



Riktlinje för bisyssla vid KTH

I denna riktlinje framgår de regler om bisyssla som gäller för arbetstagare vid KTH. En central uppgift för en högskola är enligt 1 kap 2 § HL, förutom forskning och utbildning, att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet. KTH ser positivt på att dess anställda deltar i samhällsdebatten och att forskare och lärare utbyter erfarenheter med både näringslivet och samhället i övrigt. Som exempel kan anges erfarenhetsutbyte med skolor, andra myndigheter eller företag.

Allmänt om bisysslor

Vissa sysslor som statsanställda har vid sidan om sin statliga anställning är inte tillåtna. Myndigheter ska, enligt svensk grundlag, beakta allas likhet inför lagen och vara objektiva i förhållande till medborgarna. Sålunda ställs det höga krav på statsanställdas integritet. De får inte inneha förtroendeskadliga bisysslor, d.v.s. ägna sig åt verksamheter vid sidan av anställningen som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet eller skada myndighetens anseende. Statliga myndigheter kan därutöver också förbjuda arbetshindrande bisysslor och konkurrerande bisysslor.

Reglerna om förtroendeskadlig bisyssla finns i lagen om offentlig anställning, LOA. För lärare inom universitet och högskolor finns även särskilda regler i högskolelagen (1992:1434), HL, och högskoleförordningen (1993:100), HF, vilka innebär en utökad rätt för lärare att ägna sig åt bisysslor som rör forskning och utveckling (FoU-bisysslor), men också en plikt att anmäla ämnesanknutna bisysslor till arbetsgivaren.

Redovisning av bisyssla

På begäran ska arbetstagare redovisa eventuell bisyssla samt lämna in de uppgifter som KTH behöver för att kunna bedöma bisysslan.¹

För lärare² och chefer³ gäller dessutom att på *eget initiativ* anmäla ny bisyssla eller förändring av omständighet som kan ha betydelse för tillåtlighet av redan tillåten bisyssla. Det finns också en skyldighet att informera KTH om risk för jävsförhållande i bisyssla.

Bisyssla redovisas på särskild blankett, se blankettarkivet.

Vägledning

Vid osäkerhet om en bisyssla är tillåten ska arbetstagaren söka vägledning hos närmaste chef, HR-ansvarig på skola eller HR avdelningen på GVS.

¹ 7 b § Lag (1994:260) om offentlig anställning

² Se 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434)

³ Avser arbetstagare som omfattas av chefsavtalet

Definition av bisyssla

En bisyssla är i princip varje syssla som utövas vid sidan av den ordinarie anställningen och som inte hänför sig till privatlivet. Även extraarbete för KTH eller annan myndighet kan vara att betrakta som en bisyssla. En bisyssla kan också bestå av egen verksamhet eller fritidsverksamhet. Definitionen av bisyssla gäller oberoende av bisysslans omfattning, tidsmässig varaktighet eller om ekonomisk ersättning erhålls.

Exempel på privata aktiviteter som inte utgör bisysslor kan vara skötsel av egen egendom och privata familjeangelägenheter såsom t.ex. upprättande av bouppteckning.

Akademiska aktiviteter som är relaterade till anställningen vid KTH och som utförs inom ramen för detta räknas inte heller som bisysslor, t.ex. uppdrag som opponenter, sakkunniguppdrag, ledamot i betygsnämnd, uppdrag för forskningsråd och uppdrag som föredragshållare vid andra myndigheter/universitet.

Bedömning av bisyssla vid KTH

En helhetsbedömning av om bisysslan är tillåten görs alltid i varje enskilt fall utifrån samtliga relevanta omständigheter.

Om en bisyssla ska vara tillåten bedöms vanligen med utgångspunkt i arbetstagarens aktuella befattning på KTH. Förbudet mot förtroendskadlig och konkurrerande bisyssla gäller även då arbetstagaren är helt eller delvis ledig från sin anställning⁴.

