



Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer

Beslutsfattare: Rektor

Avdelning/kansli: Personalavdelningen

Handläggare: Jeanette Kankfelt

Beslutsdatum: 2020-02-26

Träder i kraft: 2020-04-01

Giltighetstid: Tills vidare

Bör uppdateras före: 2022-12-31

Ev dokument som upphävs: Rektors beslut 2015-01-19, Riktlinjer för bisysslor, SLU.ua.2014.1.1-3565

Bilaga till: Rektors beslut 2019-11-10

Riktlinjer för bisysslor

Sammanfattning

En bisyssla är ett arbete eller en verksamhet som en medarbetare driver eller har vid sidan av sin anställning vid SLU. Grundregeln är att SLU:s medarbetare får ha bisysslor förutsatt att nedanstående regler följs:

1. Bisyslan får inte konkurrera med SLU:s affärsverksamhet.
2. Bisyslan får inte riskera SLU:s anseende eller riskera att påverka allmänhetens förtroende för SLU.
3. Bisyslan får inte hindra medarbetaren att utföra sitt ordinarie arbete, eller innebära att arbetet blir lidande.

Riktlinjer och kommentarer för de tre undantagen finns i detta dokument.

Medarbetarnas skyldigheter

Alla medarbetare ska känna till dessa riktlinjer och anmäla sina eventuella bisysslor för bedömning i Primula självservice.

Vid det årliga medarbetarsamtalet ska närmsta chef fråga medarbetaren om hen har någon bisyssla. Om en medarbetare har en bisyssla, eller om en redan anmäld bisyssla har ändrats, ska medarbetaren anmäla bisyslan igen så att närmsta chef kan bedöma den. Om en medarbetare vill påbörja en bisyssla under året ska medarbetaren anmäla det så att chefen kan bedöma bisyslan. Det ska göras innan bisyslan påbörjas.

För lärare gäller även ytterligare regler, se nedan.

Vad är en bisyssla?

En bisyssla är all aktivitet som en medarbetare utför vid sidan av sina huvudsakliga arbetsuppgifter och som inte kan hänföras till privatlivet. Det gäller oavsett om bisysslan är permanent eller tillfällig, avlönad eller oavlönad. Typen av bisyssla har betydelse när det ska bedömas om bisysslan är tillåten eller inte. Även extraarbete åt SLU eller annan myndighet kan betraktas som bisyssla.

Varför regleras bisysslor?

SLU är en myndighet och måste säkerställa att allmänheten har förtroende för universitetet och dess medarbetare. Allmänheten ska aldrig behöva tvivla på att universitetets medarbetare är sakliga och opartiska när de utövar offentlig verksamhet.¹

Det är viktigt för SLU som arbetsgivare att medarbetarna gör en fullgod arbetsinsats och ägnar sin kraft åt det arbete de får lön för att utföra.² Universitetet ska inte heller behöva konkurrera med sin egen personal.

Bisysslor regleras dels i lagar och förordningar, dels i kollektivavtal. Där framgår om och i vilken utsträckning de anställda får ägna sig åt bisysslor.³

Huvudregel: bisysslor är tillåtna

En anställd väljer förstås själv vad hen gör på fritiden. Om en anställd vill ägna sig åt en fritidssysselsättning som kan betraktas som bisyssla finns det emellertid vissa regler att ta hänsyn till. Det är den anställdas ansvar att anmäla bisysslor för bedömning.

Huvudregeln för bisysslor är att de är tillåtna. En statsanställd har eget ansvar för att inte utöva otillåtna bisysslor. Handläggningen av frågor om bisysslor ska präglas av öppenhet, men med respekt för den personliga integriteten. Alla bisysslor som anmäls ska bedömas.

Bisysslor som normalt är tillåtna⁴:

- politiska, statliga och kommunala uppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- uppdrag inom fackliga organisationer⁵
- förtroendeuppdrag inom ideella organisationer, till exempel bostadsrättsföreningar, och sammanslutningar utan samband med anställningen.

¹ Riksrevisionsverkets rapport "Bisysslor inom universitet och högskolor" 1995:45 sid 61.

² Riksrevisionsverkets rapport "Bisysslor inom universitet och högskolor" 1995:45 sid 61.

³ Lagen om offentlig anställning, anställningsförordningen, högskolelagen samt villkorsavtal.

⁴ Se bl.a. Riksrevisionsverkets rapport "Bisysslor inom universitet och högskolor" 1995:45 sid 62, Arbetsgivarverkets cirkulär 2002:A 8 sid 14.

Otillåtna bisysslor

Bisysslor är otillåtna under vissa omständigheter och delas in i tre kategorier:

- konkurrensbisysslor
- förtroendeskadliga bisysslor
- arbetshindrande bisysslor.

Medarbetarens närmsta chef och den överordnade chefen, om sådan finns, avgör utifrån gällande regelverk om en bisyssla är tillåten eller inte. Vid tveksamhet ska närmsta chef kontakta personalavdelningen för samråd med gruppen för bisysslebedömning.

Konkurrerande bisysslor

En anställd vid SLU får inte ha uppdrag eller driva verksamhet inom områden där universitetet bedriver affärsverksamhet.

När det ska bedömas om en anmäld bisyssla är konkurrerande eller inte ska arbetsgivaren göra en samlad bedömning i varje enskilt fall.

Bedömningsfaktorer kan vara följande:

- Kan bisysslans verksamhet utföras av SLU?
- Gäller det uppdragsforskning eller uppdragsutbildning inom ett område som SLU kan bedriva?
- Skulle den anställda kunna utföra arbetsuppgifterna i bisysslan inom ramen för sin anställning (befattning och arbetstid)?
- Bisysslans omfattning och beskaffenhet.
- Medarbetarens arbetsuppgifter på SLU kan också ha betydelse.
- Geografisk närhet kan vara en faktor som har betydelse när det gäller konkurrerande verksamhet.

