

# **Riktlinjer om bisysslor**

**Gäller fr.o.m. 2020-12-03**

**Dnr 1-918/2020**



**Karolinska  
Institutet**



## Riktlinjer om bisysslor

### INNEHÅLL

1. Syfte
2. Allmänt om bisysslor
3. Vad är en bisyssla
4. Tillåtna bisysslor
5. Otillåtna bisysslor
  - 5.1 Allmänt
  - 5.2 Förtroendeskadliga
    - 5.2.1. Särskilt om jäv
  - 5.3 Arbetshindrande
  - 5.4 Konkurrerande
6. Restriktioner i samband med bedrivande av bisysslor
  - 6.1 Allmänna restriktioner
  - 6.2 Nyttjande av KI:s resurser
  - 6.3 Affärstransaktioner med anställds-, anhörigs eller annan närståendes företag
7. Särskilt om anknutna vid KI
8. FOU-bisyssla
  - 8.1 Allmänt
  - 8.2 Lärarundantaget och annan äganderätt
9. Forskningsetik
10. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter
11. Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter
  - 11.1 Särskilt för lärare
  - 11.2 Särskild upplysningsplikt för vissa chefer
12. Bedömning och beslut
13. Ansvar och påföljd vid otillåten bisyssla

<b>Diarienummer:</b> 1-918/2020	<b>Dnr för föregående version:</b> 1-744/2017	<b>Beslutsdatum:</b> 2020-12-03	<b>Giltighetstid:</b> Fr.o.m 2020-12-03 och tillsvidare
<b>Beslut:</b> Rektor		<b>Dokumenttyp:</b> Riktlinjer	
<b>Handläggs av avdelning/enhet:</b> HR-avdelningen		<b>Beredning med:</b> Juridiska avdelningen, HR-avdelningen, ledningen.	
<b>Revidering med avseende på:</b> Omarbetad med avseende på nya rutiner för redovisning av bisysslor.			

## 1. Syfte

I offentlig verksamhet i allmänhet och i myndighetsutövning i synnerhet är det viktigt att allmänheten har ett orubbat förtroende för universitet som myndighet och för enskilda tjänstemän. I Karolinska Institutets (KI) uppdrag ingår att bedriva utbildning, utföra forskning och utvecklingsarbete och samverka med det omgivande samhället samt att informera om sin verksamhet. KI ska även verka för att forskningsresultat kommer allmänheten till nytta.

Allmänheten har utöver intresset av öppenhet och frihet i forskningen också ett starkt legitimt intresse av att den forskning som bedrivs kan omsättas i olika nyttigheter. För att kunna göra detta behöver KI samverka med såväl näringslivet som samhället i övrigt.

KI är positivt inställd till att anställda åtar sig uppdrag och är involverade i verksamhet utanför KI, inom sina respektive kompetensområden, under förutsättning att detta sker i samförstånd och i enlighet med det regelverk som gäller. Riktlinjerna ska underlätta hanteringen av regelverket.

## 2. Allmänt om bisysslor

En anställd förfogar fritt över sitt privatliv men i den mån som en statligt anställd vill ägna sig åt sysselsättningar i form av bisysslor finns vissa regler att ta hänsyn till. Statligt anställdas intresse, att vid sidan av sin anställning kunna ha bisysslor, ska avvägas mot andra befogade intressen. Det viktigaste intresset, som regleras i lag, är samhällets och allmänhetens krav att anställdas bisysslor inte får kollidera med den statliga anställningen så att förtroendet för myndigheternas och deras anställdas integritet och oberoende sätts i fara. Andra intressen, som regleras i kollektivavtal, är dels arbetsgivarens intresse av att begränsa bisysslorna så att de inte hindrar den anställde från att ägna tillräcklig tid och kraft åt huvudsysslan, dels att arbetsgivaren i sin uppdragsverksamhet inte ska behöva möta konkurrens från sina egna anställda.

