

REGLER OM BISYSSLOR OCH RAPPORTERING FÖR ANSTÄLLDA VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2018-11-07
Giltighetstid	Från 2019-01-01 och tillsvidare
Sammanfattning	Samtliga anställda inom Göteborgs universitet omfattas av regler om bisysslor. Göteborgs universitet har som arbetsgivare skyldigheter som arbetsgivare dels att begära in uppgifter om bisysslor och dels vidta åtgärder om rapporterade bisysslor strider mot lag eller kollektivavtal. Denna policy reglerar anställdas rättigheter och skyldigheter att inneha och rapportera bisysslor. Policyn beskriver också Göteborgs universitets skyldigheter att vidta åtgärder vid otillåtna bisysslor.

REGLER OM BISYSSLOR OCH RAPPORTERING FÖR ANSTÄLLDA VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Med hänvisning till Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) 7-7c §§, Högskolelagen (1992:1434; HL) 3 kap. 7 §, Högskoleförordningen (1993:100; HF) 4 kap. 14-15 §§, Centrala Villkorsavtal 13 kap 10 § samt Chefsavtalet 9 § pkt 2 fastställs följande lokala regler för anställda vid Göteborgs universitet.

1. Metodstöd

För hjälp med tillämpningen av dessa regler har personalchef fattat beslut om metodstöd. Dokumentet med metodstöd finner du under medarbetarportalen/om din anställning.

2. Inledning

I LOA 7§, som gäller samtliga anställda inom Göteborgs universitet så länge anställningen pågår, stadgas att en arbetstagare inte får ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för den anställdes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Reglerna gäller oavsett anställningsform eller omfattningen av anställningen.

Reglerna tillämpas således även på både vikarier och deltidsanställda.

Göteborgs universitet har en lagstadgad skyldighet enligt 7c§ LOA att genom beslut förbjuda förtroendeskadliga bisysslor.

2.1 Vad är en bisyssla?

Det finns ingen lag eller avtal som reglerar vad en bisyssla är. Enligt praxis från Arbetsdomstolen (AD) och LOA:s förarbeten är en bisyssla enligt LOA i princip varje syssla, tillfällig eller permanent, vid sidan av en tjänstemans huvudtjänst, som inte kan hänföras till privatlivet. Det är utan betydelse om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte. Även extra arbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighet kan vara bisyssla. Den anställdes sysselsättningsgrad på Göteborgs universitet spelar ingen roll, inte heller om bisysslan påbörjades före det att anställningen på Göteborgs universitet påbörjades.

2.2 För vilka gäller reglerna om bisyssla?

För lärare och chefer gäller särskilda regler, se nedan. Reglerna om bisyssla gäller även om den anställda är tjänstledig eller av annan anledning frånvarande från arbetet.

Notera att det i 3§ lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet stadgas att sådan verksamhet inte får konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Anställd som med stöd av 3 kap 8§ Högskolelagen och 4 kap 2§ Högskoleförordningen innehar s.k. förenad anställning behöver inte redovisa anställningen vid sådan sjukvårdsenhet som avses i bestämmelsen. Har anställd på Göteborgs universitet med s.k. förenad anställning i annat fall bisyssla ska vid bedömning av tillåtligheten Göteborgs universitet vara att anse som huvudarbetsgivare.

3. Om bisysslors tillåtlighet

3.1 Allmänt om bisysslors tillåtlighet

Huvudregeln är att statligt anställda själva förfogar över sin fritid och att bisysslor därmed är tillåtna. Det finns dock i LOA regler avseende förtroendeskadlig bisyssla. Därutöver finns regleringar i kollektivavtal avseende arbetshindrande bisyssla och konkurrensbisyssla.

Exempel på bisysslor som normalt är tillåtna är:

- statliga och kommunala uppdrag
- politiska och andra ideella förtroendeuppdrag
- fackliga förtroendeuppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- tillfällig medverkan i massmedia

Om den anställde inte vill lämna så detaljerade uppgifter till arbetsgivaren att tillåtligheten av bisysslan kan bedömas har arbetsgivaren möjlighet att begära kompletteringar, se 4.1.

3.2 Särskilt om lärares bisyssla

För lärare finns särskilda regler om bisysslor. Definitionen på lärare ges i 4 kap Högskoleförordningen och Göteborgs universitets anställningsordning.

Enligt 3 kap 7§ Högskolelagen får en lärare vid sidan av sin anställning ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, s.k. FoU-bisyssla, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för universitetet. En sådan FoU-bisyssla ska hållas klart åtskild från lärarens arbete.

Denna särregel innebär en utvidgad rätt för lärare att ha bisysslor. Regeln gäller dock endast lärarens FoU-bisyssla och inte t.ex. rena undervisningsuppdrag.

