

Bisysslor

Vart går gränsen för otillåtna bisysslor?

- utifrån ett förtroendeskadligt, konkurrerande och arbetshindrande
perspektiv-

Fay Godderidge
Sofia Klevedalen

Kandidatuppsats i Arbetsrätt
[Handelsrätt]
HT2012

Handledare
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Ämne Bakgrund	7
1.2 Syfte Frågeställning.....	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition	9
1.6 Förslag på fortsatt forskning	10
2. Bisysslor – en introduktion.....	11
2.1 Definition av bisyssla.....	11
2.2 Reglering av bisysslor	11
3. Tillåtna och otillåtna bisysslor i offentlig verksamhet.....	14
3.1 Tillåtna bisysslor.....	14
3.2 Otillåtna bisysslor – konkurrerande	15
3.3 Otillåtna bisysslor – arbetshindrande.....	18
3.4 Otillåtna bisysslor – förtroendeskadliga	19
3.5 Sammanfattning otillåtna bisysslor	23
4. Uppgifts- och informationsskyldighet samt arbetsrättsliga konsekvenser	24
4.1 Arbetstagarens och arbetsgivarens uppgifts- och informationsskyldighet	24
4.2 Arbetstagarens integritet	25
4.3 Särskild anmälningsskyldighet för domare samt arbetstagarens vägran att lämna uppgifter	26
4.4 Arbetsrättsliga konsekvenser av ett bisyssloförbud	27
5. Bisysslor i praktiken – material från Stockholms- och Lunds universitet .	30
6. Analys och Diskussion	33
6.1 Analys	33
6.2 Diskussion.....	35
7. Slutsats och Källkritik	43
7.1 Slutsats	43

7.2 Källkritik	43
8. Källförteckning.....	45

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar konkurrerande, arbetshindrande och förtroendskadliga bisysslor. Syftet är att klargöra varför dessa bisysslor anses som otillåtna. Frågeställningen har utvecklats från syftet och problematiserar innebörden av de tre otillåtna bisysslorna. Rättsdogmatisk metod ligger till grund för tolkningen och systematisering av gällande rätt. Utöver detta har Stockholms- och Lunds universitets offentliga handlingar om bisysslor samlats in för att belysa hur de universitetsanställdas bisysslor ter sig i praktiken. Materialet används som exempel men även som jämförelse med praxis. I frågor där praxis inte kan ligga till stöd används de offentliga handlingarna som grund för diskussion. Lagen om offentlig anställning (1994:260) reglerar förtroendskadliga bisysslor. Reglerna i regeringsformen ligger som grund till dessa bestämmelser. I regeringsformen utformas krav på att saklighet och opartiskhet ska iakttas samt att allmänhetens förtroende för den offentliga verksamheten ska upprätthållas. I lagen om offentlig anställning regleras också arbetsgivarens och arbetstagarens uppgifts- och informationsskyldighet. Skulle en arbetstagare bryta mot reglerna kan bland annat en disciplinpåföljd meddelas och i värsta fall kan den otillåtna bisysslan vara saklig grund för uppsägning eller avsked enligt lagen om anställningsskydd. För konkurrerande och arbetshindrande bisysslor regleras bestämmelser i aktuella kollektivavtal mellan parterna. Efter att ha analyserat och diskuterat de tre otillåtna bisysslorna har vissa slutsatser kunnat fastställas. Det förtroendskadliga begreppet är svårt att definiera. Det är viktigt att ta alla aspekter in i bedömningen i varje enskilt fall. För att underlätta vilken innebörden är i en förtroendskadlig bisyssla kan policys utvecklas för skapandet av tydligare riktlinjer i området. En arbetshindrande bisyssla är lättare att mäta i jämförelse med en förtroendskadlig sådan. Begreppet är mer konkret då det innebär ett faktiskt hinder för arbetstagaren eftersom dennes möjlighet till att utföra arbetsuppgifterna har försämrats. Uppsatsen ifrågasätter även antalet bisysslor och ifall mängden kan ligga till grund för att arbetstagaren tappar fokus på huvuduppgiften och att således bisysslan blir arbetshindrande. För att en bisyssla ska anses vara konkurrerande krävs det bland annat att bisysslan är av samma karaktär som arbetsgivarens verksamhet. Rent praktiskt innebär detta en arbetsuppgift som arbetsgivaren likväl kan utföra. En bisyssla kan ses som konkurrerande innan den ens har utförts eftersom endast risken av att den kommer bli konkurrerande kan vara tillräckligt. En generell slutsats för samtliga otillåtna bisysslor är att en ökad fokus borde läggas på arbetsgivarens informationsskyldighet. Detta förutsätter att arbetstagarna följer upp reglerna med en utvidgad uppgiftsskyldighet.

Nyckelord: bisysslor, konkurrerande, hindrande, förtroendskadlig, otillåten, Lunds universitet, Stockholms universitet

Summary in English

This thesis deals with types of not allowed additional jobs with a focus on them being either competitive, obstructing or undermining the trust of society. The purpose of the thesis is to clarify why these types of additional jobs are to be considered not allowed. The formulation of the problem is sprung out of the purpose and substantiates the underlying reasons for these types of jobs not being allowed. A “Rättsdogmatisk” method has been used and forms the foundation for the interpretation and systematization of the current law. In addition to this, a study of Lund’s and Stockholm’s universities public files has been conducted to highlight how the employees’ additional jobs acts in practice. The material produced is used as examples and as reference to current practice. In questions where current practice has not been able to be used as reference for discussion, the material produced in the study has been used. “Lagen om offentlig anställning (1994:260)” controls those types of additional jobs that are considered to undermine the trust of society and the regulations of “Regeringsformen” acts as the foundation for this law. In “Regeringsformen”, requirements of objective and unbiased methods are regulated and society’s trust for all public businesses are to be sustained. The employer’s and the employee’s obligations for providing information are also regulated in ”Lagen om offentlig anställning”. If an employee were to break these regulations this could lead to the terminations of the employment contract according to “Lagen om anställningsskydd”. Regarding competing and obstructing types of additional jobs, these are regulated in collective agreements between the parties. The implication of the three additional jobs have been analysed and some conclusions have been made. Additional jobs that are considered to undermine the trust of society are hard to define. It is important to take all of the aspects in to consideration in each of the cases. In order to facilitate the decision whether an additional job will undermine trust, policies can be created. It is easier to measure whether an additional job is obstructing compared to the previous, as this term is more tangible and acts as an actual obstruction in the employee’s line of work. The thesis also questions if the amount of additional jobs can act inhibiting on the employee’s main tasks. For an additional job to be considered competing it needs to be of the same character as the original employer’s business. An additional job can be seen as competing prior to it being performed, as the risk of it being performed can be sufficient. A general conclusion for all three types of not allowed additional jobs is that a increased level of focus should be given the employer’s obligation to provide information to the employees. This implies that the employees in turn do the same.

Keyword: additional jobs, competitive, obstructing, undermining the trust of society, unallowable, Lund University, Stockholm University

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
FoU	Forskning och utveckling
HF	Högskoleförordning (1993:100)
HL	Högskolelag (1992:1434)
KTH	Kungliga Tekniska Högskolan
LAS	Lag (1980:82) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SIH	Stockholms Internationella Handelshögskola
StjL	Statstjänstemannalag (1994:750)
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

Uppsatsen behandlar ämnesområdet bisysslor. En bisyssla är en sysselsättning som en arbetstagare utför vid sidan om sin huvudsakliga anställning som inte kan anses tillhöra privatlivet.¹ Det finns tre typer av otillåtna bisysslor. Dessa är konkurrerande, arbetshindrande och förtroendskadliga.² De förtroendskadliga bisysslorna regleras i lag, närmare bestämt i Lagen om offentlig anställning, LOA (1994:260).³ Konkurrerande och arbetshindrande bisysslor regleras inte i lag, utan bestämmelserna för dessa återfinns bland annat i det statliga kollektivavtalet ALFA.⁴ Uppsatsen kommer att klargöra vilka bisysslor som anses vara otillåtna inom den offentliga sektorn samt försöka urholka och förstå innebörden i de tre begreppen.

Bestämmelser om bisysslor reglerar vad en arbetstagare inte får utföra för sysslor vid sidan av sin anställning då dessa kan vara konkurrerande, verka arbetshindrande samt skada allmänhetens förtroende. En konkurrerande bisyssla är förbjuden på grund av att den får som följd att arbetstagaren ägnar sin fria tid åt en verksamhet som är direkt konkurrerande med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver.⁵ Sådan verksamhet kan skapa ett illojalt agerande samt skada arbetsgivaren.⁶ Arbetshindrande bisysslor kan till exempel vara sådana som medför att arbetstagaren har mindre energi och ork att utföra ordinarie arbetsuppgifter.⁷ Förtroendskadliga bisysslor har visat sig till skillnad från de andra otillåtna bisysslorna vara något svårare att definiera. En förtroendskadlig bisyssla påverkar medborgares förtroende för den offentliga organisationen om den bedrivs opartiskt.⁸ Rättspraxis kring de otillåtna bisysslorna kommer att belysa hur lagar och förarbeten appliceras i praktiken men även för att redogöra kring innehållet i de tre otillåtna bisysslorna.

¹ prop. 1970:72, s. 75

² Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 9, 52 & 56.

³ 7 § lagen om offentlig anställning (1994:260).

⁴ Arbetsgivarverket. (2011) *ALFA ALFA – T*. Centrala avtal 2011:4, s. 9 & 16-17.

⁵ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig anställning – Kommentar till nya LOA*, s. 36.

⁶ AD 1999 nr 144.

⁷ AD 1997 nr 18.

⁸ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig anställning – Kommentar till nya LOA*, s. 36.

I uppsatsen presenteras ett utdrag för hur bisysslor kan te sig i praktiken. En sammanställning har gjorts av insamlade handlingar om de anställdas bisysslor på Stockholms- och Lunds universitet från de juridiska fakulteterna. Sammanställningen har ingen rättslig tyngd för ämnet, utan har gjorts för att ge en inblick i vilka bisysslor som de universitetsanställda faktiskt har samt hur stor omfattning dessa kan ha. Diskussionen kommer till viss del ta avstamp från de insamlade handlingarna för att på bästa sätt kunna besvara frågeställningen.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet är att klargöra och förtydliga vilka bisysslor som anses vara otillåtna inom den offentliga sektorn. För att uppnå syftet tar utgångspunkterna avstamp i den juridiska rättskälleläran. Vidare presenterar uppsatsen material i form av rapportering och beslut om bisysslor från universiteten i Lund respektive Stockholms för att få ytterligare en dimension för hur bisysslor ter sig i praktiken. Materialet har sammanställts i en tabell och används även för att återknyta till syftet då det kan ge en bild av vilka bisysslor som är tillåtna och inte.

Huvudfrågeställningen blir följaktligen: När anses en bisyssla vara konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig, det vill säga, otillåten? Vilken är innebörden i dessa tre begrepp och hur bedöms de rättsligt?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar i huvudsak otillåtna bisysslor i den offentliga verksamheten. Bisysslor som utförs av anställda på den privata arbetsmarknaden behandlas begränsat och då endast i vissa avsnitt för att läsaren ska få en jämförelse kring hur det ser ut mellan de två olika sektorerna. Därmed inte sagt att innebörden av de otillåtna bisysslorna behöver skilja sig åt. Uppsatsen koncentrerar sig vidare huvudsakligen på arbetstagare inom den offentliga sektorn som allmänhet och går inte in på specifika typer av befattningar. Dock nämns universitetslärare i kapitel 5 eftersom det insamlade materialet från Stockholms- och Lunds universitet behandlar de universitetsanställdas redogörelser av bisysslor. Följaktligen diskuteras de universitetsanställdas bisysslor även i analyskapitlet i 6.1. Det bör återigen förtydligas att materialet i Bilaga 1 inte har någon rättslig eller informationsmässig betydelse för uppsatsens syfte i sin helhet. Handlingarna exemplifierar hur universitetslärare arbetar med bisysslor i praktiken och utav detta kan och kommer således inga faktabaserade slutsatser att dras. Avgränsningarna kring den privata sektorn gjordes eftersom uppsatsens syfte är att klargöra och förtydliga vilka bisysslor som är tillåtna och otillåtna i den offentliga sektorn. Begränsningen kring att inte ta in enskilda befattningar i beaktande gjordes på grund av att vidden av utredningen hade blivit för stor och omfattande baserad på uppsatsens tidsram.

1.4 Metod och material

Uppsatsen är uppbyggd efter en rättsdogmatisk metod. Detta innebär att materialet och informationen i essän har tolkats och systematiserats efter gällande rätt.⁹ I en arbetsrättslig uppsats är det viktigt att ta hänsyn till rättskällorna.¹⁰ Eftersom uppsatsen har tagit avstamp i den klassiska rättskälleprincipen medför detta att grunden i arbetet utgår i första hand från lagen. Detta har även slagits fast i domstol, i målet B 187/75, DB 4107 där det konstaterades att avgörande ska grundas på lag¹¹. Vidare tas det hänsyn till förarbeten till lagen i form av propositioner och statens offentliga utredningar. Rättspraxis har också tagits in i beaktande för att få en förståelse för hur lagen har tillämpats i praktiken och vilka förutsättningar och omständigheter som har betydelse för utfallet. AD-fallen har valts ut för att de ska förtydliga och konkretisera konkurrerande, arbetshindrande och förtroendeskadliga bisysslor. Rättsfall från både privat och offentlig sektor tas upp för att exemplifiera vilka bisysslor som anses otillåtna. Doktrin har används som stöd i uppsatsen för att komplettera ovanstående rättskällor. I uppsatsen nämns Europakonventionen artikel 8 kring individens rätt till skydd för privat- och familjeliv. Eftersom Europakonventionen har införlivats i svensk lag genom SFS 1998:712 och SFS 2003:74¹² anses det vara en del rättskälleprincipen.

Offentliga handlingar har samlats in från universiteten i Lund respektive Stockholm för att få ytterligare en synvinkel på bisysslor i praktiken. Dessa handlingar utgör ingen tyngd i den rättsliga argumentationen då de inte anses tillräckligt förankringsbara i de arbetsrättsliga reglerna. Antalet presenterade handlingar är 40 stycken och majoriteten kommer från Stockholms universitet. Materialet som redovisats innehåller information kring vad den anställda har för position, vilken bisyssla den har och i vilken omfattning samt om den är tillåten eller inte. Handlingar som inte innehöll tillräckligt med uppgifter för att sammanställas i tabellen, valdes att inte tas med. Även de som hade samma bisyssla som tidigare år, togs inte med i sammanställningen då informationen vad bristande. För att finna svar på frågor som uppkommit i samband med kartläggning av de universitetsanställdas bisysslor har kontakt med Skatteverket förekommit.