## 3. Vad är en bisyssla?

Begreppet bisyssla har definierats i förarbeten och praxis. Enligt dessa omfattar begreppet i princip varje syssla vid sidan av den anställning som får anses utgöra huvudanställning. Även extraarbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighets räkning kan vara att betrakta som bisyssla, liksom tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritid.

Med extraarbete för huvudarbetsgivarens räkning menas till exempel medverka i externa uppdrag eller hålla föredrag för andra myndigheter i syfte att marknadsföra KI. Dessa aktiviteter anses i de flesta fall ingå i anställningen vid KI och räknas därför inte som bisysslor, som till exempel att ingå i Nobelförsamlingen vid KI. Allt annat som inte sker inom ramen för anställningen anses vara en bisyssla, som till exempel ideella uppdrag för olika stiftelser och vetenskapliga sammanslutningar. Enligt besluts- och delegationsordningen är det prefekten för varje institution som bestämmer vilka uppdrag som ska anses ingå i anställningen.

Det gör detsamma om bisysslan är att hänföra till uppdrag eller anställning, eller till egen verksamhet. Det är också utan betydelse om bisysslan utförs åt privat eller offentlig uppdragsgivare, om den är avlönad eller inte. Vidare spelar det inte heller någon roll vilken omfattning bisysslan har.

Till aktiviteter som typiskt sett hör hemma på privatlivets område, och det som har omedelbart samband därmed, räknas att tillvarata egna eller närståendes rättsliga intressen, exempelvis upprätta familjerättsliga dokument, och att i egen eller närståendes sak föra talan inför domstol eller annan myndighet. Vidare anses inte medlemskap eller engagemang ideella föreningar som rör hobby- och fritidsaktiviteter, som idrotts- och musikklubbar, som bisyssla. Den kliniska delen i en kombinationsanställning utgör inte heller bisyssla.

Det är arbetsgivaren som gör bedömningen av vad som är en bisyssla. Den anställda ska endast rapportera sin aktivitet i enlighet med gällande riktlinjer om bisysslor. Allt arbete som en anställd utför åt KI ska ske inom ramen för anställningen. Om exempelvis en lärare bedriver undervisning eller utför tjänster inom ramen för forskning, alternativt bedriver undervisning åt en annan institution än den hen är placerad vid, är det likafullt att betrakta som arbete utfört i anställningen vid KI och därmed inte en bisyssla. Ersättning för detta utgår i form av lön eller övertidsersättning.

#### **4. Tillåtna bisysslor**

En anställd som har en bisyssla ska hålla denna klart åtskild från sin huvudsysselsättning vid KI. Detta innebär att KI:s resurser inte får tas i anspråk vid utförandet av bisysslan.

Nedan lämnas exempel på bisysslor som ska anmälas men som i normalfallet är tillåtna.

- Tillfällig medverkan i press, radio och TV (hänförliga till bisysslan).
- Uppdrag inom fackliga organisationer (i fråga om fackliga uppdrag bör arbetstagare som har till uppgift att förhandla för myndigheten, handlägga personalfrågor eller på annat sätt ta tillvara arbetsgivarens intressen, undvika styrelse- eller förtroendemannauppdrag hos en facklig organisation).
- Styrelseuppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar, som till exempel Vetenskapsrådet, Hjärt-Lungfonden eller Cancerfonden.
- Politiska förtroendeuppdrag samt andra statliga och kommunala uppdrag.
- Förtroendeuppdrag inom ideella organisationer och sammanslutningar utan samband med anställningen.
- Äga eller ha inflytande i ett företag såvida företagets verksamhet inte har beröring med KI:s verksamhet på ett sätt som kan rubba förtroendet för KI eller konkurrera med KI:s verksamhet.
- Inneha styrelseuppdrag så länge det inte är arbetshindrande eller riskerar att rubba förtroendet för KI.

## 5. Otilåtna bisysslor

### 5.1 Allmänt

Offentliga arbetstagares rätt att ha bisysslor har begränsats genom författning och avtal. De statsanställdas bisysslor regleras dels i offentlighetsordning genom författning i fråga om så kallade förtroendskadliga bisysslor, dels genom avtal mellan parterna på den statliga arbetsmarknaden i fråga om så kallade arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor.

