



## Riktlinje om bisysslor

Detta styrdokument har beslutats av rektor (diarienummer V-2022-0669) och gäller från och med den 1 december 2022. Styrdokumentet reglerar, och informerar om, hantering av bisysslor. Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är personalavdelningen inom verksamhetsstödet.

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	2
1.1	Regelverk.....	2
1.2	Utgångspunkter vid bedömning av bisyssla .....	2
1.3	Utgångspunkter för arbetstagare vid KTH som har eller avser att åta sig bisyssla .....	2
1.4	Definitioner.....	3
2	Förtroendeskadlig bisyssla.....	4
2.1	Arbetstagarens ansvar .....	4
2.2	Arbetsgivarens ansvar och bedömning .....	4
2.3	Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall) .....	5
3	Lärares ämnesbundna forsknings- och utvecklingsbisyssla (FoU-bisyssla).....	6
3.1	Arbetstagarens ansvar .....	6
3.2	Arbetsgivarens ansvar och bedömning .....	6
3.3	Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall) .....	7
4	Arbetshindrande bisyssla .....	8
4.1	Arbetstagarens ansvar .....	8
4.2	Arbetsgivarens ansvar och bedömning .....	8
4.3	Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall) .....	8
5	Konkurrensbisyssla .....	8
5.1	Arbetstagarens ansvar .....	9
5.2	Arbetsgivarens bedömning .....	9
5.3	Arbetsgivarens beslut .....	9
6	Rättslig prövning av beslut om bisyssla .....	9
7	Konsekvenser vid utövande av otillåten bisyssla .....	9

# 1 Inledning

## 1.1 Regelverk

Den som är anställd vid Kungl. Tekniska högskolan är statligt anställd och med anställningen följer rättigheter och skyldigheter i lagar och andra författningar som var och en behöver känna till och följa i sitt arbete, såsom bestämmelserna om bisysslor. Av författning och av kollektivavtal följer att det finns olika typer av bisysslor.

Bestämmelser om förtroendeskadliga bisysslor finns i 7 – 7 d §§ lag om offentlig anställning (1994:260). Regler om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor finns i Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (2013-06-01), Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O (2017-10-01) och Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko (2017-10-01) (fortsättningsvis benämnda villkorsavtalen).

För lärare gäller också bestämmelserna om ämnesbunden forsknings- och utvecklingsbisyssla (FoU-bisyssla) i 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) och i 4 kap. 14-15 §§ högskoleförordningen (1993:100).

För vissa chefer finns det dessutom reglering i Chefsavtalet mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Seko (2010-10-01). Av överenskommelse om lokal chefskrets (V-2021-0172) framgår att prorektor, skolchef, universitetsdirektör och personalchef omfattas av chefsavtalet.

## 1.2 Utgångspunkter vid bedömning av bisyssla

Av regeringsformen följer att KTH och dess anställda ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet (objektivitetsprincipen). Vidare framgår det av förvaltningslagen (2017:900) att KTH i sin verksamhet ska vara saklig och opartisk. I samma lag finns bestämmelser om jäv, som ska garantera opartiskheten i handläggning av ärenden.

De olika bestämmelserna om bisysslor medför att arbetsgivaren och arbetstagaren behöver agera på olika sätt beroende på typ av bisyssla. En helhetsbedömning av bisysslan ska göras i varje enskilt fall utifrån samtliga relevanta omständigheter och utifrån ramen för arbetstagarens anställning. Ansvarsfördelningen mellan arbetstagare och arbetsgivaren beskrivs närmare i respektive avsnitt nedan.

## 1.3 Utgångspunkter för arbetstagare vid KTH som har eller avser att åta sig bisyssla

Bisysslan ska hållas klart åtskild från arbetstagarens arbete för KTH och får inte utövas på arbetstid.

Bisysslan får inte utövas på ett sätt som innefattar marknadsföring av bisysslan inom KTH:s verksamhet eller med hjälp av KTH:s resurser. Detta innefattar även användning av KTH:s logotyp, postadress, e-postadress, telefonnummer, webbsidor och datanätverk.

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 ägarintresse eller styrelseuppdrag i.