Övrigt i diskussionskapitlet förekommer det även information från bland annat pressmeddelanden från Karlskrona kommun. Denna typ av informationskälla används inte som en arbetsrättslig källa utan har en funktion att vara ett supplement till diskussionen som grundas på arbetsrättsliga utgångspunkter, egna tankar och jämförelser.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppbyggd på ett kronologiskt sätt i den mening att i kapitel 2 kommer först begreppet bisyssla att presenteras, vad är innebörden av begreppet och vart regleras dem? I kapitel 3 beskrivs de tillåtna och de otillåtna bisysslorna (koncurrerande, arbetshindrande och förtroendeskadliga) med fokus på de sistnämnda. Rättspraxis kommer även att presenteras i kapitel 3 för att återkoppla till det teoretiska. Kapitel 4

⁹ Peczenik, A. (2005) *Juridikens allmänna läror. SvJT.*

¹⁰ Peczenik, A. (1995) *Juridikens teori och metod*, s. 31.

¹¹ Peczenik, A. (1995) *Juridikens teori och metod*, s. 35.

¹² SFS 1998:712 och SFS 2003:74.

beskriver processerna runt bisysslor. Där ges svaren på hur arbetsgivaren och arbetstagarens uppgifts- och informationsskyldighet ser ut, arbetstagarens rätt till sin integritet, samt hur de arbetsrättsliga konsekvenserna ser ut om någon part avviker från reglerna. Vidare kommer kapitel 5 att presentera hur bisysslor faktiskt kan te sig i praktiken. Detta efter undersökningen som gjorts på Stockholms- och Lunds universitet. Målet är att skapa en tydligare bild av hur det praktiskt fungerar med ansökningen kring bisysslor och vilka bisysslor som faktiskt blir accepterade och vilka som inte blir det. I kapitel 6 kommer delvis utkomsten av materialet i bilaga 1 analyseras. Varför blev vissa bisysslor godkända medan andra inte blev det? Analysen kommer sedan ligga till grund för en del av diskussionen som kommer att föras i samma kapitel. Slutsatsen av diskussionen kommer hållas i kapitel 7 tillsammans med eventuell källkritik. Källförteckning och bilaga 1 återfinns längst bak i uppsatsen.

1.6 Förslag på fortsatt forskning

Författarna rekommenderar fortsatt forskning inom området av den privata arbetsmarknaden då detta inte har kommit att bli fokusområdet i den aktuella uppsatsen. Det är ett intressant område att utforska då bisysslor för den privata arbetsmarknaden inte regleras i lag (LOA, 7 §). Vidare uppmuntrar uppsatsen till större fokus på enskilda arbetstagargrupper exempelvis chefer, domare och andra statsanställda då det finns ytterligare regleringar att ta hänsyn till i dessa fall.

2. Bisysslor – en introduktion

Detta kapitel kommer att utveckla innebörden av begreppet bisyssla. I kapitlet kommer även en kortfattad redogörelse om grunderna till varför begreppet bisyssla är reglerat genom lagbestämmelser samt vart dessa regleringar återfinns.

2.1 Definition av bisyssla

“Bisysslebegreppet omfattar varjehanda sysslor vid sidan av den anställning som får anses vara en tjänstemans huvudtjänst. Även extraarbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighets räkning kan vara att betrakta som en bisyssla, liksom tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritid.”¹³

Regler om bisysslor för arbetstagare i den offentliga verksamheten regleras i 7 § i Lag (1994:260) om offentlig anställning.¹⁴ Det finns ingen definition av begreppet i lagtexten däremot finns det bestämmelser i förarbetena till den tidigare gällande statstjänstemannalagen som överensstämmer i sak med lagbestämmelserna i LOA. Av dessa förarbeten framgår att begreppet bisyssla innefattar alla de sysslor som en tjänsteman ägnar sig åt vid sidan av sin huvudtjänst. En bisyssla kan även vara arbete som blir utfört hos den huvudsakliga arbetsgivaren som inte ingår i arbetstagarens ordinarie anställning, arbete åt en annan myndighets räkning samt tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritiden.¹⁵ I en AD-dom från 1985 har det även konstaterats att en bisyssla inte fordrar en specifik omfattning samt att det inte behöver innefatta förvärvsarbete.¹⁶ Exempelvis, enligt anvisningar från Uppsala universitet har en person som arbetar som lärare på universitetet inga bisysslor om dessa är akademiska uppdrag och aktiviteter eftersom de är inom ramen för anställningen. Dessa kan vara olika uppdrag som innefattar sakkunnig- och opponentuppdrag, ledamotskap i betygsnämnd och andra mindre betydande ärenden. Vanligtvis ersätts dock dessa uppdrag separat och ofta till den enskilde privat.¹⁷

2.2 Reglering av bisysslor

En bisyssla kan under vissa förhållanden räknas som otillåten och dessa otillåtna bisysslor delas in i tre kategorier; förtroendeskadliga, arbetshindrande samt konkurrerande¹⁸ (för utförlig information kring dessa, se mer i kap 3). De främsta anledningarna till att bisysslor regleras är de särskilda krav på objektivitet och integritet som gäller för de offentligt

¹³ prop. 1970:72, s. 75.

¹⁴ 2 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

¹⁵ prop. 1970:72, s. 75.

¹⁶ AD 1985 nr 69.

¹⁷ http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=14531&kategoriId=125#tocjump_18356419308111072_1, 2012-09-26.

¹⁸ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt*, s 36 – 39

anställda. Lagstiftaren har ansett att det inte ska finnas utrymme för att privata sysslor hos den anställde ska äventyra allmänhetens intresse av att utövandet av offentlig verksamhet sker på ett förtroendefullt sätt. Lagmotiven i prop. 2000/01:147 redogör för anknytningen som den offentliga förvaltningen har då denna utgör en grundsten till det svenska demokratiska samhället. Vidare påtalas att medborgarens förtroende för denna myndighet är av stor vikt och därmed är de offentliganställdas bisysslor en viktig del för att kunna upprätthålla förtroendet. Bisysslor som inte är skadliga för myndighetens förtroende regleras inte i lag utan kan däremot regleras genom kollektivavtal eller personliga anställningsavtal. Konkurrerande och arbetshindrande bisysslor regleras främst i det statliga kollektivavtalet ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal), affärsavtalet och i chefsavtalet och för den kommunala sidan främst i AB 05.¹⁹

I privat sektor finns däremot ingen lagreglering om bisysslor. Enligt praxis från AD har domstolen kommit fram till att det mellan parterna råder avtalsfrihet. Den främsta rättskällan är det kollektivavtal som arbetsgivaren utfärdar tillsammans med arbetstagarorganisationen. Genom kollektivavtal eller personliga anställningsavtal kan arbetsgivaren bestämma vad som är en acceptabel bisyssla för en anställd.²⁰

Som ovan nämnt regleras de allmänna bestämmelserna om förtroendeskadliga bisysslor för offentligt anställda i 7 § LOA. Paragrafen lyder som följer:

”En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.”²¹

Förbud för viss typ av bisyssla har funnits under en längre tid och fick sin huvudsakliga uppbyggnad i förhandlingsrättsreformen 1965, prop. 1965:60.²² I 13 § i STjL gjordes vissa ändringar i prop. 1970:72. Det föreslogs att tjänstemännens rätt till att ha bisysslor delvis skulle fortsätta att regleras i offentligrättslig ordning och även delvis genom avtal. I samband med 13 § STjL föreslogs att bisysslor är otillåtna om de kan leda till viss risk för att tjänstemannen måste anmäla jäv i sin huvudtjänst.²³ Betänkandet av SOU 1969:6 låg till grund för lagändringen som lades fram av bisyssleutredningen.²⁴ 1976 fördes bestämmelserna in i LOA som därefter överförts till 7 § i 1994 års LOA.²⁵ Bisyssleutredningen behandlar åter förbudet i SOU 2000:80 där det inte skedde någon förändring av 7 §.²⁶

I regeringsformen 1 kap. 9 § finns en allmän bestämmelse om krav på myndigheternas oväld, den så kallade objektivitetsprincipen. Nedan citeras regeln:

¹⁹ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt*, s 36 – 37.

²⁰ AD 1999 nr 27 och AD 1985 nr 69.

²¹ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

²² prop. 1965:60, s. 167.

²³ prop. 1970:72, s. 57.

²⁴ SOU 1969:6.

²⁵ prop. 1993/94:65, s. 34.

²⁶ SOU 2000:80.

”Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.”²⁷

Slutligen omfattar även bisyssloförbudet i 7 § LOA förtroendeskadliga bisysslor som kan ligga till grund för jäv.²⁸ Regler om jäv i allmänhet finns i 11-12 §§ förvaltningslagen och de syftar till att garantera att handläggningen hos förvaltningsmyndigheterna kännetecknas av saklighet och objektivitet. Med detta menas att myndigheterna ska uppmärksamma allas likhet inför lagen. Reglerna om jäv är ett uttryck för objektivitetsprincipen i regeringsformen 1 kap. 9 §. Syftet med dessa regler är att undvika intressekonflikter för representanter för myndigheter som gör att representantens objektivitet kan ifrågasättas. Reglerna avser att förhindra att en tjänsteman har hand om ett ärende när dennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas. Om det uppkommer en omständighet som kan antas utgöra jäv mot en person ska personen självmant ge det tillkänna.²⁹

²⁷ 1 kap. 9 § regeringsformen.

²⁸ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 36.

²⁹ Hellners, T., Malmqvist, B. (2010) *Förvaltningslagen med kommentar*, s. 139 f.

3. Tillåtna och otillåtna bisysslor i offentlig verksamhet

I detta kapitel redogörs för vilka bisysslor som anses tillåtna och är vanligt förekommande inom den offentliga sektorn och framför allt varför konkurrerande, arbetshindrande och förtroendeskadliga bisysslor anses som otillåtna.

3.1 Tillåtna bisysslor

Statligt anställda har befogenhet att förfoga över sin fritid och är därmed också tillåtna att utföra bisysslor. Bisysslorna får inte förstöra allmänhetens förtroende för den offentliga verksamheten. Genom praxis har det utvecklats vilka bisysslor som anses tillåtna. Nedan visas exempel på några olika tillåtna bisysslor:

- Uppdrag i bolagsstyrelser och andra typer av styrelseuppdrag
- Ledamot
- Egen firma
- Ordförande

De ovan nämna godtagbara bisysslorna skulle inte anses godkända för alla typer av befattningar. Innan bedömning görs måste beslutsfattaren ta in vilken typ av befattning den anställda har och vilka dennes huvuduppgifter är.³⁰

För att specificera och för att underlätta för arbetstagare och arbetsgivare kring vilka bisysslor som är tillåtna att utföra, regleras riktlinjerna i kollektivavtal.³¹ När det gäller statligt anställda regleras riktlinjer för bisysslor i kollektivavtal utifrån kraven på en effektiv och i övrigt väl fungerande verksamhet.³² För de offentligt anställda är det främst de konkurrerande och arbetshindrande bisysslorna som regleras i kollektivavtal då den förtroendeskadliga bisysslan regleras 7 § LOA.³³ Ett kollektivavtal som skulle tillåta en otillåten bisyssla (om offentlig verksamhet, mer specifikt en förtroendeskadlig bisyssla) skulle detta vara ogiltigt. För flera riktlinjer kring hur en arbetstagare/arbetsgivare ska förhålla sig till bisysslor, exempelvis om det är en tillåten bisyssla eller inte, finns information att inhämta från, 15 – 16 §§ ALFA.³⁴ ALFA är som nämnt ett statligt kollektivavtal³⁵ (det är Arbetsgivarverket och OFR/S,P,P samt SEKO som slutit ALFA –

³⁰ Hinn, E., Aspegren, L. (1996) *Offentlig anställning – En kommentar till nya LOA*, s. 27 – 40.

³¹ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 51.

³² Dnr PE 2008/333, Lunds universitet. (2008) *PM om bisysslor*, s. 2.

³³ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 60-63.

³⁴ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 51.

³⁵ Källström, K., Malmberg, J. (2006) *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 247.

allmänt löne-och förmånsavtal.)³⁶. 1 kap. 15 – 16 §§ ALFA innehåller regler som i två hänseenden begränsar rätten till att utföra en bisyssla (mer om det i avsnitt 3.2 och 3.3 om konkurrerande och arbetshindrande bisyssla).³⁷ Regler för bland annat anställningsvillkor etc. brukar finnas på fyra olika nivåer:

- Lagstiftning
- Kollektivavtal
- Personliga avtal
- Ensidig arbetsgivarreglering.³⁸

3.2 Otillåtna bisysslor – konkurrerande

En av de tre otillåtna bisysslorna som ofta diskuteras och nämns är den bisyssla som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.³⁹ Det var redan i 1970 års proposition som konkurrerande bisysslor diskuteras som otillåtna. Innan 1970 var de konkurrerande bisysslorna inte reglerade i kollektivavtal. I propositionen togs det initiativ till förhandling av avtalsbestämmelser för att begränsa vissa grupper av tjänstemäns möjlighet till att bedriva konkurrerande verksamhet.⁴⁰

Konkurrerande bisysslor är förbjudna på grund av att de kan få som följd att arbetstagaren ägnar sin fria tid åt verksamhet som är direkt konkurrerande med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. I bland annat anställningsavtalen finns det tydliga riktlinjer för vad som är tillåtna bisysslor.⁴¹ AD har konstaterat att en konkurrerande bisyssla kan vara saklig grund för uppsägning⁴², enligt lagen om anställningsskydd (1982:80) paragraf 7.⁴³

Riktlinjer för hur arbetsgivaren ska förhålla sig till konkurrerande arbetssysslor är inte reglerade i lag. Regler om konkurrerande bisysslor återfinns däremot i 1 kap. 16 § ALFA. Paragrafen lyder som följer:

”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

³⁶ Arbetsgivarverket. (2011) *ALFA ALFA – T. Centrala avtal 2011:4*, s. 9.

³⁷ Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004). *Arbetsrätten i staten*, s. 419.

³⁸ Glavå, M. (2010) *Arbetsrätt*, s. 608.

³⁹ Arbetsgivarverket. (2011) *ALFA ALFA – T. Centrala avtal 2011:4*, s. 17.

⁴⁰ prop. 1970:72, s. 60.

⁴¹ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig anställning – Kommentar till nya LOA*, s. 36.

⁴² AD 1996 nr 15.

⁴³ 7 § lagen (1980:82) om anställningsskydd.

*uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.*⁴⁴

Idag återfinns regler i det statliga kollektivavtalet ALFA som beslutar om bisysslan är otillåten eller godkänd (enligt förslag från regeringen i SFS 2003:475). Tidigare var det regeringen som beslutade kring frågor om att ha en konkurrerande bisyssla. Regeringen har dock inte frånskjutit sig all beslutsmyndighet utan beslutar fortfarande när det kommer till chefer för myndigheter som bedriver affärsverksamhet.⁴⁵

Vad som vidare är av stor vikt att nämna inom ramen för konkurrerande bisysslor är lojalitetsplikten då främst i den privata verksamheten. Arbetstagarens lojalitetsplikt regleras i anställningsavtalet. Reglering av lojalitetsplikten har näst intill blivit standard i takt med kunskapssamhällets utbredning. Antalet tvister i domstol rörande lojalitetsplikten blir också allt vanligt förekommande. I samband då lojalitetsplikten är aktuell brukar just begreppet konkurrerande verksamhet dyka upp. I tjänstemannaavtalet inom verkstadsindustrin står det bland annat att en tjänsteman inte får lov att direkt, eller indirekt utföra ekonomiskt verksamhet för ett annat företag som konkurrerar med den egna arbetsgivaren. Vidare står det att om arbetstagaren vill, kan denna på sin fritid ägna sig åt en bisyssla men då bör denna överläggas med arbetsgivaren först.