Bedömningen av om en bisyssla är tillåten är en helhetsbedömning utifrån samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet. En bisysslas tillåtlighet bedöms vanligen med utgångspunkt i arbetstagarens aktuella befattning på ett statligt universitet. En bisyssla kan vara tillåten för en person men otilåten för en annan. De generella riktlinjer som finns ska ge ett stöd men en individuell prövning ska göras och beslut fattas mot bakgrund av ett antal faktorer. Förbudet mot förtroendskadlig och konkurrerande bisyssla gäller dock även då arbetstagaren är tjänstledig från sin anställning eller har beviljats ledighet enligt lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

### 5.2 Förtroendskadliga

Förbudet mot förtroendskadliga bisysslor är betingade av de särskilda krav på integritet som den offentliga anställningen ställer på arbetstagaren. Kravet kan härledas ur regeringsformen som bland annat slår fast att förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttäcka saklighet och opartiskhet. Denna objektivitetsprincip betyder bland annat att en offentlig anställd inte får låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn. Objektivitetsprincipen återspeglas också i reglerna om jäv i förvaltningslagen.

Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla tar sikte på förhållandet mellan myndigheten och allmänheten. En anställd får inte inneha anställning eller uppdrag eller i övrigt utöva någon verksamhet som riskerar att rubba allmänhetens förtroende för hans opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Detta innebär att en anställd inte får åta sig en bisyssla som medför risk för att jävssituationer kan uppkomma eller andra situationer där den anställdes objektivitet och saklighet kan ifrågasättas.

Det räcker att det kan finnas anledning för allmänheten att ifrågasätta myndighetens eller någon anställdes objektivitet för att en bisyssla ska klassificeras som förtroendskadlig. När det gäller risken för att myndighetens anseende skadas bör det särskilt noteras att det inte är nödvändigt att något speciellt inträffat som kan sätta allmänhetens tilltro på spel. Det är tillräckligt att anseendet kan skadas på grund av bisysslans blotta existens. Detta kan exempelvis vara fallet när det för allmänheten kan framstå som att bisysslan i själva verket bedrivs av KI eller att bedrivaren av bisysslan i allmänhetens ögon får en särställning på grund av kopplingen till KI:s verksamhet. Andra exempel som kan nämnas är när det för allmänheten framstår som att KI:s verksamhet

stys på ett visst sätt (till exempel utifrån skäl som gagnar eller motiveras av utomståendes intressen) som föranleds av den anställdes bisyssla.

Vidare ökar risken för förtroendeskadlighet om:

- bisysslan är omfattande och bedrivs under en lång tidsrymd,
- bisysslan konkurrerar med KI:s uppdragsverksamhet,
- bisysslan ger omfattande ekonomisk ersättning och arbetsuppgifterna i huvudanställningen kräver särskilt orubbat förtroende (till exempel myndighetsutövande, förvaltande, upphandlings- eller tillsynsuppgifter)
- KI:s personella och materiella resurser tas i anspråk för bisysslan.

Betydelse fästs även vid arbetstagarens direkta eller indirekta ekonomiska fördelar av bisysslan.

### 5.2.1 Särskilt om jäv

Risken för att en bisyssla är förtroendeskadlig ökar om utövandet av den medför risk för jäv. Följaktligen måste även regler om jäv i 16-18 §§ förvaltningslagen (2017:900) beaktas. Det ska dock framhållas att även om en jävssituation kan lösas i det enskilda fallet kan en bisyssla ändå bedömas som otillåten.

Beslutsfattare och handläggare har en skyldighet att se till att vara objektiva i sin hantering av ett ärende de kan påverka. Alla anställda har därför en skyldighet att anmäla och självant ge till känna varje händelse där fråga om jäv kan uppkomma. Viktigt att notera är att det inte är den anställdes egen uppfattning om sin objektivitet som är avgörande för bedömningen av huruvida jäv föreligger. Det som är viktigt i sammanhanget är hur allmänheten uppfattar handläggningen av ett ärende där beslutsfattarens och handläggarens opartiskhet kan sättas i fråga. För mer information om jäv hänvisas till KI:s riktlinjer om jäv (dnr 1-405/2019).

