dessutom båda ledamöter i samma bolags styrelse. Bolaget A ägde hälften av aktierna i ett annat bolag B, i vars styrelse professorn X ingick som ledamot. A- och B-bolagen bedrev båda ekonomisk verksamhet inom institutionens verksamhetsområde. Institutionen hade i väsentlig omfattning bedrivit uppdragsforskning för A- och B-bolagens räkning. Enligt regeringens bedömning var X:s och Y:s engagemang i bolagen förtroendeskadligt och därmed att anse som otillåten bisyssla. (regeringen, beslut 16 september 1982)

3. En forskningsingenjör vid Institutet för rymdfysik (IRF) hade en egen firma för tillverkning och försäljning av elektronisk utrustning, m.m.

IRF hade till uppgift att bedriva och främja forskning och utveckling samt mät- och registreringsverksamhet. Vid institutet arbetade forskningsingenjören Q bl.a. som teknisk projektledare. Q hade också en enskild firma som arbetade med dels tillverkning och försäljning av datorer och därtill hörande utrustning, dels konsultverksamhet inom området elektronik och datorteknik. Q utgjorde vidare ensam styrelse i ett aktiebolag med hustrun som suppleant. Q hade dessutom aktier i ett annat bolag som sedermera sattes i konkurs. Regeringen bedömde med hänsyn till den anknytning som fanns mellan Q:s arbetsuppgifter och den verksamhet han hade vid sidan av sin anställning att Q:s bisysslor var oförenliga med LOA (och således otillåtna) 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.

4. Chefen för en statlig skola driver ett företag inom samma verksamhetsområde som skolans

Justitiekanslern (JK) har anförts kritik mot att chefen för försvarets brevskola (vars uppgift är bl.a. att meddela korrespondensundervisning och att utveckla och framställa utbildningshjälpmedel) tillåts driva ett eget företag inom samma verksamhetsområde som skolans, eftersom denne därigenom hade åsidosatt bestämmelserna i LOA, dvs. då bisysslan var förtroendeskadlig och således otillåten. (JK, beslut 20 december 1974)

8. Ansvar och påföljder

Om arbetstagaren vägrar att lämna uppgifter när det begärs eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter, kan han eller hon för detta – liksom för andra brott mot skyldigheter i anställningen – drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder, såsom disciplinpåföljd och uppsägning.

Universitetet har som sagts ovan skyldighet att förbjuda förtroendeskadliga bisysslor och kan också ålägga en anställd att upphöra med arbetshindrande bisysslor. Rättelse vid överträdelser mot regelverket bör i första hand åstadkommas genom samtal och rådgivning med den anställde. Om en anställd inte rättar sig efter universitetets beslut beträffande otillåtna bisysslor eller annars inte följer universitetets regler angående bisysslor, kan det bli aktuellt med disciplinpåföljd (varning eller löneavdrag) och i sista hand, vid allvarliga förseelser, skiljande från anställningen.

9. Information och rådgivning

Universitetet skall på lämpligt sätt informera sina anställda om vilka bisysslor som enligt myndighetens uppfattning är förtroendeskadliga. Det är inte alltid enkelt att ge generell hållbara råd, utan varje situation måste bedömas för sig. Denna PM är som tidigare nämnts ett led i denna information. Bisysleproblematiken tas även upp i samband med lokala personalutbildningar av olika slag.

Individuell rådgivning samt information i frågor om bisysslor till prefekter/motsvarande och anställda lämnas inom universitetet i första hand av universitetsjuristerna och personalchefen.

Universitetet är dessutom skyldigt att på begäran av en arbetstagare lämna skriftligt besked om en bisyssla enligt universitetets bedömning är förenlig med 7 § LOA och 3 kap. 7 § högskolelagen. Sådana ärenden avgörs enligt delegationsordningen av universitetsdirektören efter beredning av universitetsjuristen.

10. Sammanfattning

Utgångspunkten är att allt arbete som en anställd utför åt universitetet sker i anställningen, om uppgifterna omfattas av densamma. Anställda kan ibland ha sysslor eller verksamheter vid sidan av anställningen, s.k. bisysslor. Bisysslor kan vara tillåtna eller otillåtna.

Förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande bisysslor är otillåtna. För lärare gäller en något större frihet i detta avseende än för övriga anställda. I varje enskilt fall blir det fråga om en individuell bedömning av om bisysslan är otillåten eller inte. Lärare är skyldiga att självmant anmäla alla bisysslor med anknytning till anställningens arbetsområde samt, enligt lokala föreskrifter, alla bisysslor som innebär företagsengagemang. Chefer är skyldiga att anmäla alla bisysslor. Övriga anställda har skyldighet att på begäran uppge vilka bisysslor de har.