Det blir allt vanligare att även lojalitetsplikten sträcker sig utanför anställningsavtalets ramar, det vill säga att plikten gäller även när arbetstagaren har slutat på företaget. För att lojalitetsplikten ska gälla även efter anställningsavtalet krävs det konkurrensklausuler som reglerar detta. Konkurrensklausulerna måste anses vara skäliga för att gälla. Det går alltså inte att binda en arbetstagare till en konkurrensklausul för en oskäligt lång tid. Arbetsgivaren måste bland annat ta arbetet, lön, förmåner etc. i beaktande när klausulerna upprättas.⁴⁶ När avtal slutits följer avtalet reglerna i avtalslagen.⁴⁷

Det finns åtskilliga rättsfall som berör arbetstagare som vid sidan om sin anställning har haft en konkurrerande bisyssla och där även lojalitetsplikten har kommit i kläm. I fallen har det diskuterats huruvida detta kan leda till uppsägning eller avsked. Nedan följer hur rättspraxis inom området för konkurrerande bisysslor har utvecklats, på vilka grunder dessa har ansetts vara tillåtna och icke godtagbara och vidare hur rättsreglerna och de aktuella riktlinjerna har applicerats i praktiken. Fallen nedan visar resonemangen från Arbetsdomstolen och vilka grunder och aspekter som tas in i bedömningen vid konkurrerande bisysslor.

Ett av fallen, AD 1996 nr 15, handlar om en anställd där huvudfrågan rörde om denna hade en konkurrerande bisyssla och huruvida det förelåg saklig grund för avsked. Det var efter att en anställd på ett bildelsföretag startat eget som huvudfrågan uppdragades eftersom den eget startade firman delvis sammanföll med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen kom fram till att trots att arbetstagaren inte hade fått upp en gedigen kundkrets ännu, fanns

⁴⁴ Arbetsgivarverket. (2011) *ALFA ALFA – T*. Centrala avtal 2011:4, s. 17.

⁴⁵ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 57.

⁴⁶ Glavå, M. (2010) *Arbetsrätt*, s. 591-596.

⁴⁷ 1 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

det risk att dennes verksamhet skulle komma att påverka arbetsgivarens kundkrets negativt. Arbetstagaren hade också tillgång till leverantörsregister etc. som skulle kunna gynna honom i sitt nystartade bolag. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetstagaren hade startat en konkurrerande verksamhet vid sidan om sin anställning som ansågs illojal mot sin arbetsgivare. Avskedet var befogat.

AD 1993 nr 142 var i detta fall vägledande då arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagare bryter mot anställningsavtalet om han eller hon under anställningen driver med arbetsgivaren direkt konkurrerande verksamhet som får antas tillfoga arbetsgivaren en påtaglig skada.⁴⁸

Ett annat fall, AD 1997 nr 27, handlar om en barnmorska som var anställd på fulltid av landstinget. Efter arbetstid arbetade barnmorskan extra på en privatklinik som upptog ca 2 timmar per vecka. Tvisten uppkom då parterna tolkat kollektivavtalets regler kring bisysslor på olika sätt. Arbetsgivaren menade att barnmorskans bisyssla konkurrerade med hennes ordinarie tjänst och borde därmed avslutas. Vårdförbundet ansåg däremot att bisysslan inte stred mot reglerna i kollektivavtalet och att barnmorskan fick lov att fortsätta med bisysslan. Landstinget hävdade att det varit mycket restriktiva vad gällde bisysslor och endast tillåtit sådana om det funnits särskilda skäl. För att försöka lösa tvisten var landstinget beredda att tillåta bisysslan mot betalning från kvinnokliniken men denna lösning gick aldrig igenom. Arbetsdomstolen menade slutligen att barnmorskan utförde en konkurrerande bisyssla som inte var tillåten.⁴⁹

Ytterligare ett fall, AD 1999 nr 144, behandlar en ifrågasatt konkurrerande bisyssla handlar om en tjänsteman i försäkringsbranschen som under sin anställning lät starta ett eget bolag som delvis liknade arbetsgivarens. Tjänstemannen påbörjade dock aldrig någon försäljning av sitt företags tjänster. Förelåg grund för avsked? För att kunna bedöma i fallet måste domaren ta olika aspekter in i beaktande. De aspekter beslutsfattaren tog in vid bedömning av situationen innan domen fastställdes, var bland andra: beskaffenheten av den verksamhet med vilken konkurrens sker, arbetstagarens ställning i företaget, arbetstagarens möjligheter att i konkurrens utnyttja företagshemligheter och annat internt material samt risken i övrigt för skada i något avseende för arbetsgivaren. Normalt krävs det att arbetstagaren bidragit till någon form av skada för arbetsgivaren om inte handlandet i sig kan ses som direkt skadligt för att det ska vara grund till uppsägning eller avsked. Tingsrätten (överklagad dom) fann att tjänstemannen inte hade fått något tillstånd från arbetsgivaren att driva sitt egna bolag. Tingsrätten fann också att det egna bolaget drev direkt konkurrerande verksamhet med arbetsgivarens. Det fanns således skäl till att avskeda tjänstemannen.

AD 1983 nr 161 och AD 1993 nr 142 var i detta fall bland annat vägledande då det ansågs tillräckligt att den anställda endast förberett sådan (koncurrerande) verksamhet för att brott mot bestämmelsen anses ha ägt rum.⁵⁰

⁴⁸ AD 1996 nr 15.

⁴⁹ AD 1997 nr 27.

⁵⁰ AD 1999 nr 144.

3.3 Otillåtna bisysslor – arbetshindrande

En annan otillåten bisyssla är de som anses vara arbetshindrande. En sådan bisyssla innebär att arbetstagaren inte hinner med eller orkar utföra sitt ordinarie arbete.⁵¹ Ett exempel skulle kunna vara att arbetstagaren inte hinner med att under ordinarie arbetstid (betald arbetstid) utföra de arbetsuppgifter denna är anställd för och istället ägnar sig åt sådant som hör bisysslan till. Detta tar tid ifrån arbetet vilket inte uppskattas av arbetsgivaren. Ytterligare ett exempel på att arbetstagaren inte orkar med sina ordinarie arbetsuppgifter kan vara är att denne på sin fritid ägnar sig åt t.ex. fysiskt arbete vilket gör att det blir svårt att orka med sina vanliga arbetsuppgifter. När arbetstagaren ägnar sig åt något på sin fritid som gör att denna inte orkar med sitt arbete, anses detta vara en otillåten bisyssla.⁵² Ett exempel från Lunds universitet är om en arbetstagare på något sätt skulle begränsa sin arbetade tid på arbetsplatsen eller tacka nej till att utföra en viss arbetsuppgift för att hinna med sin bisyssla, anses detta likaså som otillåtet. Det är dock svårt att ange en tidsgräns för vad som kan anses utgöra en arbetshindrande bisyssla. En bisyssla som tar upp ett par timmar per år kan enligt vissa omständigheter anses som arbetshindrande. Det är upp till arbetsgivaren att bestämma vart gränsen går i vart enskilt fall.⁵³

Riktlinjer för hur arbetsgivaren ska förhålla sig till arbetshindrande arbetssysslor är inte reglerat i lag (precis som för konkurrerande bisysslor). Regler om arbetshindrande bisysslor återfinns däremot i 1 kap. 15 § i ALFA. Paragrafen lyder som följer:

”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.”⁵⁴

För att belysa det som anses vara av vikt vid bedömningen kring huruvida en bisyssla anses vara arbetshindrande eller inte kommer ett rättsfall presenteras nedan. Rättsfallet visar bland annat på omfattningen av den arbetshindrande bisysslan men även på vikten av att arbetsgivaren har lämnat upplysningar kring förhållandet mellan bisyssla respektive ordinarie arbete.

När fallet var aktuellt reglerades arbetstgares rätt till bisysslor i kollektivavtal. Det stod i avtalet att bisysslor som var arbetshindrande inte skulle tillåtas. Arbetstagaren i fallet arbetade som skötare på ett grupphem. Vid sidan om sitt arbete, arbetade skötaren extra i kommunen. Arbetsgivaren märkte att skötaren efter en tid var trött och inte utförde sina

⁵¹ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 61.

⁵² Jfr AD 1997 nr 18.

⁵³ Dnr PE 2008/333, Lunds universitet. (2008) *PM om bisysslor*, s. 5.

⁵⁴ Arbetsgivarverket. (2011) *ALFA ALFA – T. Centrala avtal 2011:4*, s. 9 & 16-17.

arbetsuppgifter på ett lika bra sätt som tidigare. Arbetsgivaren bad därmed arbetstagaren att sluta med sin arbetshindrande bisyssla men skötaren ville inte detta. Förhandling enligt paragraferna 11 respektive 13 MBL inleddes. I förhandlingen beslöts det att skötaren inte längre fick arbeta extra utöver sin ordinarie tjänst eftersom det påverkade sättet denne utförde sina arbetsuppgifter på. Innan detta beslut fattades hade arbetsgivaren gett sin syn på bisysslor och det hade därmed också funnits tid för arbetstagaren att avveckla sin bisyssla. Trots att arbetsgivaren fick sin rätt i målet ger arbetsdomstolen uttryck för att innan arbetsgivaren fattar ett beslut om ett bisyssloförbud ska denna ha ett rimligt underlag för beslutet. Underlaget bör vara dokumenterat. Skulle inte något underlag finnas kan beslutet angripas från en rättslig synvinkel.

I AD 1985 nr 69 kom AD fram till något som skulle bli vägledande, bland annat för AD 1997 nr 18.⁵⁵ Arbetsdomstolen kom fram till att besluten och bedömningarna måste utgå från att avtalets bisysslobegrepp omfattar alla slags sysslor vid sidan av den anställning som får antas vara arbetstagarens huvudtjänst. Däremot faller sådan verksamhet som typiskt sett får anses höra hemma på området för den anställdes privatliv omedelbart utanför arbetslivet.⁵⁶

3.4 Otillåtna bisysslor – förtroendeskadliga

Regleringar kring bisysslor infördes relativt tidigt in i den svenska offentliga tjänstemannarätten. Förr handlade det till större del om kvalitetskrav än vad det gör idag. Kravet på opartiskhet och pålitlighet innebar att en statstjänsteman inte fick hamna i så kallade pliktkonflikter. Idag har detta ersatts av krav på objektivitet och integritet som gäller för en statligt anställd tjänsteman. Huvudregeln är att en anställds privata intressen inte får lov att strida emot samhällets och statens intresse på ett sådant sätt att det skulle bidra till ett sänkt förtroende för staten eller myndighetens verksamhet, eller på något sätt skada dess anseende.⁵⁷

En förtroendeskadlig bisyssla påverkar en tredje mans part (exempel samhällets) förtroende för verksamheten. När det pratas om förtroendeskadliga bisysslor är det främst inom den offentliga verksamheten. Det handlar om att medborgarna ska känna förtroende för den offentliga organisationen och att denna bedrivs på ett opartiskt, lagenligt och sakligt sätt. Som tidigare nämnt i uppsatsen regleras förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor i 7§ LOA. Att en offentligt anställd inte ska ha en bisyssla som kan skada allmänhetens förtroende kan anses vara en grundförutsättning för anställningen.⁵⁸

När arbetsgivaren har fattat ett beslut om en förtroendeskadlig bisyssla, som tillkommer arbetsgivarens ansvarsområde, ska detta beslut medlas till arbetstagaren skriftligt och då även innehålla en motivering enligt 7 § LOA⁵⁹. Arbetsgivaren ska kunna ange på vilka

⁵⁵ AD 1997 nr 18.

⁵⁶ AD 1985 nr 69.

⁵⁷ Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004) *Arbetsrätten i staten*, s. 415 – 416.

⁵⁸ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 36.

⁵⁹ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

grunder bisysslan inte kan godkännas. Detta beslut ska givetvis fattas av arbetsgivaren efter det att denna har fått reda på att en arbetstagare har för åsikt att utföra en bisyssla.⁶⁰ Det finns ingen specifik tidsram för när beslutet bör fattas men tumregeln säger så snart som det är möjligt. Det kan behövas en viss tid att hämta in kompletterande uppgifter och för att göra överväganden.⁶¹

När arbetsgivaren beslutar om att förbjuda en bisyssla som är förtroendeskadlig är det viktigt att denna fattar beslutet grundat på att medborgarna ska uppleva att verksamheten sköts sakligt och opartiskt.⁶² I SOU 2000:80 föreslogs det att de bisysslor som ansågs vara stor risk för att vara förtroendeskadliga skulle anges i lagtexten.⁶³ När det kommer till en förtroendeskadlig bisyssla uttrycker lagen om offentlig anställning att medbestämmandelagens regler inte ska tillämpas. Detta gäller beslut om att en arbetstagare ska upphöra eller inte åta sig en bisyssla enligt paragrafen 7 c. Då 11-14 §§ MBL inte gäller denna typ av beslut om bisyssloförbud blir därmed inte arbetsgivaren förhandlingsskyldig.⁶⁴

I regeringsformen 1 kap. 9 § finns en allmän bestämmelse om krav på myndigheternas oväld.⁶⁵ Detta har kommit att kallas för objektivitetsprincipen.⁶⁶ Medborgarna ska kunna känna förtroende för den offentliga verksamheten, och för att detta ska vara möjligt krävs det att den offentliga verksamheten sköts på ett sakligt och opartiskt sätt.⁶⁷ Objektivitetsprincipen som sådan finns uttryckt i svensk offentlig rätt, är grunden i förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor.⁶⁸

Enligt 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) är denna lag endast applicerbar på arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter samt myndigheterna under regeringen. Enligt 2 paragrafen inkluderar reglerna om förtroendeskadliga bisysslor (7-7c §§ LOA) även arbetstagare hos kommuner, landsting och kommunalförbund. Detta innebär att de som arbetar inom privat verksamhet inte inkluderas i dessa lagbestämmelser.⁶⁹

Det har stundvis varit svårt att definiera vad exakt en förtroendeskadlig bisyssla är. Mycket av den praktiska tillämpningen av regeln är således utvecklad av praxis. Därför bör praxis tas in i beaktande innan ett beslut om bisyssla fattas. Nedan beskrivs och presenteras ett par olika rättsfall som diskuterar det förtroendeskadliga begreppet och hur olika aspekter och variabler påverkar domarna.

⁶⁰ 7 c § lagen om offentlig anställning.

⁶¹ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 55.

⁶² 1 kap. 9 § regeringsformen.