### 5.3 Arbetshindrande

Arbetshindrande bisysslor regleras i kollektivavtal som talar om att det finns en skyldighet för arbetstagaren att lämna uppgift om och i vilken omfattning hen har en bisyssla. Regleringen syftar till att motverka att en anställd missköter sitt arbete på grund av bisysslan. Det är den anställdes ansvar att se till att dennes bisysslor inte är arbetshindrande och att den anställda utträttar arbete i tillräcklig och avtalad omfattning.

Beträffande omfattning av tidsåtgång hänförlig till bisysslor, utöver ordinarie tjänstgöring, görs bedömningen av prefekten vid institutionen eller närmaste chef.

Utgångspunkten är att det ska ställas de krav som normalt gäller för anställda med likartade arbetsuppgifter vid KI. Omfattande frånvaro, otillfredsställande arbetsprestationer eller att hen tar lång tid på sig att fullgöra en arbetsuppgift är omständigheter som beaktas vid bedömningen. Om en anställd hänvisar till en bisyssla som skäl för att utebli från arbetet eller avböjer en viss arbetsuppgift med anledning av sin bisyssla är det ytterligare skäl för att förbjuda en bisyssla.

## 5.4 Konkurrerande

Konkurrerande bisysslor regleras i kollektivavtal och tar sikte på bisysslor som konkurrerar med den verksamhet som KI bedriver. En anställd får inte bedriva forskning, utbildning eller utvecklingsarbete utanför KI, om denna verksamhet bedrivs eller avses bedrivas inom KI:s uppdragsverksamhet.

## 6. Restriktioner i samband med bedrivande av bisysslor

Nedan följer några viktiga restriktioner som ska beaktas i samband med bedrivande av bisysslor.

### 6.1 Allmänna restriktioner

- Allt arbete som en anställd vid KI utför åt universitetet ska ske inom ramen för anställningen. Ersättning får endast ske i form av lön eller övertidsersättning.
- Den anställde ska hålla sina bisysslor klart åtskilda från KI:s verksamhet.
- En anställd får inte vid utövande av bisysslor ge intryck av att KI medverkar i verksamheten, auktoriserar verksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i densamma.
- KI:s varumärke, mejladress, telefonnummer eller annat kännetecken får inte utan särskilt beslut användas i verksamhet som utförs som bisyssla.
- Marknadsföring av bisyssla via KI är under inga omständigheter tillåten.

### 6.2 Nyttjande av KI:s resurser

- KI:s lokaler, tjänster, utrustning, material m.m. får inte utnyttjas i samband med utövande av bisysslor, om inte särskilt skriftligt avtal träffats därom. KI ska, i de fall det godkänns, ha full kostnadstäckning för användningen av sådana resurser.
- Doktoranders studie-/anställningstid får inte utnyttjas inom verksamheten i en anställds företag oavsett om det är fråga om bisyssla eller i något annat sammanhang, om inte synnerliga skäl föreligger. Om synnerliga skäl föreligger för att få nyttja doktoranders studie-/anställningstid ska prefekten vid berörd institution fatta ett skriftligt och välmotiverat beslut härom.
- Frågan om äganderätten respektive nyttjanderätten till forskningsresultat regleras i styrdokument om immateriella tillgångar och näringslivssamverkan. Forskningsmaterial i form av forskningsdata (rådata och dokumentation) som genereras i ett forskningsprojekt eller som ingår som delar i ett forskningssamarbete tillkommer KI och inte den enskilde forskarens eller forskargruppen, varken under pågående projekt eller när det avslutas, oavsett om projektet finansierats med externa medel.