KTH:s lokaler eller utrustning får i normalfallet inte utnyttjas vid utövandet av bisysslan. Bara om det är förenligt med lag, annan författning och KTH:s interna styrdokument kan vissa resurser få nyttjas. Beslut fattas i sådana fall enligt vid var tid gällande delegationsordning.

### 1.3.1 Forskarbolag

En vanligt förekommande bisyssla för forskare vid universitetet är s.k. forskarbolag. Med forskarbolag menas vanligtvis bolag som helt eller delvis ägs av forskaren eller som forskaren utövar ett väsentligt inflytande över. En sådan bisyssla bedöms enligt kriterierna i avsnitt 2 om förtroendeskadlig bisyssla, avsnitt 4 om arbetshindrande bisyssla eller avsnitt 5 om konkurrensbisyssla.

I vissa fall kan forskaren eller arbetsgivaren behöva vidta åtgärder för att otillbörliga konkurrensfördelar eller jäv inte ska uppstå om forskarbolaget ska samverka med universitetet.

## 1.4 Definitioner

I detta styrdokument avses med

**Lärare:** den som är anställd som professor, lektor, biträdande lektor och adjunkt.

**Arbetsgivare:** rektor, skolchef, universitetsdirektör och andra arbetsgivareförträdare såsom personalchef, HR-ansvarig och arbetstagarens närmaste chef.

**Bisyssla:** i princip varje syssla som utövas vid sidan av den ordinarie anställningen (huvudsysslan) 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 (t.ex. i form av s.k. forskarbolag) 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 egendom och familjeangelägenheter såsom t.ex. upprättande av bouppteckning.

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

## 2 Förtroendskadlig bisyssla

I 7 – 7 c §§ lag om offentlig anställning finns följande bestämmelser

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 §. Lag (2001:1016).

7 b § En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Lag (2001:1016).

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. Lag (2001:1016).

Bestämmelserna innebär bland annat att en arbetstagare inte får åta sig bisysslor som medför att *jäv* uppkommer i tjänsteutövningen. Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla gäller alla anställda oavsett befattning. Bestämmelserna om förtroendskadlig bisyssla gäller även vid frånvaro från arbetet, t.ex. under tjänstledighet.

### 2.1 Arbetstagarens ansvar

Huvudregeln är att arbetstagaren utifrån 7 § ska bedöma om en bisyssla kan vara förtroendskadlig, med stöd av den information som arbetsgivaren lämnar i enlighet med 7 a § (se avsnitt 2.2). Om arbetstagaren bedömer att bisysslan kan vara förtroendskadlig ska den redovisas för arbetsgivaren. Bisyssla redovisas på särskild blankett som finns i blankettarkivet på intranätet.

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren ska redovisa eventuell förtroendskadlig bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan (se 7 b §). Arbetstagaren är skyldig att besvara denna begäran.

### 2.2 Arbetsgivarens ansvar och bedömning

För att en förtroendskadlig bisyssla ska anses 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. När risken för förtroendskada prövas ska en samlad bedömning av alla relevanta omständigheter göras.

Bisysslans omfattning är av betydelse vid bedömningen av om en bisyssla ska anses otillåten. En omfattande och tidskrävande bisyssla kan vara mer riskfylld än en som är kortvarig och inte kräver någon större arbetsinsats.

En bisyssla kan vara förtroendskadlig även om det inte utgår någon ersättning för sysslan. Dock kan det ha betydelse vid bedömningen om arbetstagaren direkt eller indirekt har ekonomiska fördelar av bisysslan. Ju större den ekonomiska fördelen är ju större risk för förtroendskada får bisysslan anses föra med sig.

Bisysslor med uppgifter av mer kvalificerad art har ofta en högre risk för förtroendeskada, det gäller även om bisysslan har beröring med högskolans verksamhetsområde (observera särskilda regler för lärare med FoU-bisysslor i avsnitt 3).

Arbetstagarens arbetsuppgifter vid KTH har också betydelse vid bedömningen. Endast en låg riskgrad kan accepteras om arbetstagaren har arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning. Ett exempel på myndighetsutövning är examination.