⁶³ SOU 2000:80.

⁶⁴ 42 § 2 st lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁶⁵ 1 kap. 9 § regeringsformen.

⁶⁶ Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004) *Arbetsrätten i staten*, s. 416.

⁶⁷ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 36.

⁶⁸ Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004) *Arbetsrätten i staten*, s. 416.

⁶⁹ 1-2 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning.

En kapten vid Försvarsmakten har sagts upp och avstängts från sin anställning som officer. Bakom Försvarsmaktens beslut låg omständigheter hänförliga till kaptenens medlemskap i en motorcykelklubb och denna klubbs ansökan om medlemskap i motorcykelorganisationen Hell's Angels. Försvarskaptenen har genomgått utbildning i vapenhantering, har tillgång till vapen och han känner också till vart Försvarsmakten har utplacerat vapenförråd till skydd för landets försvar. Dessa typer av uppgifter anses ha haft stor betydelse för domstolens beslutande. Som yrkesofficer får den berörda ta del av vissa sekretessbelagda uppgifter av synnerlig betydelse för landets säkerhet. Det kan sägas utan tvekan att yrkesofficern i detta fall hade en anställning av utpräglad förtroendekaraktär. Det är här inte fråga bara om statens förtroende för honom såsom anställd utan också om allmänhetens förtroende för staten och dess officerare. Officeren har utfört sina uppgifter mycket bra och att motorcykelklubben skulle utföra brottsliga handlingar är endast misstankar. Beslutet om att säga upp officeren blev ogiltigförklarat av Arbetsdomstolen. Grund för detta är bland andra att en arbetstagare inte kan bli avstängd enbart på grund av misstanke av brott. Detsamma gäller för en arbetstagare som är medlem i en förening som är misstänkt för att ha anknytning till brottslig verksamhet. Arbetsdomstolen menar att det inte fanns någon misstanke om att officeren genom sitt medlemskap i motorcykelklubben, utförde sina arbetsuppgifter på ett förtroendeskadligt sätt eftersom det inte fanns misstanke om att officeren har utfört någon brottslig gärning på grund av sitt medlemskap i motorcykelklubben. Arbetsdomstolen tog även in grundlagsbestämmelserna om att varje medborgare är försäkrad gentemot det allmänna, till föreningsfrihet (2 kap 1 § regeringsformen). Sammanfattningsvis skall staten förpliktas att utbetala skadestånd till officeren dels för uppsägning utan saklig grund och utan föregående underrättelse om den tilltänkta uppsägningen, dels för att denne avstängts i strid med lagen.⁷⁰

Ett annat fall, AD 2005 nr 55, visar på vart och hur gränsen kan se ut för bedömningen av en förtroendeskadlig bisyssla visas i följande mål från Arbetsdomstolen. En polisman var anställd som polisinspektör. Polisen hade i 15 år sålt bilsläp och reservdelar vid sidan om sin anställning hos Polismyndigheten. Polistjänstemannen blev ombedd att lägga ner sin bisyssla efter 15 år av myndighetens godkännande. Tvisten i målet gäller alltså om den bisyssla polismanen hade var förenligt med 7 § LOA. Staten menar i fallet att det kan finnas risk att bisysslan innebär att allmänhetens förtroende för polistjänstemannen eller någon annan polis opartiskhet i arbetet, eller för myndighetens anseende rubbas. Av särskild betydelse har att polisen i fallet är trafikpolis med uppgift att bland annat kontrollera fordon. Det är stor sannolikhet att trafikpolisen stöter på ett släp som denna har sålt. Frågan blir om detta kan ha betydelse för polisens agerande. Det fanns alltså en risk för att polisens opartiskhet kan komma att ifrågasättas. Detta är inte förenligt med 7 § LOA och därav ansågs bisysslan vara otillåten.⁷¹

Ytterligare en fall, AD 2011 nr 83, som behandlar förtroendeskadliga bisysslor är fallet om tre poliser som på sin fritid engagerar sig politiskt i socialnämnden i den kommun där de är verksamma poliser. Detta fall är av särskilt intresse då en tänkbar förtroendeskadlig

⁷⁰ AD 1995 nr 122.

⁷¹ AD 2005 nr 55.

bisyssla godtas av Arbetsdomstolen. Polismyndigheten menade i fallet att 7 § LOA var applicerbar på de kommunalpolitiska förtroendeuppdragen som polismännen åtagit och att dessa bisysslor låg till grund för en intressekonflikt som kunde rubba förtroendet för polismännens opartiskhet i arbetet. För att bedöma om bisysslan var otillåten tog Arbetsdomstolen hänsyn till risken för förtroendeskada genom en samlad bedömning som var av vikt för bevarandet av allmänhetens förtroende för opartiskheten. I första hand togs den då aktuella riskgraden in i beaktande. En viktig variabel vid den samlade bedömningen var betydelsen av tjänstemannens uppgifter i den huvudsakliga sysselsättningen. En tjänsteman med högre kvalificerat arbete bör avstå från en bisyssla då det antas föreligga risk för att bisysslan är förtroendeskadlig, vid ett tidigare skeende jämfört en tjänsteman med lägre kvalificerade arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen fastställer i domen att det inte fanns något hinder för att tillämpa reglerna i LOA om förtroendeskadliga bisysslor då det handlade om politiska förtroendeuppdrag. I detta fall menar däremot Arbetsdomstolen att risken för att förtroendet för polismyndigheten skulle komma att ifrågasättas av allmänheten är så pass låg att bisysslorna skulle tillåtas. Domstolen menar att det fanns en risk att poliserna får vetskap genom sitt uppdrag i socialstyrelsen, om brott som inte tidigare behandlats av polismyndigheten. Däremot ansågs risken låg eftersom socialnämnden normalt sett får kännedom om brottsliga handlingar genom polismyndighetens tidigare åtgärd. Arbetsdomstolen bedömning var därmed att polismännens bisysslor som förtroendevald i socialnämnden inte ansågs vara otillåtna enligt 7 § LOA.⁷²

Ett omtalat fall, där gränsen för den förtroendeskadliga aspekten sätts på sin spets, är målet om den bloggande polisen. I fallet visas att det förtroendeskadliga begreppet inte är helt okomplicerat då grundlagarna strider mot varandra. Mellan parterna råder kollektivavtal. Tvisten gäller om avskedandet av en polis är giltigt efter att polisen bland annat bloggat på sin fritid. På grund av bloggans innehåll anmäldes polisen för brott mot tystnadsplikt samt sexuellt ofredande. Polisen dömdes inte för dessa anklagelser eftersom något brott inte kunde styrkas. Dock kan det knappast råda något tvivel om att allmänhetens förtroende för polisen skadades av polisens, eller så kallade Farbror Blås bloggande. Flera av blogginläggen upplevdes som kränkande för polisens kollegor och chefer, vilka i sin tur har tappat allt förtroende för polistjänstemannen. Av den anledningen stängde polisen ner bloggen för att inte skada sina kollegor mera. På grund av polismannens handlingar har han brutit mot polisförordningens bestämmelser om hur poliser ska uppträda i arbetet, alternativt mot den lojalitetsplikt som följer av ett anställningsavtal menar. Övervägandena innebär också att polisen har brutit mot bestämmelsen i 1 kap. 9 § regeringsformen, enligt vilken den som fullgör uppgift inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och objektivitet. Målet tvistar om avskedandet av polisen var giltigt enligt lagens grunder eller inte. Staten menar att den är giltig eftersom polisen skadade allmänhetens förtroende för myndigheten. Förbundet menar däremot att avskedandet inte är giltigt eftersom polisen endast har utnyttjat sig av Yttrandefrihetsgrundlagen 2 kap. 1 §, första stycket. Arbetsdomstolens beslutade i målet att

⁷² AD 2011 nr 83.

staten inte haft saklig grund för att säga upp polisen och att avskedandet av honom därför ska ogiltigförklaras.⁷³

Slutligen presenteras ett exempel som aldrig gick upp till domstolen. En gymnasiektor hade andelar i en firma som säljer vin via internet. Kommunen där rektorn är verksam accepterade inte bisysslan eftersom den står i konflikt med gymnasieskolans drogförebyggande arbete och förhållningssätt till alkohol.⁷⁴

3.5 Sammanfattning otillåtna bisysslor

Otillåtna bisysslor:	Regleras i	Praxis	Ledord
Konkurrerande	ALFA, 16 § Kollektivavtal	AD 1999 nr 144 – otillåten bisyssla AD 1999 nr 27 – otillåten bisyssla AD 1996 nr 15 – otillåten bisyssla	<ul style="list-style-type: none"> • Konkurrerande verksamhet • Lojalitetsplikt • Konkurrens-klausul
Arbetshindrande	ALFA, 15 § Kollektivavtal	AD 1997 nr 18 – otillåten bisyssla	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetshindrande • Omfattning av bisysslan • Problem att utföra arbetsuppgifter
Förtroendeskadliga	LOA, 7 § för offentligt anställda, kollektivavtal för privat anställda Regeringsformen 1 kap. 9 § Förvaltningslagen 11 §	AD 2005 nr 55 – otillåten bisyssla AD 1995 nr 122 – tillåten bisyssla AD 2011 nr 74 – tillåten bisyssla AD 2011 nr 83 – tillåten bisyssla	<ul style="list-style-type: none"> • Saklig • Opartisk • Allmänhetens förtroende • Objektivitetsprincipen • Regeringsformen • Jäv • Policy

⁷³ AD 2011 nr 74.

⁷⁴ <http://karlskrona.se/sv/Nyheter-startsidan/Rektor-far-nej-till-bisyssla/>, (läst den 2012-10-02).

4. Uppgifts- och informationsskyldighet samt arbetsrättsliga konsekvenser

Kapitlet presenterar hur arbetstagarens respektive arbetsgivarens informations- och uppgiftsskyldigheter ser ut i lagen och kommer även beröra aspekter som t.ex. individens rätt till privatliv. Vidare behandlar kapitlet vad som händer om arbetstagaren vägrar att lämna ut information om de efterfrågade uppgifterna och vilka de arbetsrättsliga konsekvenserna kan bli.

4.1 Arbetstagarens och arbetsgivarens uppgifts- och informationsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna in uppgifter om bisysslor på arbetsgivarens begäran.⁷⁵ Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare kring vilka bisysslor som anses otillåtna.⁷⁶ En arbetstagare får lämna in information om bisysslor till arbetsgivaren muntligt om denna så önskar.⁷⁷

Enligt paragraf 7 i lagen (1994:260) om offentlig anställning har arbetstagaren en skyldighet att lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna fatta ett beslut kring huruvida den förtroendeskadliga bisysslan anses godkänd eller inte.⁷⁸ Lagtexten har följande innehåll:

”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).”⁷⁹

⁷⁵ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁷⁶ Dnr PE 2008/333, Lunds universitet. (2008) *PM om bisysslor*, s. 3.

⁷⁷ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 54.

⁷⁸ 7 – 7b §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁷⁹ 7 a – c § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Arbetsstagarens uppgiftsskyldighet har kommit att regleras i 7 b § i LOA av den givna anledningen att arbetsgivaren ska kunna göra en bedömning om bisysslan är anses som tillåten eller inte. Arbetsgivaren har rätt att begära information från arbetsstagaren gällande bisysslor.⁸⁰ Trots rätten att begära information om en arbetsstagares bisyssla, måste arbetsgivaren visa försiktighet så att denna inte kräver uppgifter som strider mot grundlagen.⁸¹ I 2 kap. 2 § RF anges följande:

*”Varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot tvång att giva tillkänna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende. Han är därjämte gentemot det allmänna skyddad mot tvång att delta i sammankomst för opinionsbildning eller i demonstration eller annan meningsyttring eller att tillhöra politisk sammanslutning, trossamfund eller annan sammanslutning för åskådning som avses i första meningen.”*⁸²

Paragraf 2 ovan innebär således att en arbetsgivare inte får lov att fråga om vad som helst. Arbetsgivaren bör beakta allmängiltiga integritetsaspekter. För att kontrollsytet av arbetsstagarens bisysslor ska uppnås bör arbetsgivaren till att börja med be om arten av bisysslan. När särskilda anledning finns bör arbetsgivaren fråga efter mer detaljerade uppgifter.⁸³

Vidare har också arbetsgivaren en skyldighet att lämna information kring vilka bisysslor som är otillåtna (förtroendeskadliga) till arbetsstagaren så att denna inte bryter mot reglerna 7 a § LOA. Syftet med att arbetsgivaren ska ge information till arbetsstagaren är att ge ut rimliga upplysningar kring vilka bisysslor som är tillåtna respektive otillåtna och att personalpolitiken runt om det ser likadan ut. Det är inget måste för arbetsgivaren att dela ut sådan information men det underlättar för den gemensamma förståelsen för bisysslor.⁸⁴

4.2 Arbetsstagarens integritet

I förarbetena till lagen om offentlig anställning framgår det att arbetsgivaren för sin rätt att begära information måste ta hänsyn till arbetsstagarens integritet.⁸⁵ I prop. 2000/01:147 står det skrivet att arbetsgivaren ska ha möjlighet att när det finns anledning till det, kunna begära information för att utreda om det förekommer en bisyssla.⁸⁶ Det är därför av största vikt att de som är offentligt anställda har en tydlig skyldighet att lämna den information som krävs till arbetsgivaren om så begärs.⁸⁷ När det finns skäl till det kan arbetsgivaren limitera begäran om upplysningar till att bara avse vissa typer av bisysslor. Vid införandet

⁸⁰ 7 b § lag (1994:260) om offentlig anställning.

⁸¹ 2 kap. 2 § regeringsformen.

⁸² 2 kap. 2 § regeringsformen.

⁸³ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 54.

⁸⁴ Dnr PE 2008/333, Lunds universitet. (2008) *PM om bisysslor*, s. 3.

⁸⁵ prop. 2000/01:147, s. 23.

⁸⁶ prop. 2000/01:147, s. 27.

⁸⁷ 7 b § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

av en sådan lagbestämmelse är det av stor vikt att de offentliganställdas fri- och rättigheter beaktas och respekteras.

Med det sagt är det relevant att närmre undersöka artikel 8.1 i Europakonventionen. Enligt denna artikel har var och en rätt till respekt för sitt privatliv. Vidare nämns det i artikel 8.2 i samma konvention, att en offentlig myndighet inte får inskränka denna rättighet om inte det finns stöd i lagtext eller om det skulle vara nödvändigt med hänsyn till säkerheten för staten, den allmänna säkerheten eller mot förebyggande av oordning eller brott.

