

Beslut 2007-05-16

Rektor

Dnr 536/22/2007

POLICY FÖR BISYSSLOR

Polycyn beslutad av rektor 2007-05-16. Beslutet ersätter alla tidigare beslut i ärendet.

Regler

Södertörns högskolas bestämmelser och föreskrifter angående bisysslor grundar sig på lagen (1994:260) om offentlig anställning, förvaltningslagen (1986:223), högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen (1998:1003) samt Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). Mer om regler se bilaga 1. Allmänna råd om bisysslor återfinns i Arbetsgivarverkets cirkulär 2002:A8.

Den 1 januari 2002 infördes i lag en skyldighet för en arbetstagare att på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor (7 b § LOA). Beträffande arbetstagare inom staten, bl.a. för de som omfattas av ALFA, gäller dock den begränsningen att arbetsgivaren får begära uppgifter bara om han eller hon anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina uppgifter. I högskoleförordningen (4 kap 32§) finns också en bestämmelse om att en lärare är skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde s.k. FoU-bisysslor. Uppgiftsskyldigheten enligt 7 b § LOA omfattar alla slags bisysslor.

Det är dock viktigt för arbetsgivaren att vid utövandet av rätten att begära in uppgifter beakta integritetsaspekterna. Man bör inte begära in fler eller mer detaljerade uppgifter än vad som behövs för att kunna bedöma om det förekommer bisysslor som kan vara oförenliga med anställningen. Ofta kan det räcka att uppgifter i första hand bara begärs in om arten och omfattningen av de bisysslor som den anställde har. Först om det finns någon särskild anledning till det bör detaljerade uppgifter om bisysslan begäras in från arbetsgivaren.

Riktlinjer

- Allt arbete som en anställd vid högskolan utför åt högskolan sker inom ramen för hans/hennes anställning. Ersättning sker i form av lön eller övertidsersättning. Att ta ut lön för reguljärtarbete i form av konsultarvode till eget företag är inte tillåtet. Ersättning för undervisning som lärare gör under arbetstid vid t ex annan institution ska lämnas till heminstitutionen.
- På Södertörns högskola ska prefekter och avdelningschefer ansvara för att anställda på institution respektive avdelning är informerade om högskolans policy och de lagar och förordningar som reglerar bisysslor.

- På Södertörns högskola ska alla anställda inför varje hösttermin och senast den 31 augusti varje år redovisa bisysslor till ansvarig chef (rektor, högskoledirektör, prefekt, avdelningschef). Anmälan om bisysslor ska göras oavsett om den anställda innehar bisyssla eller inte. Vid förändringar under året ska anmälan uppdateras. Anmälan/uppdateringen ska göras i Primula, (Min sida/Bisyssla i vänstermarginalen.)
- Prefekter och avdelningschefer ska senast 30 september varje år bedöma om bisysslan strider mot gällande regler eller inte.
- Anmälningsskyldigheten omfattar samtliga, dvs. både tillsvidare och tidsbegränsade anställda, deltidsanställda liksom heltidsanställda.
- Prefekters och högskoledirektörens bisysslor anmäls till rektor. Avdelningschefer bisysslor anmäls till högskoledirektören. Rektors bisysslor anmäls till regeringen.
- Prefekten ska ta upp tveksamma ärenden med rektor för bedömning. Avdelningschefer ska ta upp tveksamma ärenden med högskoledirektören för bedömning.
- Institutionen eller motsvarande ska dokumentera bisysslor. Dokumentationen ska vara ordnad så att det fortlöpande går att följa vilka bisysslor varje anställd har.
- En anställd som inte lämnar uppgift, lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter eller fortsätter med otillåten bisyssla kan riskera disciplinära påföljder och i allvarliga fall uppsägning.
- Om en anställd påbörjar eller fortsätter med en otillåten bisyssla ska ansvarig chef besluta att den anställda ska upphöra med bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.
- Reglerna angående förhandlingsskyldighet enligt 11-14 § § MBL behöver inte tillämpas innan beslut fattas som berör *förtroendeskadlig* bisyssla. Beslut om *arbetshindrande- eller konkurrensbisyssla* ska däremot föregås av förhandling enligt MBL.