Vidare ökar graden av risk för förtroendeskada om arbetstagaren har chefsbefattning eller hög akademisk position. Eller om arbetstagaren i övrigt har stor möjlighet att påverka KTH:s verksamhet.

#### 2.2.1 Exempel på bisysslor som oftast inte förbjuds

Exempel på bisysslor som vanligen är av sådan art att de allmänt sett inte förbjuds:

- Politiska och fackliga förtroendeuppdrag.
- Uppdrag på grund av domstols förordnande.
- Statliga eller kommunala uppdrag i allmänhet.
- Styrelseuppdrag i ideell förening, bostadsrättsförening, samfällighet och liknande.

#### 2.3 Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall)

Rektor delegerar till skolchef respektive universitetsdirektör att inom sina verksamhetsområden besluta om att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § lag om offentlig anställning (förtroendeskadlig bisyssla) ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. (Får inte vidaredelegeras.)

Av 42 § andra stycket lag om offentlig anställning följer att bestämmelserna i 11 - 14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) inte ska tillämpas. Vid KTH innebär det att beslutet inte ska samverkas enligt lokalt avtal om samverkan vid KTH.

Av 7 c § lag om offentlig anställning följer att beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Fråga av principiell vikt, och beslut som gäller arbetstagare som omfattas av chefsavtalet, ska hänskjutas till rektor.

### 3 Lärares ämnesbundna forsknings- och utvecklingsbisyssla (FoU-bisyssla)

I 3 kap. 7 § högskolelagen finns följande bestämmelse

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.

I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:260) om offentlig anställning. Lag (1997:797).

I 4 kap. 14-15 §§ högskoleförordningen finns följande bestämmelser för lärare

14 § En högskola ska på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434). En högskola ska ge sina lärare råd vid bedömningen av om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, ska högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga.

Av 7 a § lagen (1994:260) om offentlig anställning följer att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning.

Förordning (2010:1064).

15 § En lärare är skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen. Dokumentationen ska hållas ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.

Förordning (2010:1064).

#### 3.1 Arbetstagarens ansvar

Av 4 kap. 15 § högskoleförordningen framgår att en lärare är skyldig att hålla lärosätet informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde.

Bisyssla redovisas på särskild blankett som finns i blankettarkivet på intranätet.

Förutom huvudregeln att läraren ska informera arbetsgivaren om FoU-bisyssla kan arbetsgivaren, om det föreligger skäl för det, begära att arbetstagaren ska redovisa FoU-bisyssla.

#### 3.2 Arbetsgivarens ansvar och bedömning

För FoU-bisysslor gäller att de inte får vara förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

Lärares utökade möjligheter att inom anställningens ämnesområde ägna sig åt vissa bisysslor som rör forskning och utveckling innebär en högre tolerans i frågan om bisysslor som har

koppling till arbetsuppgifterna i anställningen, jämfört med vad som i normala fall gäller för andra statsanställda. Precis som för andra typer av bisysslor får FoU-bisyssla inte utövas på arbetstid.

Med anledning av vikten av forskningens objektivitet bör en lärare t.ex. inte ha en bisyssla i en organisation 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 forskargruppens ämnesområde eller om flera lärare vid en institution genom bisyssla har ett gemensamt ekonomiskt engagemang utanför KTH (se även avsnitt 1.3.1 om s.k. forskarbolag).

Engagemanget är särskilt allvarligt om det kan ge upphov till misstankar om att det påverkar institutionens verksamhet eller val av samarbetspartners.

Exempel på FoU-bisysslor:

- 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.

Undervisning är ett exempel på något som inte ryms inom begreppet FoU-bisyssla.

Andra exempel på sådant som inte utgör FoU-bisyssla är forskning eller utvecklingsarbete som läraren utövar utifrån allmänna kunskaper snarare än ämnesspecifik kompetens.

I tveksamma fall avgör skolchef om bisysslan är sådan att den ska anses utgöra FoU-bisyssla.

### **3.3 Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall)**

Skolchef ska på en lärares begäran lämna sådant skriftligt besked som anges i 4 kap. 14 § högskoleförordningen. (Får inte vidaredelegeras.)