Det motsäger sig till viss del av att nämna Europakonventionen artikel 8.1 och 8.2 i och med att detta är applicerbart på privatlivet.⁸⁸ Som tidigare nämnt utgör en bisyssla något som kan anses illojalt även ifall denna utfärdas på arbetstagarens fritid.⁸⁹ Lagstiftaren menar dock att även om uppgiftslämnande skulle bestå av en mer privat karaktär har en undantagsregel för att upprätthålla allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen skapats. Arbetstagaren måste enligt begäran lämna ut uppgifterna. Arbetsgivaren ska dock ta individens integritet och intresse i beaktande vid begäran av uppgifter. Arbetsgivare ska också förhålla sig opartiskt till uppgiftslämnaren samt iaktta kravet på saklighet precis som gäller vid alla myndighetsbeslut.⁹⁰

4.3 Särskild anmälningsskyldighet för domare samt arbetstagarens vägran att lämna uppgifter

”7 d § Ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen skall på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har. Lag (2004:833).”⁹¹

I fall där det handlar om högre domare och generaldirektörer räknas oftast regeringen som arbetsgivare. När det kommer till lagmän i tings- och länsrätt är det tjänsteförslagsnämnden som ses som arbetsgivaren. De ordinarie domare som lyder under regeringen ska enligt bestämmelser uppge sina bisysslor på eget initiativ. Det är endast, enligt Regeringen dessa domare som bör åläggas obligatorisk anmälningsskyldighet. Anmälningsskyldigheten innebär att domaren endast behöver redogöra för vilken typ av bisyssla denna har. Domaren behöver alltså inte redogöra för varenda bisyssla. I praktiken räcker det därmed att domaren redogör om denna har låt säga konsult- eller förtroendeuppdrag. Kan sedan arbetsgivaren motivera att denna kräver mer information måste arbetstagaren (i detta fall domaren) delge de uppgifter som efterfrågas. Detta enligt lagen, 7 b § LOA.⁹²

⁸⁸ prop. 2000/01:147, s. 22.

⁸⁹ Källström, K., Malmberg, J. (2007) *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 246.

⁹⁰ prop. 2000/01:147, s. 22 – 23.

⁹¹ 7 d § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁹² prop. 2000/01:147, s. 26 ff.

En viktig fråga blir vilka konsekvenser som kan följa av att en arbetstagare inte lämnar in påbjudna uppgifter om bisysslor. Detta är ett brott mot kollektivavtalet.⁹³ Brott mot anställningsavtalet kan härledas till bland annat lagen om anställningsskydd (1982:80). Bestämmelsen i 7 § LAS säger att uppsägning från en arbetsgivares sida skall vara sakligt grundad. Även avsked från arbetsgivarens sida enligt 18 § LAS kan förekomma om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åtaganden. I värsta fall kan en vägran leda till den utgången.⁹⁴

4.4 Arbetsrättsliga konsekvenser av ett bisyssloförbud

Reglering av bisysslor tar utgångspunkt i att allmänheten ska ha förtroende för staten, landstingens och kommunernas verksamhet med avseende till saklighet och opartiskhet.⁹⁵ Om en arbetstagare bryter förbudet i 7 § LOA och därmed utför ett brott mot anställningsavtalet kan arbetsgivaren ifrågasätta detta och agera disciplinärt och/eller att ifrågasätta arbetstagarens anställning.⁹⁶ Om en arbetstagare utövar eller innehar en bisyssla som är i strid med 1 kap. 15 eller 16 § i ALFA kan arbetstagaren enligt 14 § i lagen om offentlig anställning bli ålagd disciplinansvar.⁹⁷ Är förseelsen med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.⁹⁸ De disciplinära åtgärderna för de offentligt anställda regleras i LOA och dessa regler innebär att en arbetstagare får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Disciplinpåföljder som kan meddelas för tjänsteförseelse är varning eller löneavdrag.⁹⁹ Disciplinpåföljd brukar som regel inte meddelas om arbetstagaren upphör med bisysslan sedan han eller hon blivit upplyst om att bisysslan är otillåten.¹⁰⁰

En arbetstagare kan även bli skadeståndsskyldig för kollektivavtalsbrott.¹⁰¹ I värsta fall riskerar arbetstagaren att sägas upp eller bli avskedad. För att en uppsägning ska vara giltig kräver anställningsskyddslagen att denna är sakligt grundad.¹⁰² Detta gäller även om en arbetstagare skulle vägra att lämna begärd information om innehav eller utövande av bisyssla.¹⁰³ Enligt arbetsdomstolens konstaterande kan otillåten verksamhet av bisysslor vara så allvarligt att ett avsked enligt 18 § i lagen om anställningsskydd kan anses vara motiverad. De nämnda fall som blivit prövade i arbetsdomstolen om avsked på grund av bisyssloverksamhet handlar om konkurrerande verksamhet.¹⁰⁴ Brott mot förtroendeskadliga

⁹³ prop. 2000/01:147, s. 22.

⁹⁴ 7 & 18 8§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁹⁵ prop. 2000/01:147, s. 10.

⁹⁶ prop. 2000/01:147, s. 17.

⁹⁷ Statens institutionsstyrelse, DNR 26-332-2008, s. 7.

⁹⁸ 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

⁹⁹ 15 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

¹⁰⁰ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 40.

¹⁰¹ 54 § lagen (1976:580) om medbestämmande.

¹⁰² 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁰³ Statens institutionsstyrelse, DNR 26-332-2008, s. 7.

¹⁰⁴ Jfr. AD 1993 nr 18, AD 1996 nr 15, AD 1999 nr 20, AD 1999 nr 144.

bisysslor kan, som ovan nämnt ligga till grund för jäv.¹⁰⁵ En person som ska sköta ett ärende och som kan hamna i en intressekonflikt som utgör jäv får inte delta i behandlingen eller beslutet av ärendet.¹⁰⁶ Regler om jäv finns reglerat 11 – 12 §§ förvaltningslagen.¹⁰⁷

Om en arbetstagare har eller avser sig att åta en bisyssla som inte är förenlig med bestämmelsen om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA ska arbetsgivaren enligt 7 c § LOA bestämma att bisysslan ska upphöra eller att arbetstagaren inte ska åta sig denna bisyssla.¹⁰⁸ Arbetsgivarens beslut ska vara skriftligt och komma med en motivering. Vid den här typen av beslut ska bestämmelserna om förhandling i 11 – 14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet inte tillämpas.¹⁰⁹ Detta eftersom beslutet i stort sett enbart anger arbetsgivarens ställningstagande vid tillämpning av ett lagfäst beslut.¹¹⁰ För konkurrerande och arbetshindrande bisysslor bör ett beslut om att ålägga någon att upphöra med en bisyssla föregås av primärförhandling enligt 11 respektive 13 § MBL eftersom det är reglerat genom kollektivavtalsbestämmelser.¹¹¹ Arbetsgivaren ska så snart som möjligt då denne har fått kännedom om att en arbetstagare har eller avser sig åta en bisyssla som inte är förenlig med förbudet i 7 § LOA, fatta ett beslut om arbetstagarens bisyssla är tillåten eller inte.¹¹²

Ett beslut om att en arbetstagares bisyssla bryter mot förbudet kan prövas i domstol med arbetsdomstolen som slutinstans enligt lagen om rättegången i arbetslivet.¹¹³ Det går inte att göra någon överprövning vad Arbetsdomstolens dömer i fallet, däremot kan beslutet överprövas i ett senare skeende avseende t.ex. disciplinpåföljd eller uppsägning på grund av bisysslan.¹¹⁴ Arbetstagaren kan antingen själv eller genom sin arbetstagarorganisation ta sig an beslutet, exempelvis genom yrkande på att det ska upphävas.¹¹⁵ I väntan på att fastställandet ska vinna laga kraft kan domstolen bestämma att beslutet tillsviðare inte ska gälla.¹¹⁶ Om arbetstagarens bisyssla strider mot 7 § i lagen om anställningsskydd (LAS) kan denna person drabbas av de sedvanliga arbetsrättsliga påföljderna som disciplinpåföljd eller skiljande från sin anställning. Om arbetsgivarens beslut om otillåten bisyssla går till prövning i domstol och prövningen skulle visa att bisysslan inte strider mot 7 § LOA kan arbetstagaren däremot inte bli drabbad av några arbetsrättsliga påföljder.¹¹⁷ I arbetsdomstolen prövades det om en arbetstagares otillåtna bisysslor var ett felaktigt beslut

¹⁰⁵ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 30.

¹⁰⁶ Hellners, T., Malmqvist, B. (2010) *Förvaltningslagen med kommentar*, s. 139 f.

¹⁰⁷ 11-12 §§ Förvaltningslagen (1986:223)

¹⁰⁸ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

¹⁰⁹ 42 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

¹¹⁰ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 37.

¹¹¹ Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 62.

¹¹² Hinn, E., Aspegren, L. (2009) *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, s. 55.

¹¹³ 37 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

¹¹⁴ prop. 2000/01:147, s. 26.

¹¹⁵ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 39.

¹¹⁶ 38 § lag (1994:260) om offentlig anställning.

¹¹⁷ Arbetsgivarverket. (2002) *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8, s. 38.

enligt 7 c § LOA och om denne i så fall kunde vara berättigad till skadestånd. AD avgjorde att ett sådant beslut inte kunde ligga till grund för skadestånd enligt 3 kap. 2 § skadeståndslagen.¹¹⁸

¹¹⁸ AD 2004 nr 108.

5. Bisysslor i praktiken – material från Stockholms- och Lunds universitet

I kapitlet redovisas ett utdrag av de anställdas faktiska bisysslor för Stockholms- och Lunds universitet. De anställda arbetar inom den juridiska fakulteten på respektive lärosäte. Tabellen visar vad de anställda har för befattning och i vissa fall (där information finns tillgänglig) hur stor anställningens omfattning är. Diagrammet presenterar också vilka bisysslor de statligt anställda har, i vilken omfattning (h/år) samt i några fall hur stor inkomsten (kr/år) för dessa bisysslor är. I några av exemplen står det den taxerade inkomsten 2011. Vilket universitet och om bisysslan är tillåten eller inte visas också i tabellen. Innan tabellen presenteras kommer generell information kring reglerna om bisysslor för anställda inom universitet beskrivas följt av mer specifik information för respektive universitet.

Det finns även en särskild reglering för högskoleanställda. En lärare vid en högskola/universitet får lov att utföra en bisyssla vid sidan om sitt traditionella arbete, detta inom forskning eller utveckling, så kallade FoU-bisysslor. Dessa får dock inte skada universitetets anseende på något vis.¹¹⁹ En FoU-bisyssla ska hållas separerad från lärarens ordinarie tjänstgöring.¹²⁰ Universitetet ska vid bland annat nyanställning informera arbetstagaren om reglerna för bisysslor. Universitetet har vidare en skyldighet att på begäran lämna ett skriftligt besked om en bisyssla inte är tillåten enligt 7 c § i LOA eller 31 § HF. Arbetsgivaren måste ta hänsyn till arbetstagarens integritet och inte kräva mer uppgifter än vad som kan anses skäligt. Skulle det finnas skäl till att arbetstagaren ägnar sig åt en otillåten bisyssla, ska det självfallet utredas och då med stöd av 7 c § i LOA och 1 kap. 15 § i ALFA. Vidare har naturligtvis läraren en skyldighet att meddela högskolan om denna har några bisysslor, detta enligt 4 kap. 32 § i HF.¹²¹ Det är av största vikt att sedan universitetet följer upp och dokumenterar för att på smidigt sätt kunna hålla koll på vilka bisysslor lärarna på universitetet har.¹²²

Specifika regler för Stockholms- och Lunds universitet

Stockholms universitet beskriver i sina föreskrifter angående bisysslor med stöd av 18 § verksförordningen (1995:1322) bland annat:

- Förtroendeskadlig bisyssla får ej lov att rubba allmänhetens förtroende för verksamheten

¹¹⁹ Hinn, E., Aspegren, L. (1996) *Offentlig anställning – kommentar till nya LOA*, s. 34.

¹²⁰ Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004) *Arbetsrätten i staten*, s. 419.

¹²¹ Dnr PE 2008/333, Lunds universitet. (2008) *PM om bisysslor*, s. 6 – 7.

¹²² Andersson, A., Bejstam, L., Edström, Ö., Zanderin, L. (2004) *Arbetsrätten i staten*, s. 420.

- Bisysslan får ej lov att rubba forskningens objektivitet eller ge intrycket av att universitetet medverkar i en sådan
- Universitets logotyp, eller annat kännedomsmärke, får ej lov att användas om tillstånd ej utfärdats
- Arbetsgivaren har rätt att begära information kring bisysslan om det finns anledning till detta, t.ex. om arbetstagaren varit frånvarande under längre tid eller inte fullgör arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt
- Arbetstagaren får ej inneha en bisyssla som konkurrerar med universitetets.¹²³

Lunds universitet har bestämmelser kring tillåtna och otillåtna bisysslor i ett utformat PM. I detta PM beskrivs att universitetet tar hänsyn till följande punkter vid bedömningen:

- Bisysslans omfattning
- Den ekonomiska ersättningen som utgår
- Beröringen med universitetets verksamhetsområde
- Den anställdas ställning vid universitet¹²⁴

För båda universiteterna gäller som nämnt utöver de lagar och regleringar som gäller för statligt anställda 7 § LOA, Regeringsformen och Förvaltningslagen om jäv, det statliga kollektivavtalet ALFA, HL samt HF.¹²⁵

I tabellen nedan görs ett utdrag av den fullständiga tabellen (för fullständig tabell se bilaga 1). Utdragen som har gjorts är intressanta för att det i några utav fallen kan finnas variabler som kan ifrågasätta bisysslans tillåtenhet och därmed är intressant ur ett diskussionsperspektiv.

Stockholm 2011

Befattning	Bisyssla (antal h/år)	Total omfattning/år & Bisysslornas inkomst/år el. taxerad inkomst för 1 år	Universitet	Tillåten/Otillåten
Professor	Karnov (100 h/år) Regeringskansliet (100 h/år) Programcensur (30 h/år) Analytiker (30 h/år)	260 h/år + Taxerad inkomst för 2011: 1200 000 kr/år	Stockholm	Tillåtna

¹²³ <http://www.su.se/regelboken/bok-4/anstallning/bisysslor-ett-litet-hafte-1.59546>, 2012-09-26.

¹²⁴ Dnr PE 2008/333. (2008) *PM om bisysslor*. Lunds universitet, s. 3.

¹²⁵ 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, 15 – 16 §§ ALFA, 11 § Förvaltningslagen (1986:223), 4 kap. 1 § högskoleförordningen (1993:100), kap 3. 7 § högskolelagen (1992:1434).

Professor	Akademisk rådsledamot (5 h/år)	5 h/år & 36 000 kr/år	Stockholm	Tillåten
Doktorand	Delägarskap i Juristbyrå (300 h/år)	300 h/år	Stockholm	Tillåten
Professor	Enskild firma	400 h/år & 330 600 kr/år	Stockholm	Tillåten
Professor	Enskild firma	480 h/år +	Stockholm	Tillåten
Professor	Styrelseledamot (80/år) Medverkar i tidskrift (20 h/år) Med mera (40h/år)	140 h/år & 369 600 kr/år	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Egen firma	470 h/år	Stockholm	Tillåten
Professor	Ingen bisyssla	0 h/år Lön: 54 100 kr/mån Taxerad inkomst 2011/mån: 86 400 kr	Stockholm	?