### **6.3 Affärstransaktioner med anställds-, anhörigs eller annan närståendes företag**

- En bisyssla ska normalt inte föranleda affärstransaktion mellan KI och en anställd vid KI, eller med näringsverksamhet som denne har verksamhetsinflytande i. Detta gäller även om medarbetaren är helt eller delvis tjänstledig från anställningen och oavsett om bisysslan som sådan har godkänts eller inte av KI.
- Med affärstransaktion menas att anställd säljer varor eller tjänster till KI genom fakturering från näringsverksamhet som denne har inflytande i. Sådana affärstransaktioner får endast förekomma om det föreligger särskilda skäl och under förutsättning att det är fråga om en unik prestation som inte kan utföras av annan. Transaktionen ska i sådant fall godkännas i förväg genom särskilt beslut av universitetsdirektören.
- Affärstransaktioner mellan KI och ett företag som innehas av anhörig/närstående, nära bekant eller affärskompanjon till en anställd vid KI får äga rum om denne inte är involverad i eller kan sägas vara berörd av transaktionen.
- Om den anställda på något sätt är involverad anses ärendet känsligt ur jävssynpunkt. Sådana ärenden är endast tillåtna efter godkännande av universitetsdirektören, genom särskilt beslut. Med inblandning i ett ärende menas beredning, deltagande vid sammanträden, delaktig vid beslut och annat som kan påverka ett ärendets utgång.

### **7. Särskilt om anknutna vid KI**

Som anknuten anses personer som inte är anställda vid KI men som deltar i verksamheten vid KI inom ramen för anställningen hos en annan arbetsgivare, samt personer som erhåller stipendier som postdoktor eller som har annan huvudsaklig försörjning.

Den som är anknuten ska vid anknyningsprocessen, dvs. när anknyningsavtalet tecknas eller förnyas, även redovisa eventuella bisysslor utöver sin huvudsakliga anställning hos sin arbetsgivare.

Bestämmelserna om bisysslor i författning och kollektivavtal gäller endast anställda vid KI. KI har dock rätt att bestämma hur hanteringen av bisysslor för anknutna ska utformas. Anknutna ska därför på begäran av prefekten redovisa bisyssla till KI. En sådan begäran kan ske när som helst, efter att anknyningsavtalet har tecknats.

Ifall en sådan begäran inte efterkoms ska anknyningen inte genomföras/förnyas eller i förekommande fall avslutas.



## **8. FoU-bisyssla (forskning och utveckling)**

### **8.1 Allmänt**

Universitetslärare har en utökad rätt att utöva ämnesanknutna s.k. FoU-bisysslor genom att de vid sidan av anställningen som lärare får ha anställning eller uppdrag att utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde.

Bisyslan får inte skada allmänhetens förtroende för KI. Bisyslan ska vidare hållas klart åtskild från lärarens arbete inom anställningen. Den får inte heller hindra lärarens ordinarie arbete eller konkurrera med KI:s verksamhet.

Regeln omfattar endast lärarnas FoU-verksamhet. Med lärare menas professorer, lektorer samt övriga personalkategorier som definieras som lärare enligt KI:s anställningsordning.

Regeln omfattar inte rena undervisningsuppdrag. Det omfattar inte heller uppdrag som läraren har på grund av sina mera allmänna kunskaper än sin ämnesspecifika kompetens. De bisysslor som avses är enligt förarbetena till bestämmelsen i 7 § högskolelagen (1992:1434), HL, till exempel rådgivning i vetenskapliga frågor och andra konsultuppdrag inom anställningens ämnesområde. Dit hör också verksamhet som grundar sig på lärarens uppfinningar inom ämnesområdet eller produktionsmetoder som hen utvecklat. Att vara ledamot i styrelsen för ett bolag, vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde, kan också betraktas som en FoU-bisyssla enligt bestämmelsen. Lärarna torde ha stora möjligheter att publicera kunskaper och insikter i skriftlig, eller annan form, på eget initiativ eller på uppdrag av privata förlag under förutsättning att det inte är arbetshindrande.

Bisyssla som innefattar utbildningsinsatser – exempelvis uppdragsutbildningar utanför universitetets ram kan utgöra en konkurrerande bisyssla om den bedrivs i konkurrens med KI och som därmed inte är tillåten.