Förtroendskadlig bisyssla

En arbetstagare vid KTH får inte ha någon anställning, uppdrag eller utöva någon form av verksamhet som kan rubba förtroendet för den anställdes egen eller någon annan anställdas opartiskhet i arbetet eller som kan skada högskolans anseende⁵. Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla gäller alla anställda oavsett befattning. Bestämmelsen innebär bland annat att en arbetstagare inte får åta sig bisysslor som medför att *jäv* uppkommer i tjänsteutövningen.

Det ska noteras att för att en förtroendskadlig bisyssla ska föreligga, krävs inte att en förtroendskada faktiskt uppkommer, utan bara att den *kan* uppkomma. Det är risken för förtroendskada som är det väsentliga i bedömningen om bisysslans tillåtlighet⁶. När risken för förtroendskada prövas görs en *samlad bedömning* av de omständigheter som kan påverka allmänhetens förtroende⁷. Det saker som främst påverkar bedömningen är:

- **Bisysslans omfattning och beskaffenhet⁸:** En omfattande bisyssla är svårare att bedöma och kan därför anses vara mer riskfylld. Bisysslor med uppgifter av mer kvalificerat art har ofta en högre risk för förtroendskada, det gäller även om bisysslan har

⁴ Jfr prop. 2000/01:147

⁵ Se 7 – 7 d §§ lag (1994:260) om offentligt anställda

⁶ Detta uttrycks i utredningen *Offentligt anställdas bisysslor på följande sätt*: ”Det krävs inte att den anställda verkligen har varit eller kan befaras bli partisk i ett visst ärende eller att dennes eller myndighetens förtroenden bland allmänheten rent faktiskt har minskar. Det räcker att det har funnits anledning för allmänheten att ifrågasätta myndighetens eller en arbetstagares objektivitet.” SOU 2000:80, s 88.

⁷ Jfr AD 2014 nr 45

⁸ A prop s 75 f.

beröring med högskolans verksamhetsområde (observera särskilda regler för lärare med FoU-bisysslor).

- **Arbetstagarens befattning och arbetsuppgifter vid KTH:** Endast en låg riskgrad kan accepteras om arbetstagarens arbetsuppgifter innefattar myndighetsutövning. Med myndighetsutövning avses maktutövande eller rättsvårdande uppgifter, tillsyn, förvaltning av allmän egendom eller upphandling. *Examination* utgör t.ex. myndighetsutövning⁹. Risken för att en bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig ökar även om arbetstagaren har en chefsbefattning/hög akademisk position, omfattande beslutsdelegation/budgetansvar eller om arbetstagaren i övrigt har stor möjlighet att påverka KTH:s verksamhet.
- **Eventuell ekonomisk ersättning för bisysslan**¹⁰: En bisyssla kan vara förtroendeskadlig även om det inte utgår någon ersättning. Utgår en stor ekonomisk ersättning kan det dock vara en omständighet som bidrar till att bisysslan bedöms vara förtroendeskadlig.

Konkurrerande bisyssla¹¹

Bisysslor som konkurrerar med forskning, utbildning, utvecklingsarbete, uppdragsforskning, uppdragsutbildning eller uppdragsbaserat utvecklingsarbete vid KTH får inte utövas.

Arbetshindrande bisyssla

En bisyssla bedöms vara arbetshindrande om den inverkar negativt på förmågan att utföra arbetet. I det fall en bisyssla tros orsaka bristande arbetsprestationen eller upprepad/omfattande frånvaro kan KTH förbjuda bisysslan. Bisysslans tidsmässiga omfattning bör inte överstiga 20 % av heltid.

Övriga begränsningar för samtliga bisysslor vid KTH

Tillåtna bisysslor ska hållas klart åtskilda från arbetstagarens arbete, med detta menas att bisysslan inte får utföras på arbetstid och att KTH:s personella och materiella resurser, såsom personal, maskiner, lokaler och förbrukningsmaterial, inte får tas i anspråk för bisysslan såvida det inte har träffats särskilt avtal om detta med rektor.

Bisysslan får inte heller utövas på ett sätt som innefattar marknadsföring av bisysslan inom KTH:s verksamhet, utan rektors skriftliga godkännande. Detta innefattar även användning av KTH:s logotyp, postadress, e-postadress, telefonnummer, hemsidor och datanätverk.