Lund - 2011

Bitr. lektor (100%)	Undervisning (50 h/år) Sakkunniga utlåtanden (12 h/år)	62 h/år & 62 000 kr/år	Lund	Ingen info
Docent (100%)	FoU (40 h/år)	40 h/år & 20 000 kr/år	Lund	Tillåten
Lektor (100%)	Chefredaktör (150 h/år)	150 h/år	Lund	Tillåten
Professor (100%)	Författare Sakkunnig (200 h/år)	200 h/år & 250 000 kr/år	Lund	Tillåten

6. Analys och Diskussion

Detta kapitel kommer inleda med en analys av Bilaga 1. Hur kan det vara så att ingen av bisysslorna fick avslag från prefekten, d.v.s. ansågs otillåtna? Hur kommer det sig att alla bisysslor är tillåtna? Finns det några bisysslor som sticker ut? Vidare kommer kapitlet diskutera frågeställningen, dvs: När anses en bisyssla vara konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig, det vill säga, otillåten? Vilken är innebörden i dessa tre begrepp och hur ska de bedömas rättsligt?

6.1 Analys

Av de 40 insamlade handlingar som togs emot av de juridiska fakulteterna från Stockholms- och Lunds universitet, var ingen av de anmälda bisysslorna otillåtna. Variationen på omfattning och i vilken bransch bisysslan utfördes är förhållandevis stor. Många av de anställda exempelvis professorerna, doktoranderna och lektorerna har bisysslor inom bland annat FoU, annan undervisning, egen firma, konsultation och som styrelseledamöter. Hur kommer det sig att ingen av bisysslorna fick avslag? Hade universitetens anställda haft bisysslor som var inom samma område, till lika stor utsträckning och omfattning hade det möjligtvis kunnat tyckas mer självklart att alla blev godkända. Kan det vara så att när en anställd på universitet frågar låt säga prefekten (den som beslutar om en bisysslas godtagbarhet) om de kan inneha en viss bisyssla och prefekten, (eller kanske till och med en kollega) avråder till bisysslan, är det nog högst troligt att den anställda inte ens skickar in de uppgifter som annars krävs. Om så är fallet är detta inte optimalt. Även de otillåtna bisysslorna borde registreras och i samband med detta borde en undersökning att utföras. Detta för att kunna precisera i större grad vad som anses vara tillåtna och icke tillåtna bisysslor i praktiken. Universitetet eller någon annan typ av verksamhet skulle kunna utnyttja det informativt till att utföra exempelvis policys kring ämnet. Den anställde skulle få avslag för att denna ansökt om en icke godtagbar bisyssla, medan systemet troligtvis skulle vinna information av processen. Det kan också vara så att de som har en bisyssla och som vet om att den inte skulle anses som godtagbar därmed väljer att inte redovisa information kring den. I praktiken skulle det troligtvis bli svårt att få in även dessa ansökningar. Många av de anställda är troligtvis väl insatta i vad som gäller att det skulle vara svårt att få in alla typer av ansökningar, det vill säga även de som inte skulle komma att accepteras.

Ett potentiellt fall skulle kunna vara en professor från Stockholms universitet som har redovisat att denna inte har någon bisyssla. Lönen för år 2010 var 54 100 kr/månad. Enligt uppgifter från Skatteverket har professorn en taxerad årsinkomst år 2011 på 1036 900. Detta blir en månadsinkomst på 86 400 kronor. Det är inte troligt att professorn skulle fått en löneökning som universitetsanställd på över 20 000 kr per månad inom loppet av ett år. Professorn har uppenbarligen ytterligare inkomster utöver sin huvudsakliga tjänst som exempelvis skulle kunna vara att denna har sålt en bostad eller fått in en extra inkomst i

form av arv. Information från Skatteverket tyder däremot på att den totala taxerade inkomsten enbart är baserad på den privata tjänsteinkomsten. Kan det vara möjligt att professorn har en bisyssla som är förtroendeskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande? Det är givetvis svårt att besvara frågan med hjälp av den insamlade informationen. Däremot skulle det kunna vara ett fall för Stockholms universitet att granska närmre.

Bisysslor kan ta mycket tid av de offentligt anställda. Dessa bör dock inte ta mer än 20 % av anställningen vilket anses vara praxis för universitetsanställda.¹²⁶ Flera av de insamlade uppgifterna visar på att de anställda vid universiteten har en eller flera bisysslor som tar upp ca 200-350 timmar om året vid sidan av sin 100-procentiga tjänst. Detta anses vara inom ramen för hur mycket tid en bisyssla kan kräva från arbetstagaren. Däremot när det går upp emot en 400 timmar/år, vilket det i vissa fall kan utläsas av diagrammet i kapitel 5 överstiger det rekommendationen något. Trots att detta kan anses vara något över praxis strider de inte mot grunderna (förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrerande) för otillåtna bisysslor och därmed är de fortfarande godtagbara. Ytterligare ett skäl till varför det är acceptabelt att ha en bisyssla med stor omfattning (över rekommenderad praxis på 20 %), kan vara att arbetsgivaren gagnas av den bisyssla som den anställda utför och att förtroendet för universitet därmed höjs och även att kunskapsutbytet mellan arbetstagare, arbetsgivare och mot en tredje part förbättras. Ett exempel på en sådan bisyssla skulle kunna vara FoU-arbete. För att ta reda på vart gränsen går för en otillåten bisyssla bör arbetsgivaren se till varje enskilt fall och inte fatta beslut baserat på en generell bedömning. Hade alla beslut fattats på en generell bedömning (praxis 20 %) skulle arbetstagarna kunna gå miste om bisysslor som istället skulle gagnat verksamheterna. Å andra sidan skulle det också kunna gynna universitet på motsatt håll eftersom en ökad fokus på kvaliteten på ordinarie arbetsuppgifter skulle kunna bli högre om antalet spenderade timmar på bisysslor sjönk.

För att sammanfatta analysen av Bilaga 1 kan det konstateras att alla av de redovisade handlingarna kring bisysslor anses vara godkända, trots den stora variationen på omfattning, typ av bisyssla och i vilken utsträckning den utförs. Kanske är det så att ansökan om bisysslor inte görs då arbetstagaren misstänker att den inte kommer tillåtas och därav redovisas inga otillåtna bisysslor (och således heller inte i redogörelserna från universiteten). Praxis föreslår att en bisyssla får ta ca 20 % utöver den 100 % tjänsten. Det visade sig dock att vissa bisysslor utfördes i större utsträckning. Varje enskilt fall bör därmed tas in i särskilt beaktande då det kan vara fördelaktigt för t.ex. universitet att ha anställda med bisysslor. En allt för generös inställning till bisysslor (praxis på över 20 %) skulle däremot kunna missgynna universiteten. Detta på grund av att ett minskat fokus kan komma att läggas på den universitetsanställdas huvuduppgift vilket skulle kunna medföra en lägre kvalitet på det utförda arbetet, vilket i sin tur kan komma att påverka universiteten negativt. Återigen har Bilaga 1 som syfte att exemplifiera och illustrera hur det faktiskt ser ut i praktiken och skall därmed inte ligga till grund för besvarandet av syftet och frågeställningen.

¹²⁶ Hult, E. (2005) *Att vara både företagare och anställd - en kombinator! vilka är vi? hur arbetar vi? vad ska vi tänka på?*, s. 44.

6.2 Diskussion

Förtroendeskadliga bisysslor

För att inte förlora anknytningen till huvudfrågeställningen presenteras denna återigen: När anses en bisyssla vara konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig, d.v.s. otillåten? Vilken är innebörden i dessa tre begrepp och hur ska de bedömas rättsligt? I följande diskussionsavsnitt kommer fokus ligga på att försöka besvara denna. De tre otillåtna bisysslorna konkurrerande, arbetshindrande och förtroendeskadliga kommer vara utgångspunkterna i den kommande diskussionen.

Statliga anställningar baseras på enskilda anställningsavtal vilket innebär att de vilar på privaträttslig grund. Dessutom regleras anställningsavtalen i lag, närmare bestämt genom bestämmelser i LOA 7 § om förbudet att inneha förtroendeskadliga bisysslor. De anställda får inte utöva någon typ av verksamhet som kan skada myndighetens anseende.¹²⁷ I kapitel 3.4 beskrivs AD- domen om den bloggande polisen. Det finns många intressanta parametrar att ta in i beaktande i detta fall. Polisen blev avskedad från sin statliga tjänst på grund av sin bloggverksamhet på fritiden. Frågan är om det är möjligt att frånta en statligt anställd sin anställning på grund av agerande som inte sker under den huvudsakliga tjänsten? Innebär detta i så fall att det är ett brott mot anställningsavtalet? Staten menade att polismannens agerande på bloggen speglade en människosyn som inte är förenlig med polismyndighetens värdegrunder. Har dessa uttalade ståndpunkter någon betydelse för vad som anses kunna skada en offentligt organs verksamhet? Polismannen blev avskedad på grunder baserade på 1 kap. 9 § regeringsformen då anställningsavtalet ansågs brutet eftersom paragrafen förbjuder handlande som strider emot att vara saklig och opartisk. Detta innebär att polismannen bröt mot bestämmelserna om att den som fullgör en uppgift inom den offentliga förvaltningen ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och objektivitet – den så kallade objektivitetsprincipen. För att polismannen ska ha kunnat bryta mot dessa bestämmelser innebär det att dessa åtaganden ska ha åsidosatts, vilket arbetsdomstolen i detta fall inte kunde ge något stöd till. Enligt domstolen förelåg det dock inga bevis för att polisen inte skulle ha fullgjort sina arbetskyldigheter på ett förenligt sätt med lagen. Detta kan dock ifrågasättas eftersom allmänhetens förtroende för polismyndigheten sattes i gungning. Problemet är att veta vart gränsen går. Vems åsikter och förtroende betyder mest och vem speglar allmänheten? I fallet klagades att kollegorna tog illa vid sig av blogginläggen. Utgjorde kollegorna till den bloggande polisen en del av allmänheten och i så fall hade det någon vikt vid bedömningen? Från en annan synvinkel är detta en intressant utgångspunkt, eftersom vid närmare åtanke borde även kollegor kunna räknas till allmänheten.

Ett annat fall som beskrivs i kapitel 3.4 berör också allmänhetens förtroende för polismyndigheten. I detta fall ansågs polisens verksamhet vid sidan av sin tjänst som förtroendeskadlig och som ett hot mot allmänhetens fortsatta förtroende för myndigheten. Vad är skillnaden mellan de två fallen? En av de troligtvis största skillnaderna är att i fallet om den bloggande polisen kunde yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) stå som skydd för

¹²⁷ Jfr SOU 2000:80, s. 138 f.

tjänstemannens agerande. Med det är det inte sagt att polisens agerande faktiskt var förtroendskadligt. Polismannen har brutit mot 7 § LOA. Förtroendet skadades troligtvis. Däremot föreslog arbetsgivaren att polisen hade brutit mot 1 kap. 9 § RF, vilket det inte fanns belägg för. Belägg fanns å andra sidan för att polisen fritt fick lov att uttrycka sina åsikter enligt YGL. Vidare menar Arbetsdomstolen att innehållet i yttranden som sker på fritiden skulle kunna ligga till grund för en avslutad anställning. De förtroendskador som uppkommit i samband med arbetstagarens rätt till att yttra sig och det brott som därmed uppkommer då den anställda bryter mot lojalitetsplikten skulle kunna ligga till grund för en avslutad anställning. Grundlagen går över bestämmelserna i LOA. Allmänhetens förtroende ansågs därmed inte ha sjunkit. Vad var då innehållet i det förtroendskadliga begreppet i fallet om trafikpolisen? Trafikpolisen var tvungen att upphöra med bisysslan då den ansågs påverka arbetsuppgifterna på ett förtroendskadligt sätt. Många olika variabler måste tas in i beaktande. En av dessa var t.ex. att trafikpolisen var en stor försäljare av släp i staden. Misstankar om jäv kan tyckas vara ett faktum. Bestämmelsen i 1 kap. 9 § RF var aldrig aktuella, eftersom polisen klart stred mot 7 § LOA. Arbetsdomstolen har flera gånger tidigare (bl.a. AD 1991 nr 106, 2003 nr 51) fastställt att det inte på grund av bestämmelserna i 7 § LOA eller andra omständigheter utesluts att det finns utrymme för den enskildes grundlagsskyddande friheter ska kunna göras gällande mot staten i dess egenskap av arbetsgivare.

Vidden av det förtroendskadliga begreppet diskuteras vidare i AD 2011 nr 83. Poliskåren menade att tre poliser inte fick lov att vid sidan om sin tjänst engagera sig politiskt då det ansågs förtroendskadligt. AD ansåg att det politiska engagemanget var förtroendskadligt men att det däremot var en så pass låg grad av förtroendskadlighet vilket medförde att poliserna fick fortsätta med den politiska verksamheten. Detta skapar nya förutsättningar för begreppet förtroendskadlig. Från att ha varit helt otillåtet, till att vara tillåtet i viss utsträckning. Begreppet blir därför ännu mer komplicerat. Hur ska bedömningen egentligen göras? Ska det utformas en skala där fem är högt förtroendskadligt och där ett endast är begränsad förtroendskadligt och därmed anses vara tillåtet? Detta är inte optimalt då det kommer fortsätta att vara ett problem och till och med bli ett större sådant för att kunna fastställas klara regler och riktlinjer. Lagreglering och förarbeten ligger till grund för hur praxis skapas vilket i sin tur ska utgöra vägledning för avgöranden av kommande fall. I detta fall har domstolen snarare gått emot sin egen lagreglering och praxis. Detta kommer kanske leda till att liknande händelser som hamnar på Arbetsdomstolens bord, blir mer komplicerade att reda ut då tvetydigheten av begreppet har blivit ett faktum.