Att rätten till FoU-bisysslor är utvidgad i förhållande till vad som gäller för övriga anställningskategorier innebär enbart att tröskeln för vad som anses utgöra en förtroendeskada är högre. Till skillnad från vad som i övrigt gäller ska vid bedömningen enbart beaktas om läraren genom bisyslan skadar allmänhetens förtroende för KI och således inte huruvida bisyslan kan rubba förtroendet för lärarens egen eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet. Vid bedömningen av förtroendeskadan ska även för FoU-bisysslor beaktas de faktorer som anges ovan om förtroendeskadliga bisysslor.

### **8.2 Lärarundantaget och annan äganderätt**

En central uppgift för KI är att, förutom forskning och utbildning, samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet.

Utgångspunkten är att äganderätten till immateriella tillgångar som skapas inom forskning och utbildning vid KI ska tillfalla upphovsmannen. För lärare gäller en

utvidgad rätt till patenterbara uppfinningar i jämförelse med vad som gäller i övriga arbetslivet.

## 9. Forskningsetik

Enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning får en arbetstagare inte åta sig något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för dennes opartiskhet i arbetet eller som kan skada den egna myndighetens anseende. Det är också av stor vikt att förtroendet för forskarnas verksamhet, deras objektivitet och integritet bibehålls. Det sagda anges även i högskolelagen som talar om att forskning får ske som bisyssla om läraren därigenom inte skadar förtroendet för högskolan.

Eftersom staten och medborgarna liksom de kommersiella intressenterna behöver tillförlitliga vetenskapliga resultat, samtidigt som det är av vikt att allmänheten kan behålla sitt förtroende för forskningen, är det en självklar sak att varje forskare ska eftersträva ett redligt förfarande. I 1 kap. 3 a § HL stadgas att ”i högskolornas verksamhet ska vetenskapens trovärdighet och god forskningssed värnas”.

Forskaren har ytterst själv ansvaret att se till att forskning som bisyssla ska utföras enligt gällande lag, bestämmelser samt interna regler vid KI. Samma etiska förhållningssätt som tillämpas i Sverige ska så långt som möjligt råda även vid utövandet av forskning som bisyssla utomlands. Bisysslor som betraktas som vetenskapligt tveksamma skadar förtroendet för KI och dess verksamhet.

Om prefekten, eller annan enligt delegationsordningen, bedömer att bisysslan inte uppfyller svenska regelverk och etikkrav ska den anställde delges sådan information. I de fall en redan godkänd bisyssla förändras, och det medför att svenska regelverk inte längre uppfylls, bör en omprövning göras av prefekten eller närmaste chef. Som exempel på tveksamma samarbeten som kan skada KI:s anseende är kopplingar till tobaksindustrin.

Vid redovisning av bisyssla förekommer ett antal frågor om forskningsetik som ska besvaras. Ytterligare stöd för KI:s bedömning kan ibland krävas genom en förfrågan till det vetenskapliga ombudet vid KI.

## 10. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter

Arbetsgivaren är skyldig att förbjuda en bisyssla som bedöms vara förtroendeskadlig. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan föranleda att en bisyssla är förtroendeskadlig och därmed otillåten.

Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Det är viktigt att arbetsgivaren, innan en bisyssla förbjuds, skaffar sig ett underlag för sitt beslut. Arbetsgivarens beslut är ett ställningstagande utifrån lag och ska därför inte förhandlas med några arbetstagarorganisationer enligt medbestämmandelagen (2017:362).

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagare att helt eller delvis upphöra med en bisyssla som arbetsgivaren anser vara arbetshindrande eller/och konkurrerande. Arbetsgivaren har alltså en möjlighet, ingen skyldighet, att förbjuda den.

I enlighet med besluts- och delegationsordningen är det är prefekten som beslutar om en anställd vid KI ska upphöra med, eller inte får åta sig, en förtroendeskadlig bisyssla. Detsamma gäller för bisyssla som denne bedömt vara arbetshindrande eller konkurrerande, och som ska förbjudas.