Begreppet bisyssla

Med bisyssla menas varje anställning, uppdrag eller engagemang som en anställd ägnar sig åt vid sidan av sin anställning vid Södertörns högskola och som inte kan hänföras till privatlivet.

Tillåten eller otillåten bisyssla

Som huvudregel gäller att statligt anställda fritt förfogar över sin fritid, och att den enskilde själv avgör hur han eller hon vill använda denna. Bisysslor som normalt är tillåtna är: Statliga och kommunala uppdrag, politiska, fackliga eller andra ideella förtroendeuppdrag, förtroendeuppdrag inom ideella föreningar och sammanslutningar utan samband med anställning (T.ex. idrotts- och bostadsrättsföreningar), tillfällig medverkan i massmedia.

Utgångspunkten är att en bisyssla är tillåten under förutsättning att den inte är;

- förtroendeskadlig
- arbetshindrande eller
- konkurrerande.

Förtroendeskadlig bisyssla

LOA 7 § innehåller ett allmänt förbud för arbetstagare att ha en förtroendeskadlig bisyssla. Bestämmelsen lyder:

”En arbetstagare får inte 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.”

Syftet med förbudet för offentliganställda att ha förtroendeskadliga bisysslor är att upprätthålla allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen. Förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor gäller därför samtliga anställda.

Det är t ex inte tillåtet att en anställds bisyssla ger intryck av att Södertörns högskola är engagerad i verksamheten. Därför får t ex högskolans logotyp inte användas utan tillstånd från högskolan i samband med verksamhet som en anställd bedriver vid sidan av sin anställning. Högskolans hemsidor får inte heller användas för att t ex marknadsföra bisysslor. Anställda får inte använda högskolans tillgångar som lokaler, utrustning och inredning eller involvera andra anställda eller studenter i bisyssleverksamheten utan tillstånd från högskolan.

I vissa fall kan också ett fackligt förtroendeuppdrag vara förtroendeskadligt. T.ex. om prefekt eller avdelningschef medverkar i lokala löneförhandlingar för sin organisations räkning eller på annat sätt företräder organisationens medlemmar.

Kännedom om förtroendeskadlig bisyssla

Om högskolan får kännedom om att en anställd har eller har för avsikt att påbörja en bisyssla som inte är förenlig med bestämmelsen om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla i LOA 7 § ska ansvarig chef (rektor, högskoledirektör, prefekt, avdelningschef) informera den anställda om högskolans policy och de lagrum som reglerar bisysslor. Om den anställda påbörjar eller fortsätter med bisysslan efter påpekandet ska ansvarig chef så snart som möjligt fatta beslut om att den anställda ska upphöra med bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. (Se exempel på motivering till beslut i Arbetsgivarverkets cirkulär, 2002: A8). Reglerna angående förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL behöver inte tillämpas innan beslut fattas eftersom beslutet anger arbetsgivarens ställningstagande till en fråga om tillämpning av ett förbud riktat mot den anställda och förändrar inte arbetstagarens anställningsförhållanden.

Den anställda har möjlighet att själv eller genom den arbetstagarorganisation som den anställda är medlem i yrka att beslutet ska upphävas. Mål om tillämpningen av LOA handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans.

Arbetshindrande bisyssla

Kollektivavtalet ALFA 1 kap 15 § berör arbetshindrande bisyssla. I avtalet framgår 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.”

”Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet.”