3.3 Otillåten bisyssla

Med undantag för de under "allmänt om bisysslors tillåtlighet" uppräknade bisysslorna som normalt är tillåtna så får inte en bisyssla på något sätt inverka menligt på möjligheten att utföra huvudarbetsuppgifterna eller på något sätt skada relationen mellan anställd och huvudarbetsgivaren. En bisyssla är otillåten om den är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

3.4 Förtroendeskadlig bisyssla

Förtroendeskadlig bisyssla utgörs av verksamhet som kan rubba förtroendet för den anställdes egen eller någon annan anställds objektivitet eller som på annat sätt kan skada universitetets anseende.

3.5 Arbetshindrande bisyssla

En arbetshindrande bisyssla är en bisyssla som innebär att den negativt påverkar den anställdes förmåga att utföra sina huvudsakliga arbetsuppgifter.

3.6 Konkurrensbisyssla

Konkurrensbisyssla föreligger om en anställd vid universitetet utövar en verksamhet som konkurrerar med universitetets verksamhet. Undervisning och forskning utgör universitetets kärnverksamhet.

3.7 Övrigt om bisysslor

Alla bisysslor ska hållas klart åtskilda från den anställdes verksamhet vid universitetet. I varje enskilt fall skall göras en bedömning av risken för att universitetets förtroende skadas eller att bisysslan av annan anledning inte är tillåten.

4. Rapportering och åtgärder

4.1 Rapportering av bisyssla

Samtliga anställda har en skyldighet att på begäran lämna uppgifter till arbetsgivaren om de har eller inte har någon bisyssla. Detta oavsett om den är tillåten eller inte. Samtliga anställda har också en skyldighet att på begäran lämna de uppgifter som krävs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma bisysslans tillåtlighet. Frågan om den anställdes innehav av eventuella bisysslor ska tas upp i samband med det årliga utvecklingssamtalet och varje anställd ska i det sammanhanget göras uppmärksam på gällande regelverk kring bisysslor.

Rapportering av bisysslor ska göras årligen. Vet den anställda om att bisyssla ska påbörjas under året ska bisysslan rapporteras snarast. Arbetsgivaren är skyldig att kontinuerligt följa upp rapporterade bisysslor. Arbetsgivaren följer upp rapporteringsgraden av lärares bisyssla två gånger per år, i februari och september. Arbetsgivaren har rätt att begära in bisyssloredovisning från de anställda för att det ska vara möjligt att bedöma bisysslornas tillåtlighet. All rapportering av bisysslor ska göras i egenrapporteringen. Det åligger sedan den anställdes prefekt/motsvarande eller dekan/motsvarande att bedöma och fatta beslut om rapporterade bisysslor.

4.2 Lärares skyldighet att rapportera bisyssla

Lärare är skyldiga att kontinuerligt hålla universitetet underrättat om alla sådana bisysslor som har anknytning till anställningens ämnesområde (FoU-bisysslor). Detta kräver att varje lärare aktivt rapporterar, i egenrapporteringen, huruvida man har en bisyssla eller ej samt om man tagit del av regelverket. Lärare, som även har anställning vid sjukvårdsenhet (s.k. förenad anställning), ska inte redovisa den kliniska delen i denna anställning som bisyssla. Inte heller ska uppdrag som sakkunnig, opponent, ledamot i betygsnämnd, i forskningsråd eller som vetenskapligt råd i statlig myndighet redovisas som bisyssla.

4.3 Chefskretsens skyldighet att rapportera bisyssla

Befattningshavare som ingår i den lokala chefskretsen, för närvarande prorektor, dekaner, ordföranden i Lärarutbildningsnämnden, universitetsdirektören, överbibliotekarien och chefen för personalenheten inom gemensamma förvaltningen, är skyldiga att kontinuerligt hålla universitetet underrättat om samtliga bisysslor. Rapportering sker i egenrapporteringen. Lärare tillhöriga chefskretsen ska således på eget initiativ rapportera samtliga bisysslor, således även sådana bisysslor som inte har anknytning till anställningens ämnesområde.

5. Åtgärder vid misstanke om eller konstaterad otillåten bisyssla

Prefekt/motsvarande eller dekan/motsvarande som finner att en anställd har eller är på väg att skaffa sig en förtroendeskadlig-, arbetshindrande- eller konkurrensbisyssla har skyldighet att besluta att den anställda ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan i fråga.

En anställd som bryter mot dessa regler kan komma att bli föremål för arbetsrättsliga konsekvenser.

Vid behov av hjälp vid bedömning av tillåtligheten av bisyssla - kontakta det verksamhetsnära personalstödet.