## **11. Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter**

Det finns ingen skyldighet för arbetstagaren att på eget initiativ anmäla bisysslor (med undantag för vissa chefer eller lärare i enlighet med nedanstående). Arbetstagaren ska dock på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om arbetstagarens bisysslor är förtroendeskadliga. Detta gäller alla anställda.

Det är den enskilde arbetstagaren själv som primärt bär ansvaret för bedömningen av en bisyssla är förenlig med lag eller inte (observera att med detta menas utövandet av bisysslan och inte huruvida den ska anmälas eller inte). Den anställde förutsätts ha grundläggande kännedom om vilka bisysslor som kan vara olämpliga att inneha. En anställd som är osäker på om en bisyssla är tillåten eller inte, bör alltid samråda om saken med sin närmaste chef eller ta kontakt med HR-avdelningen.

### **11.1 Särskilt för lärare**

En lärare är skyldig att hålla KI underrättad om de bisysslor som hen har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. För lärare gäller således att KI ska hållas underrättad om dennes bisysslor, vilket innebär att läraren ska självmant och så snart som möjligt lämna besked om förändringar av bisysslan. Redovisningen ska innefatta uppgifter om bisysslans art och omfattning.

För lärare med förenad anställning ska en underrättelse om bisysslor ske till respektive arbetsgivare.

### **11.2 Särskild upplysningsplikt för vissa chefer**

En arbetstagare inom staten med anställningar som ställer särskilt höga krav på förtroende, exempelvis chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen, ska självmant anmäla bisysslor. Hit räknas rektor vid KI.

Vissa chefer inom staten har en särskild skyldighet att självmant anmäla bisysslor enligt KI:s lokala avtal om chefskretsens omfattning, nedan Chefsavtalet. Avtalet gäller den lokala chefskretsen vid KI såsom den har fastställts av KI och de lokala arbetsgivarorganisationerna.

## 12. Bedömning och beslut

Varje bisyssla bedöms individuellt. En bisyssla kan därför vara tillåten för en person men inte för en annan. Beslut om bisysslans tillåtlighet beror på många anledningar och ska fattas mot bakgrund av ett antal faktorer. Det är arbetsgivaren som bedömer och beslutar om bisysslor. Vem som är anvisad att göra denna bedömning och fatta dessa beslut på arbetsgivarens vägnar regleras av besluts- och delegationsordningen.

KI ska fatta ett särskilt beslut om att en anställd ska upphöra med en bisyssla eller förbjuda den anställde att åta sig bisysslan.

## 13. Ansvar och påföljd vid otillåten bisyssla

KI har skyldighet att förbjuda förtroendeskadliga bisysslor och kan också ålägga en anställd att upphöra med en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Rättelse vid överträdelser mot regelverket bör i första hand åstadkommas genom samtal och rådgivning med den anställde för att kunna avhjälpa bristen. I de fall det inte går att avhjälpa bristerna ska arbetsgivaren fatta ett beslut om att bisysslan är otillåten samt ålägga den anställde att upphöra med bisysslan.

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

Om den anställde trots uppmaning, eller efter att ett beslut fattats, inte rättar sig efter KI:s beslut beträffande otillåtna bisysslor kan det bli aktuellt med disciplinpåföljd (varning eller löneavdrag) och i sista hand, vid allvarliga förseelser, skiljande från anställningen. Detta gäller alla former av bisysslor, alltså även arbetshindrande och konkurrerande. Ett sådant beslut tas av KI:s Personalansvarsnämnd (PAN) eller Statens ansvarsnämnd (SAN), beroende på vilken anställd det gäller.

Valet av påföljd vid en otillåten bisyssla påverkas av om arbetsgivaren har eller inte har varit tydlig med att informera om vilka regler som gäller för bisysslor. Ett beslut från arbetsgivaren att den anställde ska upphöra med en bisyssla kan inte överklagas men kan ändå bli föremål för överprövning enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister, med arbetsdomstolen som sista instans.