För FoU-bisysslor gäller att de inte får vara förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande. Om arbetsgivaren avser att fatta beslut som rör FoU-bisyssla ska beslut fattas i enlighet med avsnitten 2.3, 4.3 eller 5.3.

## 4 Arbetshindrande bisyssla

I 13 kap. 10 § villkorsavtalen finns följande bestämmelser

### 10 § Arbetshindrande bisyssla

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 (arbetshindrande bisyssla).

### 4.1 Arbetstagarens ansvar

Av 13 kap. 10 § villkorsavtalen framgår att en arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla.

Bisyssla redovisas på särskild blankett som finns i blankettarkivet på intranätet.

### 4.2 Arbetsgivarens ansvar och bedömning

En bisyssla kan inverka hindrande på arbetet om den t.ex. orsakar upprepad eller omfattande frånvaro, eller bristande arbetsprestation, och kan då förbjudas av arbetsgivaren.

### 4.3 Arbetsgivarens beslut (i tillämpliga fall)

Rektor delegerar till skolchef respektive universitetsdirektör att inom sina verksamhetsområden besluta om att ålägga en arbetstagare att helt eller delvis upphöra med arbetshindrande bisyssla. (Får inte vidaredelegeras.)

Beslutet ska föregås av samverkan i enlighet med lokalt avtal om samverkan vid KTH.

Fråga av principiell vikt, och beslut som gäller arbetstagare som omfattas av chefsavtalet, ska hänskjutas till rektor.

## 5 Konkurrensbisyssla

I 13 kap. 11 § villkorsavtalen finns följande bestämmelser

### 11 § Konkurrensbisyssla

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 (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren 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.



### **5.1 Arbetstagarens ansvar**

Arbetstagaren ska själv bedöma om en bisyssla konkurrerar på det sätt som framgår av 13 kap. 11 § villkorsavtalen. Om arbetstagaren bedömer att bisysslan kan vara oförenlig med bestämmelsen ska arbetstagaren inte åta sig bisysslan eller begära medgivande från arbetsgivaren.

### **5.2 Arbetsgivarens bedömning**

Regleringen av konkurrensbisysslor är annorlunda utformad i jämförelse med övriga regler om bisysslor på det sättet att här uttrycks ett förbud att utöva konkurrensbisyssla. Emellertid kan arbetsgivaren besluta om att medge att arbetstagaren får ha en konkurrensbisyssla.

Bestämmelserna om konkurrensbisyssla gäller även vid frånvaro från arbetet, t.ex. under tjänstledighet.

Exempel på konkurrensbisysslor är bisysslor som konkurrerar med KTH:s forskning och utbildning, t.ex. uppdragsforskning och uppdragsutbildning.

### **5.3 Arbetsgivarens beslut**

Rektor delegerar till skolchef respektive universitetsdirektör att inom sina verksamhetsområden besluta

1. om att bevilja eller neka arbetstagarens begäran om medgivande att utöva konkurrensbisyssla. (Får inte vidaredelegeras.)
2. om att en arbetstagare ska upphöra att utöva en konkurrensbisyssla. (Får inte vidaredelegeras.)

Beslut enligt punkterna 1-2 ska föregås av samverkan i enlighet med lokalt avtal om samverkan vid KTH.

Fråga av principiell vikt, och beslut som gäller arbetstagare som omfattas av chefsavtalet, ska hänskjutas till rektor.

## **6 Rättslig prövning av beslut om bisyssla**

Arbetsgivarens beslut avseende bisyssla kan prövas i enlighet med reglerna i lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister. Mer information om rättslig prövning av beslut om bisysslor finns i Arbetsgivarverkets skrift *Bisysslor* (2012) som finns publicerad på Arbetsgivarverkets webbplats.

## **7 Konsekvenser vid utövande av otillåten bisyssla**

En arbetstagare som åtar sig eller fortsätter utöva en bisyssla efter att KTH har förbjudit den, eller den som underlåter att anmäla en bisyssla, kan drabbas av arbetsrättsliga konsekvenser såsom disciplinpåföljd enligt lagen om offentlig anställning eller skiljande från anställning enligt lagen om anställningsskydd (1982:80).