Undervisning

Det är inte tillåtet att såsom bisyssla utföra arbete med undervisning för KTH:s räkning med sådant upplägg som innefattar fakturering mot KTH via enskild firma eller bolag i vilket arbetstagaren eller närstående till arbetstagaren har styrelseuppdrag i eller ett ägarintresse.

Bisysslor som oftast är tillåtna

Nedan bisysslor tillåts i de flesta förekommande fall:

- Politiska och fackliga förtroendeuppdrag¹²

⁹ A SOU a s, SOU 2000:80 s 89, AD 1989 nr 23

¹⁰ SOU 1969:6 s 79

¹¹ Se Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

¹² Jfr AD 2011 nr 83

- Uppdrag på grund av domstols förordnande
- Statliga eller kommunala uppdrag i allmänhet
- Styrelseuppdrag i ideella föreningar, BRF-förening, samfällighet och dylikt

Särskilt om universitetslärares ämnesbundna Forsknings- och utvecklingsbisyssla (FoU-bisyssla)

Lärare¹³ vid KTH har utökade möjligheter att *inom motsvarande ämnesområde*¹⁴ som anställningen, ägna sig åt vissa bisysslor som rör forskning och utveckling, så kallade FoU-bisysslor.

Den utvidgade rätten för lärare att ägna sig åt FoU-bisysslor innebär en högre tolerans i frågan om bisysslor som har koppling till arbetsuppgifterna i anställningen och är av mer kvalificerad art, jämfört med vad som i normala fall gäller för statsanställda.

Exempel på tillåtna FoU-bisysslor vid KTH:

- Rådgivning i vetenskapliga frågor inom ämnesområdet för lärarens anställning
- Styrelseuppdrag inom ämnesområdet för lärarens anställning
- Konsultuppdrag inom ämnesområdet för lärarens anställning
- Uppdrag som grundar sig på uppfinning/produkt/metod som läraren har utvecklat inom ämnesområdet för anställningen

Hit räknas dock *inte*:

- Undervisning utgör inte en ämnesbunden FoU-bisyssla. Lärare vid KTH får inte som bisyssla utföra undervisningsuppdrag som konkurrerar med KTH:s undervisningsuppdrag.¹⁵
- Bisyssla avseende forskning eller utvecklingsarbete som läraren har på grund av allmänna kunskaper snarare än ämnesspecifik kompetens är inte att anse som en FoU-bisyssla.

Övrigt gällande FoU-bisyssla

Med anledning av vikten av forskningens objektivitet bör en lärare t.ex. inte ha en bisyssla i ett företag som har ett intresse av att hävda en viss uppfattning på lärarens vetenskapsområde.

Risk för förtroendeskada kan också föreligga om läraren har ett stort inflytande i ett företag som bedriver verksamhet inom den egna gruppens ämnesområde eller om flera lärare vid en institution genom bisysslor har ett gemensamt ekonomiskt engagemang utanför KTH.

Engagemanget är särskilt allvarligt om det kan ge upphov till misstankar om att det påverkar institutionens verksamhet eller val av samarbetspartners eller om lärarna i sin privata verksamhet åtar sig uppdrag som hade kunnat lämnas till högskolan.

¹³ Med lärare avses professorer, gästprofessorer, adjungerad professor, lektor, biträdande lektor och adjunkt. Forskare och doktorander definieras inte som lärare. Jfr KTH:s anställningsordning.

¹⁴ Skolchef avgör gränsdragningen av enskild lärares specifika ämneskompetens i förhållande till aktuell bisyssla.

¹⁵ Skolchef avgör om KTH bedriver uppdragsundervisning

Särskilt om bisyssla vid samverkan med forskarbolag (forskning, nyttiggörande, kommersialisering)

Följande gäller för arbetstagare som utövar bisyssla i samverkan mellan KTH och forskarbolag som arbetstagaren har ett intresse i:

- Det ska redan i ansökan om forskningsmedel/projekt samt även vid tillkomsten av projektavtalet tydligt redovisas för KTH om eventuell omständighet som kan medföra risk för intressekonflikt, jävsförhållande eller annan förtroendeskada mellan forskarbolaget, arbetstagaren/arbetstagarens forskargrupp och KTH.
- Det ska senast vid projektavtalets tillkomst vara klarlagt att forskarbolaget kan följa dess åtaganden enligt projektavtalet med egna anställda¹⁶.
- Berörd arbetstagare ska inte vara projektledare i projektet och det ska även undvikas att arbetstagaren ingår i projektets styrgrupp. Det är dock möjligt att ingå i styrgruppen om det är nödvändigt med hänsyn till forskningen. I sådant fall ska KTH (skolchef) utse en överordnad till arbetstagaren som är den tjänsteman som företräder KTH i samtliga projektbeslut som inte enbart avser forskningsåtgärder av löpande slag¹⁷.
- Berörd arbetstagare ska inte ansvara för utvärdering av projektet, resultat eller samverkan.

Övrigt gällande bisyssla som utövas i samverkan mellan KTH och forskarbolag som arbetstagare har ett intresse i

KTH ska särskilt beakta risken för förtroendeskadlighet vid samverkan med forskarbolag i vilket flera arbetstagare eller en hel forskargrupp har ett intresse i.

KTH och arbetstagaren ska vidta nödvändiga åtgärder för att undvika risk för jäv eller förtroendeskada ifråga om KTH:s saklighet och opartiskhet vid beredning och beslut avseende myndighetsutövning, ekonomiska transaktioner, avtalshantering, fakturahantering, attesthantering, akademiska frågor och processer, forskningsfinansiering, etc.¹⁸

Beslut om bisyssla och överprövning av beslut om bisyssla

Beslut om bisyssla

Det åligger varje chef på KTH att säkerställa att dennes medarbetare anmäler bisysslor.

Skolchef, HR-ansvarig vid skola, arbetstagares närmaste chef samt personalchefen vid KTH har rätt att i enskilt fall begära in redovisning av bisyssla från viss arbetstagare. Personalchefen vid KTH äger därutöver rätt att begära allmän redovisning av bisyssla för arbetstagare vid KTH.

¹⁶ Villkoret gäller inte om projektresultatet inte förutsätter att arbete utförs i forskarbolaget.

¹⁷ Exempel på beslut som inte är löpande forskningsåtgärd: Ändring av projektets forskningsinriktning, ändring av projektavtalet, upphandling/inköp, utvärdering, budget/attestfrågor, anställningsfrågor.

¹⁸ Jfr jävsreglerna i 16-18 §§ förvaltningslagen (2017:900)

Arbetstagares närmaste chef bedömer initialt om omständigheterna är sådana att skäl finns att utredas vidare för att bedöma om bisysslan är otillåten.

Skolchef beslutar, efter samråd med personalchef, om förbud av bisyssla som bedöms vara otillåten avseende arbetstagare som inte omfattas av chefsavtalet.

Gäller det en arbetstagare som omfattas av chefsavtalet ska rektor fatta beslut om förbud av bisyssla.

KTH lämnar skriftligt besked om sysslans tillåtlighet.

Överprövning av beslut om bisyssla

Arbetstagare ska ges ett skriftligt besked om förbud att utöva bisyssla och beskedet ska innehålla en motivering.

KTH:s beslut att inte tillåta en bisyssla på grund av *förtroendeskadlig* ska inte samverkas enligt reglerna i Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)¹⁹. KTH:s beslut om att inte tillåta en bisyssla på grund av *arbetshindrande* eller *konkurrerande* ska samverkas enligt KTH:s samverkansavtal, om arbetstagaren är medlem i en fackförening som KTH har avtal med.

KTH:s beslut om att inte tillåta en bisyssla kan prövas rättsligt i tingsrätt och/eller i Arbetsdomstolen²⁰.

Påföljder vid utövande av otillåten bisyssla

Den arbetstagare som åtar sig eller fortsätter utöva en otillåten bisyssla eller den som underlåter att anmäla en bisyssla, kan drabbas av arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd enligt Lagen om offentlig anställning (LOA), skiljande från anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) eller åtalsanmälan.²¹

¹⁹ Medbestämmandelagen (1976:580)

²⁰ Lag om rättegång i arbetstvist (1974:371)

²¹ Se 22 § lag (1994:260) om offentlig anställning