För att lättare kunna identifiera innebörden i begreppet kan policys utformade av arbetsgivaren verka som riktmedel för vad som anses acceptabelt som bisyssla. Ett exempel på när tydligt utvecklade policys har kommit väl till pass är för den rektor som förbjöds ha andelar i ett bolag som sålde alkohol via internet. Rektorns otillåtna bisyssla fick avslutas, eftersom denna stred emot skolans drog förebyggande policy. Det var personalchefen som avlog rektorns önskemål om bisyssla och därmed fick rektorn avyttra sin del i bolaget.¹²⁸ I exemplet ovan har skolan en tydlig policy emot alkohol och droger. Trots denna policy kan

¹²⁸ <http://www.karlskrona.se/sv/Nyheter-startsidan/Rektor-far-nej-till-bisyssla/>, (läst den 2012-10-02).

förslagsvis bisysslan, d.v.s. att ha andelar i ett bolag som säljer alkohol på internet, även strida mot 7 § i LOA. Detta eftersom det kan anses vara förtroendeskadligt när en rektor, som har en hög position och är ansiktet utåt för verksamheten, har en bisyssla som kan ifrågasätta förtroendet och trovärdigheten för skolan. Det föreföll att gymnasieskolan hade en tydlig policy emot alkohol vilket ledde till att rektorn fick avslag i sin förfrågan om bisysslan. Frågan är om rektorns bisyssla fick avslag då den var aktuell för bedömning enligt reglerna i 7 § i LOA. Möjligt och kanske troligtvis, skulle detta kunna vara fallet. Arbetsgivaren kan dock ha valt att utforma en sådan typ av policy för att förtydliga och simplificera vilka typer av bisysslor som skulle kunna anses vara förtroendeskadliga. Det har framkommit att det finns en svårighet att definiera vad som egentligen anses vara en förtroendeskadlig bisyssla. Arbetsgivaren har med sin policy kommit en bit på vägen vad gäller utformandet av vad som de anser vara en förtroendeskadlig bisyssla. Det finns en viss problematik att utföra en uttalad policy för varje ställningstagande inom en organisation. Skulle å andra sidan en verksamhet inte ha en tydlig policy inom ett visst område kan det uppkomma oklarheter kring vilka bisysslor som kan anses vara otillåtna. Skulle tydliga riktlinjer kring bisysslor förekomma, minskar arbetstagarens risk för att inneha eller ansöka om en otillåten bisyssla. Samtidigt som det är upp till var och ett av företagen att utforma sina ställningstaganden och policys, skulle det inte skada att det i större utsträckning preciseras i utformningar vad som kan anses vara en oacceptabel bisyssla.

Att utforma olika policys skulle fungera som ett hjälpmedel för arbetsgivaren men likväl för arbetstagaren. Att utveckla tydliga riktlinjer skulle dock emellertid kunna få motsatt effekt. Finns det tydliga riktlinjer, ökar samtidigt antal undantag. Det går inte att i olika policys tömma ur alla möjliga undantag. Dock skulle de generella riktlinjerna kunna fungera som ett stöd och när väl undantagen blir fallet finns 7 § LOA som grundläggande skydd. Givetvis skulle dessa generella riktlinjer kunna kräva oerhört mycket tid från arbetsgivaren men det kan löna sig att utföra dessa inom de mest angelägna ställningstagandena. Ett exempel från praktiken när riktlinjer har blivit lagstadgade är jämställdhetsplanen för lika lön mellan kvinnor och män (3 kap. 11 § DiskL) samt en generell jämställdhetsplan för att undvika diskriminering (3 kap. 13 § DiskL). i diskrimineringslagen (2008:567). Arbetsgivaren måste vart tredje år kartlägga och följa upp jämställdhetsarbetet.¹²⁹ Skulle detta lagstadgade appliceras för förtroendeskadliga bisysslor skulle dessa gå att undvika i större grad. En slutsats av detta blir således att lagen kanske borde stärkas och regleras ytterligare något, trots att den stärkts de senaste åren i och med den nya LOA.

Vad är det som har gjort att de universitetsanställdas bisysslor inte har ansetts vara förtroendeskadliga i kapitel 5? Många av de aktiviteter vid sidan av anställningen anses ligga inom ramen för generellt godtagbara bisysslor (ex. FoU och sakkunnighet). Däremot kan de som har uppgett poster som exempelvis styrelseledamot, VD och egen firma ifrågasättas då det inte finns någon information kring organisationen de representerar. Det kan tyckas vara otillräckligt att inte samla in mer utförlig information kring organisationen

¹²⁹ Diskrimineringslag 2008:567

de representerar eftersom det säkerligen kan ha stor betydelse för om en bisyssla skulle kunna anses som förtroendskadlig eller inte.

För att sammanfatta kort kring innebörden av begreppet förtroendskadlig bisyssla kan det möjligtvis konstateras att när grundlagarna (exempelvis YGL och RF) tas med i beaktandet i olika situationer är de främst de som blir aktuella eftersom de står över de vanliga lagarna (LOA). Det är svårt att definiera när en bisyssla anses vara förtroendskadlig. I grunden är en bisyssla otillåten när den är förtroendskadlig. Efter den senare AD-domen har dock graden av tillåtenhet ökat något. Det har också visat att det är av högsta vikt att ta olika aspekter in i beaktande när en helhetsbedömning av en förtroendskadlig bisyssla skall granskas. Det är svårt att göra bedömningar som är baserade på generella bestämmelser. För att förhindra och undvika att hamna i dessa svårbedömda tvister skulle möjligtvis tydligare policys och riktlinjer direkt från arbetsgivaren underlätta och avvärja sådana situationer.

Arbetshindrande bisysslor

Vad var det som gjorde att sjuksköterskans bisyssla ansågs arbetshindrande i avsnitt 3.3? Det som först måste beaktas är att mellan parterna förelåg det ett kollektivavtal som förbjöd arbetshindrande bisysslor. Vidare måste vidden av bisysslan fastställas. I detta fall upptog bisysslan så pass mycket av sjuksköterskans energi och tid att det inte fanns några krafter kvar att prestera väl på den ordinarie tjänsten. En tanke är att det är lättare att definiera innebörden i begreppet arbetshindrande bisysslor jämfört med förtroendskadliga. En arbetshindrande bisyssla är i större utsträckning mätbart. Ett exempel skulle kunna vara att du jobbar på en produktionsavdelning där målet att producera 1000 enheter om dagen. Om du då har en bisyssla vid sidan om anställningen som tar mycket energi och kraft skulle detta kunna leda till konsekvensen att du endast producerar 500 enheter per dag. En sådan bisyssla skulle också kunna leda till att arbetstagaren tappar motivationen och intresse för sin ordinarie tjänst och därmed presterar sämre. Detta visar tydligt på att bisysslan är arbetshindrande då arbetstagaren inte står till sitt fulla förfogande till arbetsgivaren och därmed heller inte kan utföra sina arbetsuppgifter som avtalat. Arbetsgivaren har anställt personen för att denna ska utföra det arbetet som behövs. Kan inte den anställda utföra arbetet, har arbetsgivaren ingen nytta av den arbetskraften. För en arbetsgivare kostar det givetvis mycket pengar att ha anställda som arbetar på halvfart men har fullt betalt. Arbetstagaren bryter i exemplet mot anställningsavtalet som båda parter har ingått. Det uppstår ett illojalt handlande mot arbetsgivaren och i värsta fall skulle detta kunna leda till saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS. Detta illojala handlande som den arbetshindrande bisysslan kan föra med sig är indirekt reglerat i LAS då det anses vara en saklig grund för uppsägning. Genom bestämmelser i kollektivavtal blir det snarare som en ytterligare reglering än den som redan finns i lagen. Om sjuksköterskan i fallet hade fortsatt med sin bisyssla hade detta kunnat vara saklig grund för uppsägning och genom kollektivavtalsbestämmelser även ett kollektivavtalsbrott.

För att återknyta och uttömma begreppet arbetshindrande bisyssla ytterligare kommer exemplen från Bilaga 1 att diskuteras vidare. Som tidigare nämnt finns det praxis kring att en tillåten bisyssla får lov att ta ca 20 % utöver den ordinarie tjänsten. Resonemangen utgår från att de universitetsanställda har sex veckors semester vilket innebär att en bisyssla

på ca 350 timmar är accepterar och allt däröver kan ifrågasättas. Det som är mest uppenbart och som också har nämnts tidigare är antalet timmar nedlagt på bisysslan. I ett av fallen har en professor uppgett en bisyssla som tar mer än 480 timmar om året. Professorn har en egen firma som upptar dessa timmar. Hur kommer det sig att bisysslan är tillåten och inte anses som arbetshindrande? Det kan vara så att universitet tagit in i bedömningen att istället för att hindra, gynnar bisysslorna verksamheten. Trots detta är 480 timmar nästa tre månaders heltidsarbete. Hade professorn lagt hela sin semester på bisysslan hade ändå nästan 1.5 månads heltidsarbete krävts för att upprätthålla bisysslan. Borde inte 480 timmar anses vara arbetshindrande? Även om universitet tillåtit bisysslan på grund av värdet den tillför till verksamheten är det lik väl många timmar utöver den huvudsakliga sysselsättningen. Trots värdet bisysslan tillför verksamheten borde bisysslan anses vara arbetshindrande. För att bibehålla värdet som uppstår kan arbetstagaren fortsatt ha bisysslor, men i en lägre omfattning. Vidare har professorn inte rapporterat exakt hur många timmar bisysslan tar då den rapporterade tiden var ett minimum då det klart uttryckes i handlingen att det tog mer tid än de 480 timmarna. Borde inte Stockholms universitet ta reda på exakt hur mycket tid en bisyssla kräver för att kunna göra en bedömning som ligger till grund för tillåtandet? Det kan ifrågasättas om inte universitet borde göra en mer ingående kontroll för att undvika att bisysslan faktiskt hindrar professorn från att utföra sitt arbete, även om bisysslan har blivit tillåten.

En annan faktor som skulle kunna påverka en arbetstagares anställning är antalet bisysslor denna har. I ett av fallen har en professor ett flertal olika bisysslor. Sett till antalet timmar ligger professorn inom ramen i förhållande till praxis. Med detta sagt behöver en arbetshindrande bisyssla inte enbart bero på hur många timmar en person lägger ned på den, utan kanske också hur många olika bisysslor arbetstagaren har. Detta skulle kunna påverka förhållandet till det huvudsakliga jobbet eftersom det finns fler arbeten som ska skötas. Finns det risk för att arbetstagaren inte ger 100-procentigt fokus på sin huvudsakliga tjänst utan istället sprider sitt fokus mellan de olika bisysslorna? Bisysslorna skulle i ett sådant fall kunna bli arbetshindrande.

Sammanfattningsvis kan en arbetshindrande bisyssla ha olika innebörder. En faktor är att när bisysslan tar så pass mycket tid och energi från arbetstagaren att denna inte orkar utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Detta i sin tur kan leda till brott mot anställningsavtalet då arbetstagare bland annat kan ha brutit mot sin lojalitet gentemot arbetsgivaren. Vidare kan det också tänkas vara arbetshindrande om en anställd har ett flertal olika bisysslor som gör att denna tappar fokus på huvudsakliga sysslan. Detta är svårt att definiera hur mycket tankeverksamhet som går åt till de olika bisysslorna. Trots att en anställd har ett flertal olika tillåtna bisysslor kan det vara svårt att bibehålla fokus på huvudsysslan då denna ska uppta 100-procentigt fokus från arbetstagaren. Som visats i Bilaga 1 har några universitetsanställda bisysslor som upptar mer tid än vad praxis rekommenderar. Oavsett om dessa bisysslor gynnar universitet är det högst troligt att så omfattande tidsmässiga bisysslor påverka kvaliteten av arbetet. Universitet borde se över omfattningen och möjligtvis korta ner graden av bisyssloarbetet för att hålla kvaliteten på topp.

Konkurrerande bisysslor

Diskussionen kommer fortsättningsvis behandla innebörden i begreppet konkurrerande bisyssla och hur det skall bedömas rättsligt. Diskussionen tar först avstamp i rättspraxis och hur kollektivavtalen kan bedömas och tolkas. Ett av fallen från arbetsdomstolen som behandlar huruvida en bisyssla ansetts konkurrerande och illojal, är målet om barnmorskan som vid sidan om sin anställning på landstinget hade en bisyssla för en privat kvinnoklinik. Arbetsdomstolen ansåg att bisysslan var konkurrerande och därmed tilläts den inte. Vad var det som gjorde att bisysslan ansågs konkurrerande? Både landstinget och den privata kvinnoklinikens anställda utförde liknande arbetsuppgifter. Därmed utgjorde dessa konkurrerande verksamhet. I samband med extraanställningen på kvinnokliniken utförde barnmorskan liknande arbete som landstinget lika väl kunde erbjuda kvinnokliniken. När det kom till landstingets kännedom om barnmorskans bisyssla, erbjöd de att åta sig arbetet för kvinnoklinikens räkning för att kunna lösa tvisten. Därmed ansågs bisyssloavslaget från landstingets sida inte vara otillbörligt eftersom de hade tillräckliga grunder för att avslå bisysslan. Något som inte diskuterades i fallet men som skulle kunna vara aktuellt är kopplingen mellan konkurrerande och förtroendskadliga bisysslor. Skulle en konkurrerande bisyssla kunna rubba förtroendet för den huvudsakliga arbetsgivaren? Ponera att uppdragsgivarens för bisysslan hamnar i blåsväder. Låt oss säga att arbetsgivaren för bisysslan inte har samma standard för hur arbetsuppgifterna utförs och att till exempel i detta fall utfördes bisysslan på ett sätt som inte var förenligt med arbetsmiljöregleringarna. Detta skulle kunna leda till en rättslig tvist. Barnmorskans (eller motsvarandes) liknande arbete skulle därmed kunna ifrågasättas hos den huvudsakliga arbetsgivaren och förtroendet för denna skulle därmed kunna anses skadat. I och med att bisysslan ansågs otillåten och bröt mot bestämmelserna i kollektivavtalet uppstår det även ett brott mot kollektivavtalet. Precis som för arbetshindrande bisysslor som även de regleras genom kollektivavtal, uppstår det således ett brott även mot det personliga anställningsavtalet. Detta eftersom bestämmelserna i kollektivavtalet inkorporeras i det personliga anställningskontraktet. Ett sådant brott kan i sin tur leda till saklig grund för uppsägning enligt 7 § i LAS.

Även fall från endast privat verksamhet om konkurrerande bisysslor tas upp i kap 3.2. I ett av fallen blir en tjänsteman avskedad på grund av att denna startade upp en liknande verksamhet som arbetsgivarens. Trots att verksamheten inte hade någon kundbas, ansågs den vara konkurrerande. Risken för att skada arbetsgivarens verksamhet ansågs tillräckligt stor och detta vara tillräckliga grunder för avsked (enligt 18 § LAS). Tidigare togs endast den skada som hade skett in i beaktande men nu såg tingsrätten till risken för att eventuell skada skulle kunna ske. Utöver risken för skada är det även viktigt att ta in andra parametrar som till exempel vilken typ av befattning den anställda har eller möjligheterna för att använda sig av företagshemligheter. Trots att tjänstemannens bisyssla inte hade startats upp ordentligt ansågs den vara konkurrerande då andra variabler togs in i bedömningen. Detta fall är från den privata sektorn och tidigare har det endast diskuterats fall från den offentliga sektorn. Sett till de två fallen som diskuterats på grund av dess konkurrerande karaktär, föreligger till stor del samma innebörd av begreppet. Dock kan lojaliteten innebära ett starkare skydd till den privata arbetsgivarens fördel eftersom grundlagarna kan appliceras och därmed begränsa lojalitetsplikten för den offentliga sektorn.