Sedan tidigare får en veterinär anställd vid SLU inte bedriva eller delta i annan klinisk veterinärverksamhet i Uppsala, Stockholms eller Västmanlands län. Begreppet geografisk närhet kan ses vidare än denna tidigare skrivning, men det kan ge en vägledning till bedömning.

Förtroendeskadliga bisysslor

Det är otillåtet att bedriva en verksamhet på ett sådant sätt att det ger intryck av att universitetet medverkar i verksamheten, auktoriserar den eller på annat sätt garanterar innehållet i den. SLU:s logotyp eller resurser i form av lokaler, utrustning, personal, förbrukningsmaterial med mera får inte användas i bisyssleverksamheten. Bisysslan ska även på andra sätt hållas klart åtskild från den anställdas arbete som SLU-anställd. Detta gäller användandet av t.ex. SLU:s epost, adress och telefonnummer.

När det ska bedömas om en anmäld bisyssla är förtroendeskadlig eller inte ska universitetet göra en samlad bedömning i varje enskilt fall. Det som ska bedömas är om verksamheten på något sätt kan påverka allmänhetens förtroende för universitetets

opartiskhet.

Hur stor är risken för att förtroendet rubbas och vilken riskgrad kan vara försvarlig?

Det räcker alltså att det finns en risk för att opartiskheten ska ifrågasättas. Vid bedömningen ska universitetet ta hänsyn till vilka arbetsuppgifter den anställda har i sin huvudanställning vid universitetet, vilket slags verksamhet SLU bedriver och vad bisysslan går ut på.

Arbetshindrande bisysslor

En medarbetare får inte ha så omfattande bisysslor att hen inte kan utföra sitt ordinarie arbete på ett tillfredsställande sätt. Exempel på omständigheter som kan indikera att en bisyssla är arbetshindrande kan vara återkommande eller oredovisad frånvaro, arbetsprestationer av låg kvalitet eller lång tid för att fullgöra en arbetsuppgift. Ett exempel på arbetshindrande bisyssla kan vara när en anställd, till exempel en lärare, inte vill undervisa när det är lämpligast för utbildningen eller tackar nej till uppdrag inom institutionen och som anledning anger sin bisyssla.

Särskilda regler för universitetslärare

Lärare (på SLU: professorer, lektorer) har i förhållande till andra statligt anställda en utökad och lagstadgad rätt att utöva ämnesanknutna bisysslor inom forskning och utveckling (FoU-bisysslor). Detta innebär att lärare får ha en annan anställning, uppdrag eller utöva verksamhet utanför anställningen på SLU om det innebär forskning eller utvecklingsarbete inom sitt ämnesområde.

Dessa bisysslor får dock inte skada förtroendet för SLU. I dessa FoU-bisysslor ryms heller inte undervisning som bisyssla. Bisysslan ska hållas klart åtskild från anställningens arbete.

Skillnaden mot övriga bisysslor är att samtliga lärare behöver anmäla även att de **inte** innehar en FoU-bisyssla i Primula självservice.

En universitetslärare kan ha olika arvoderade akademiska aktiviteter och uppdrag som inte räknas som bisysslor. Det gäller bland annat följande typer av uppdrag, som betraktas som arbete inom ramen för anställningen:

- opponent- och sakkunniguppdrag
- ledamot i betygsnämnd
- mindre omfattande uppdrag för till exempel forskningsråd och vetenskapliga tidskrifter.

Affärstransaktioner

Tänk på att alla konsultuppdrag inom SLU måste följa upphandlingsreglerna.

En bisyssla, även om den är godkänd sedan tidigare, får normalt inte leda till någon form av affärstransaktion mellan SLU och en medarbetare eller en medarbetares företag. Om

beställaren trots detta anser att en sådan transaktion är motiverad måste den godkännas i förväg av dekanen, universitetsdirektören eller rektor.

För institutioner och enheter under en fakultet är det respektive fakultets dekan som godkänner sådana transaktioner. För personal inom administrationen, biblioteket, egendomsförvaltningen och Universitetsdjursjukhuset är det universitetsdirektören, eller den som universitetsdirektören delegerat befogenheten till, som beslutar. För personer direkt underställda rektor beslutar rektor.

Vad händer om en medarbetare har en otillåten bisyssla?

Om det bedöms att en sedan tidigare godkänd bisyssla ska upphöra helt eller delvis ska medarbetaren, efter samtal kring detta, få ett skriftligt och motiverat beslut om det. Innan det beslutas att bisysslan ska upphöra ska samråd hållas med personalavdelningen.

Ett beslut om att medarbetaren ska upphöra med en förtroendeskadlig bisyssla gäller omedelbart. Om bisysslan inte är tillåten enligt reglerna om konkurrens eller hindrande av arbetet ska beslutet föregås av förhandling enligt 11–14 §§ i medbestämmandelagen (MBL).

Om medarbetaren inte rättar sig efter arbetsgivarens beslut kan det leda till disciplinpåföljd (varning eller löneavdrag). Om medarbetaren efter det fortfarande inte rättar sig efter arbetsgivarens beslut kan medarbetaren sägas upp eller avskedas från anställningen.

Innan beslut kan fattas om disciplinpåföljd eller om skiljande från anställning ska förhandlingar hållas enligt 11–14 §§ MBL. Beslut om disciplinpåföljd regleras i 14–16 §§ i lagen om offentlig anställning, och beslut om fränskiljande från anställning regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Beslut om disciplinpåföljd eller skiljande från anställningen av professorer prövas av Statens ansvarsnämnd. Det gäller både fullmaktsanställda och befordrade/rekryterade professorer.