Bedömningen av om en bisyssla är arbetshindrande utgår från de krav och skyldigheter som är förenade med anställningen. En bisyssla får inte vara så omfattande eller förlagd till tid så att den hindrar den anställda att utföra sitt ordinarie arbete eller arbete på övertid som beordrats. Bisysslan bedöms vara arbetshindrande om den anställda avböjer eller vägrar att utföra arbetsuppgifter med hänvisning till sin bisyssla. Beslut om arbetshindrande bisyssla ska föregås av förhandling enligt 11-14 §§ MBL.

Konkurrensbisyssla

I kollektivavtalet ALFA 1 kap 16 § om konkurrensbisyssla framgår:

"Arbetstagare vid myndighet, som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet, får inte inneha 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"

"Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren (regeringen) medger något annat. Om ett sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan."

Anställda på Södertörns högskola får inte konkurrera med uppdragsverksamhet som högskolan bedriver. Är den anställda osäker om bisysslan strider mot förbudet ska prefekt eller avdelningschef vidtalas för bedömning.

En bisyssla kan var konkurrerande t ex om högskolan eller institution gör en överenskommelse om undervisning på en annan högskola. Konkurrens uppstår om en anställd lärare bedriver undervisning vid det lärosätet utanför ramen för överenskommelsen.

Kännedom om arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla

Om högskolan får kännedom om att en anställd har eller har för avsikt att påbörja en arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla ska den anställda informeras om högskolans policy och de lagrum som reglerar bisysslor. Om den anställda påbörjar eller fortsätter med bisysslan efter påpekandet ska ansvarig chef så snart som möjligt fatta beslut om att den anställda ska upphöra med bisysslan. Ett beslut ska föregås av förhandling enligt 11 respektive 13 § MBL. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. (Se exempel på motivering till beslut i Arbetsgivarverkets cirkulär, 2002: A8).

Särskilda regler för lärare

För universitet och högskolor finns i Högskolelagen 3 kap 7 § en regel om bisysslor som innebär att lärare vid sidan av sin anställning får ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde om läraren inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan bisyssla ska hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen vid Södertörns högskola. Regeln innebär att lärare uppmuntras till delaktighet i utbyte av kunskap och samverkan med det omgivande samhället. En dylik bisyssla brukar betecknas som ämnesbunden eller FoU-bisyssla. FoU-bisysslorna får för att kunna accepteras inte vara förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

Lärares bisysslor ska enligt lag dokumenteras (Högskoleförordningen 4 kap 32 §). På varje institution ska de vara ordnade så att det fortlöpande går att följa vilka bisysslor varje lärare har.

Bilaga 1

REGLER OM BISYSSLOR

Lag (1994:260) om offentlig anställning

7 §

"En arbetstagare får inte 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."

7 a §

"Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §."

7 b §

"En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor."

7 c §

"En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering."

7 d §

"Ordinarie domare, chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen och direktörer för allmänna försäkringskassor skall på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har."

14 §

"En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas."

37 §

"Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister."

42 §

"Föreskrifterna i 11-14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare skall upphöra med eller inte åta sig bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §."

Anställningsförordningen (1994:373)

3 § 1.

"Frågor om anställnings upphörande och frågor om bisyssla som avses i 7 a-7 d §§ lagen om offentlig anställning handhas och prövas av regeringen när det gäller chefen för en myndighet som lyder omedelbart under regeringen."

11 §

"Anmälan av bisysslor enligt 7 d § lagen om offentlig anställning skall ske skriftligt."

Kollektivavtalet ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal)

Arbetshindrande bisyssla

1 kap 15 §

"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."

"Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet."

Konkurrensbisyssla

1 kap 16 §

"Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte 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."

"Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren (regeringen) medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan."

Högskolelagen (1992:1434)

3 kap 7 §

"En lärare vid en högskola får vid sidan av sin anställning som lärare ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan bisyssla skall hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen."

Högskoleförordningen (1993:100)

4 kap 31 §

"Högskolorna skall på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap 7 § högskolelagen. En högskola skall ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, skall högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga."

4 kap 32 §

"En lärare är skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan skall dokumentera underrättelserna. Dokumentationen skall hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har."