Slutligen för att ytterligare resonera vad innebörden av en konkurrerande bisyssla är och hur den ska bedömas kommer diskussionen se till universitetslärares bisysslor i bilaga 1. Ett exempel är en professor på Stockholms universitet som har uppgett att denna undervisar på en privat högskola vid sidan om sin anställning på universitet. Bisyslan var godtagbar, men detta kan ifrågasättas. Paralleller skulle här kunna dras med fallet om barnmorskan som var som anställd av staten men utövande konkurrerande verksamhet mot sin arbetsgivare i den privata sektorn. Hur kommer det sig att professors bisyssla ansågs tillåten av prefekten? Den privata högskolan kan anses utgöra konkurrerande verksamhet gentemot det statligt ägda universitetet. Dessutom spenderade professorn ungefär 120 timmar om året på denna bisyssla vilket är en betydande omfattning. Barnmorskan spenderade till och med mindre tid på sin bisyssla för den konkurrerande verksamheten som ansågs otillåten. Det är svårt att se på vilka grunder professors bisyssla har godkänts. Bisyslan är troligtvis direkt konkurrerande trots detta kan den ha ett så pass högt anseende och status för professorn och universitetet att på dessa grunder tillåter arbetsgivaren bisyslan. Precis som i diskussionen om förtroendeskadlig bisyssla kan det vara ett problem att de universitetsanställda inte uppger vilken typ av bransch den enskilda firman är verksam i. Saknas det information kring dessa uppgifter är det möjligt att beslut som tillåter en bisyssla är felaktiga då de egentligen kan vara konkurrerande. Återigen kan härmed poängteras att arbetsgivaren borde kräva mer utförlig information kring bisyslan för att beslut inte skall fattas på felaktiga grunder.

Sammanfattningsvis är en konkurrerande bisyssla något som innebär att den huvudsakliga arbetsgivaren egentligen skulle kunna utföra samma typ av arbete som den anställda åtar sig som bisyssla. För att bisyslan ska kunna anses vara konkurrerande krävs det att de två verksamheterna är sysselsatta inom samma område. I privat verksamhet har det visat att även risken för att skada arbetsgivaren tas in i bedömningen. Detta är troligtvis också applicerbart inom den offentliga sektorn. Vad gäller de universitetsanställda var alla bisysslor tillåtna, d.v.s. inte konkurrerande. Det kan dock ifrågasättas då det fanns tydliga paralleller med fallet om barnmorskan. Slutligen kan det poängteras att uppgiftsskyldigheten borde förtydligas vilket kanske i sig är ett resultat att informationsskyldigheten är något bristande.

Sammanfattning analys och diskussion

	Förtroendskadliga	Arbetshindrande	Konkurrerande
Slutsatser återkopplat till frågeställning -en	<ul style="list-style-type: none"> - YGL och RF står över LOA - Svårdefinierat - Låg grad av förtroendskada = kan accepteras - Tydligare policys = minskad risk för förekomst av otillåten bisyssla - Skärpt lag? 	<ul style="list-style-type: none"> - Föreskrifter enligt kollektivavtal gäller - Bristande energi - Mer mätbart i praktiken - Saklig grund för uppsägning 7 § LAS 	<ul style="list-style-type: none"> - Föreskrifter enligt kollektivavtal gäller - Konkurrerande bisyssla = illojalitet mot arbetsgivaren - Konkurrerande om arbetsgivare likväl kan utföra arbetet som arbetstagaren åtar sig som bisyssla - Enbart risk för konkurrerande verksamhet = otillåten konkurrerande bisyssla
Universitetsanställdas bisysslor	<ul style="list-style-type: none"> - Tydligare information om organisationen där arbetstagaren utför bisysslan 	<ul style="list-style-type: none"> - Bisyssla > 20 % arbetshindrande? - Bisysslan kan gynna universitetet - Flertal bisysslor arbetshindrande, fokus tas från huvudtjänsten? - Tydligare redovisning av antal timmar från de anställda ang. bisysslan 	<ul style="list-style-type: none"> - Ökad informationsskyldighet ger ökad uppgiftsskyldighet

7. Slutsats och Källkritik

7.1 Slutsats

Slutsatser som kan dras från uppsatsen om förtroendskadliga bisysslor är att innebörden av begreppet är svårdefinierat. Det finns dock delar av problematiken i begreppet som till viss del går att konkretisera. I de fall där grundlagarna är aktuella och applicerbara övergår begreppet förtroendskadlig bisyssla till bestämmelserna i dessa regler. I den tidiga fasen av uppsatsen ansågs förtroendskadliga bisysslor otillåtna vid samtliga situationer (grundat på bland annat bestämmelserna i LOA och RF). I det senare skedet har det dock visats att förtroendskadliga bisysslor kan tillåtas om dessa har en låg grad av negativ påverkan på allmänhetens förtroende för den offentliga verksamheten. Det finns en tendens till att policys kring förtroendskadliga bisysslor borde utvecklas. Det kan till och med i ifrågasättas om det inte borde regleras ytterligare i lag genom exempelvis bestämmelser om att en kontinuerlig kartläggning ska genomföras av arbetsgivaren. Slutligen ska det också poängteras att information om verksamheten som arbetstagaren utför bisysslan för, bör förtydligas i större utsträckning, framförallt när det omfattar tjänstemän med högre förtroendeingivande befattning.

En bisyssla som tar mycket energi och tid från arbetstagaren kan vara arbetshindrande. Det har uppdragats att om en bisyssla är arbetshindrande eller inte, går att mäta i praktiken i jämförelse med exempelvis en förtroendskadlig bisyssla. Därför är det inte relevant att utforma policys för den arbetshindrande bisysslan eftersom det är lättare att avgöra när en sådan är otillåten. Vidare kan det också tänkas vara arbetshindrande om en anställd har ett flertal olika bisysslor som gör att denna tappar fokus på den huvudsakliga sysslan. Precis som i slutsatsen kring förtroendskadliga bisysslor bör det även här framhållas att mer utförlig information om omfattningen av bisysslor är av stor vikt för att kunna göra en bedömning.

Slutligen är en konkurrerande bisyssla något som innebär att den huvudsakliga arbetsgivaren likaväl skulle kunna utföra samma typ arbete som den anställda åtar sig som bisyssla. Ytterligare en slutsats är att när det föreligger en risk för att bisysslan kan vara konkurrerande kan denna anses vara otillåten. Återigen kan det lyftas att uppgiftsskyldigheten kan skärpas något vilket i sin tur höjer kraven på att informationsskyldigheten även den bör skärpas.

7.2 Källkritik

I uppsatsen används rättskälleprincipen som utgångspunkt. Det har vid ett fåtal olika tillfällen dock använts källor utan någon arbetsrättslig förankring. I kapitel 2 används föreskrifter från Uppsala universitet för att kunna tillge ett exempel från praktiken. Det poängterades i samband med användandet att detta är ett exempel för hur det ser ut på

Uppsala universitet. Lunds universitet har utkommit med ett PM om bisysslor där det bland annat uppges vilka tillåtna bisysslor som är vanligt förekommande. Dessa har valts tas med som exempel på dessa typer av bisysslor. Lunds universitet nämner politiska förtroendeuppdrag som en vanlig och tillåten bisyssla. Däremot har arbetsdomstolen genom domen AD 2011 nr 83 fastslagit att sådana typer av bisysslor kan vara föremål för prövning. I beskrivningen om händelseförloppet om rektorn som var delägare i ett vinföretag refereras informationen till Karlskrona kommuns pressmeddelanden. Kommunen kan vara partisk för att möjligtvis visa sin goda handlingskraft men pressmeddelandet användes endast i informativt syfte. Slutligen är det underförstått att universitetsanställda kan ha en eller flera bisysslor om cirka 20 %. Detta styrks av artikeln från NUTEK som dock inte är en rättslig källa.

8. Källförteckning

Författning och förarbeten

Förvaltningslagen (1986:223)

Regeringsformen

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1980:82) om anställningsskydd

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Proposition 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

Proposition 1965:60 Om reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m.m.

Proposition 1970:72 Förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen m.m.

Proposition 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor.

SOU 1969:6

SOU 2000:80

Domar

AD 1985 nr 69

AD 1995 nr 122

AD 1996 nr 15

AD 1997 nr 18

AD 1999 nr 27

AD 1999 nr 144

AD 2005 nr 55

AD 2011 nr 74

AD 2011 nr 83

Litteratur

Andersson, A., Bejstam, L., Edtröm Ö. & Zanderin, L. (2004). *Arbetsrätten i staten*. (2., [utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. (2., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Göransson, H.G., Nordlöf, C. & Garpe, B. (red.) (2008). *Arbetslagstiftning: lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2008*. (35., rev. uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.

Hellners, T. & Malmqvist, B. (2010). *Förvaltningslagen med kommentarer*. (3., [rev.] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.

Hinn, E. & Aspegren, L. (2009). *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. (2., [uppdaterade] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.

Hinn, E. & Aspegren, L. (1996). *Offentlig anställning: kommentar till nya LOA*. (1. uppl.) Stockholm: Publica.

Källström, K. & Malmberg, J. (2006). *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppsala: Iustus.

Peczenik, A. (1995). *Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära*. (1. uppl.) Stockholm: Fritze.

Rapporter

Arbetsgivarverket. (2011). *ALFA ALFA – T*. Centrala avtal 2011:4.

Arbetsgivarverket. (2002). *Tema Bisysslor*. Cirkulär 2002:A 8

Lunds universitet, DNR PE 2008/333. (2008). *Pm om bisysslor*

Peczenik, A. (2005). *Juridikens allmänna läror. SvJT*

Statens institutionsstyrelse, DNR 26-332-2008

Internet

<http://karlskrona.se/sv/Nyheter-startsidan/Rektor-far-nej-till-bisyssla/>

http://regler.uu.se/Detaljsida/?contentId=14531&kategoriId=125#tocjump_18356419308111072_1

Artiklar

Hult, E. (2005). Att vara både företagare och anställd - en kombinator!: vilka är vi? hur arbetar vi? vad ska vi tänka på?. Stockholm: Verket för näringslivsutveckling (NUTEK).

Bilaga 1

Stockholm 2011

Befattning	Bisyssla (antal h/år)	Total omfattning/år & Bisysslornas inkomst/år el. taxerad inkomst för 1 år	Universitet	Tillåten/Otillåten
Forsknings-redaktör	Prevent (10 h/år) Lärare Uppsala universitet (10 h/år), Journalist (80 h/år), Rapport (240 h/år) (skrevs på semestern), Rapport (40 h/år)	380 h/år Taxerad inkomst 2011: 734 900 kr	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Styrelseledamot Jourkvinna (30 h/år för samtliga bisysslor)	30 h/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Enskild firma (undervisning mm) (250 h/år) Lärare på privat HS (120 h/år)	370 h/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Karnov (100 h/år)	260 h/år +	Stockholm	Tillåtna

	Regeringskansliet (100 h/år) Programcensur (30 h/år) Analytiker (30 h/år) Övrigt (?h/år)	Taxerad inkomst för 2011: 1200 000 kr/år		
Doktorand	Deloitte (100 h/år)	100 h/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Författare (sker delvis på arbetstid)	? h/år & 71400 kr/år	Stockholm	Tillåten – troligtvis ingår skrivandet delvis i tjänsten
Doktorand	Ålands landskapsregering (80 h/år) Konsultation (5 h/år)	85 h/år	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Lärare på SIH (15 h/år) Domstolsverket (15 h/år)	30 h/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Akademisk rådsledamot (5 h/år)	5 h/år & 36 000 kr/år	Stockholm	Tillåten
Gästadjunkt	Föreläsare på KTH (?) Föreläsare (?)	Hållit i föreläsningar vid enstaka tillfällen	Stockholm	Tillåtna
Kursadministratör	Ledsagare (50 h/år)	50 h/år	Stockholm	Tillåten
Professor (50%)	Eget bolag (50%) – bl.a. fackutbildning för jurister	50% & 1200 000 kr/år	Stockholm	Tillåten

Gästlektor (25%)	Lärare (72 h/år) Finanskommittén (25%) Konsultation (60 h/år)	132 h/år + 25%	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Delägarskap i Juristbyrå (300 h/år)	300 h/år	Stockholm	Tillåten
Doktorand	Domstolsverket – författare (referat) (35 h/år) Uppdrag för Mannheimer & Swartling (45 h/år)	80 h/år	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Redaktör för tidskrift (360 h/år) Lärare (30 h/år) Övrigt (14 h/år)	404 h/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Enskild firma	400 h/år & 330 600 kr/år	Stockholm	Tillåten
Professor	Enskild firma	480 h/år +	Stockholm	Tillåten
Professor	Krönikör, jurist eget bolag x 2 ordförande x 3 styrelseledamot x 4 utredare	22.5 % år & 505 200 kr/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Styrelseledamot (80/år) Medverkar i tidskrift (20 h/år) Undervisare (20 h/år) Konsultation (20	140 h/år & 369 600 kr/år	Stockholm	Tillåtna

	h/år)			
Docent	Konsult inom finansinspektionen (200 h/år) Ledamot i styrelse (? h/år) Revisor (? h/år) Rådgivare (? h/år) Ledamot i kommitté (? h/år)	200 h/år ++	Stockholm	Tillåtna
Professor	VD (25%)	25%	Stockholm	Tillåten
Forskningsassistent	Lärare (80 h/år) Konsult (40 h/år)	120 h/år	Stockholm	Tillåtna
Doktorand	Egen firma	470 h/år	Stockholm	Tillåten
Professor	Undervisar (144 h/år) FoU-arbete (96 h/år)	240 h/år & 114 000 kr/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Undervisar (ca 40 h/år)	40 + h/år & 271 200 kr/år	Stockholm	Tillåtna
Professor	Ingen bisyssla	0 h/år Lön: 54 100 kr/mån Taxerad inkomst 2011/mån: 86 400 kr	Stockholm	?

Lund - 2010

Universitetslektor (100%)	Egenfirma Undervisare	<300 h/år & 200 000 kr/år	Lund	Tillåtna
---------------------------	--------------------------	------------------------------	------	----------

Universitetslekt -or (100%)	Undervisning	14 h/år & 7000 kr/år	Lund	Tillåtna
Professor (100%)	Egen firma	42 h/år & 96 000 kr/år	Lund	Tillåten

Lund - 2011

Bitr. lektor (100%)	Undervisning (50 h/år) Sakkunniga utlåtanden (12 h/år)	62 h/år & 62 000 kr/år	Lund	Ingen info
Post. doc (100%)	Undervisning (9 h/år) Arrangör (25 h/år)	31 h/år	Lund	Tillåtna
Docent (100%)	FoU (40 h/år)	40 h/år & 20 000 kr/år	Lund	Tillåten
Bitr. rektor (100%)	Styrelseledamot Gästföreläsare (10 h/år)	10 h/år	Lund	Tillåtna
Lektor (100%)	Chefredaktör (150 h/år)	150 h/år	Lund	Tillåten
Vik. lektor (20%)	Direktör och forskare (75%) Delägare och ledamot i styrelse (150 h/år)	150 h/år	Lund	Tillåten
Professor (100%)	Författare Sakkunnig (200 h/år för samtliga bisysslor)	200 h/år & 250 000 kr/år	Lund	Tillåten
Professor (100 %)	Ledamot Författare (100 h/år)	100 h/år	Lund	Tillåten

	för samtliga bisysslor)			
Professor	?	? h/år & 619 200 kr/år	Lund	Tillåten