



# Regler om bisyssla



*Beslutat av: Rektor*

*Gäller från: 2019-01-01*



## Innehållsförteckning

<b>1. Allmänt om bisysslor</b>	<b>4</b>
<b>2. Vad är en bisyssla?</b>	<b>4</b>
<b>3. Tillåtna bisysslor</b>	<b>5</b>
3.1. <i>Bisysslor som uppmuntras</i>	5
3.2. <i>Bisysslor som oftast är tillåtna</i>	5
<b>4. Otillåtna bisysslor</b>	<b>6</b>
4.1. <i>Allmänt</i>	6
4.2. <i>Förtroendeskadlig bisyssla</i>	7
4.2.1. <i>Lagstiftning och förarbeten</i>	7
4.2.2. <i>Praxis</i>	9
4.2.3. <i>Affärstransaktioner mellan universitetet och en anställds bolag</i>	9
4.3. <i>Arbetshindrande bisyssla</i>	10
4.4. <i>Konkurrerande bisyssla</i>	10
<b>5. Särskilt om lärares rätt att ägna sig åt ämnesanknutna FoU-bisysslor</b>	<b>11</b>
<b>6. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter</b>	<b>13</b>
6.1. <i>Arbetsgivarens informationsplikt</i>	13
6.2. <i>Arbetsgivarens rätt till uppgifter</i>	14
6.3. <i>Arbetsgivarens skyldighet och möjlighet att förbjuda vissa bisysslor</i>	15
6.4. <i>Arbetsgivarens skyldighet att dokumentera lärares bisysslor</i>	15
<b>7. Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter</b>	<b>15</b>
7.1. <i>Arbetstagarens upplysningsplikt och lojalitetsplikt</i>	15
7.2. <i>Särskild upplysningsplikt för lärare</i>	16
7.3. <i>Särskild upplysningsplikt för vissa chefer</i>	16
<b>8. Alla anställda ska ta del av skriften om bisysslor</b>	<b>17</b>
<b>9. Hur anmäls en bisyssla?</b>	<b>17</b>
<b>10. Handlingar förvaras i Primula och vid HR-avdelningen</b>	<b>17</b>
<b>11. Rättslig prövning</b>	<b>18</b>
<b>12. Påföljder vid otillåten bisyssla</b>	<b>18</b>



## Bilagor

BILAGA 1 - Relevanta regler om bisysslor

BILAGA 2 - Relevant rättspraxis avseende förtroendskadlig bisyssla



## 1. Allmänt om bisysslor

Vissa sysslor som statsanställda har vid sidan om sin statliga anställning kan förbjudas. Myndigheter ska, enligt svensk grundlag, beakta allas likhet inför lagen och vara objektiva i förhållande till medborgarna. Sålunda ställs det höga krav på statsanställdas integritet. De får inte inneha *förtroendskadliga* bisysslor, d.v.s. ägna sig åt verksamheter vid sidan av anställningen som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet eller skada myndighetens anseende. Statliga myndigheter kan därutöver också förbjuda *arbetshindrande bisysslor* och *konkurrerande bisysslor*.

Reglerna om förtroendskadlig bisyssla finns i lagen om offentlig anställning, *LOA*. För lärare inom universitet och högskolor finns även särskilda regler i högskolelagen (1992:1434), *HL*, och högskoleförordningen (1993:100), *HF*, vilka innebär en utökad rätt för lärare att ägna sig åt bisysslor som rör forskning och utveckling (FoU-bisysslor), men också en plikt att anmäla ämnesanknutna bisysslor till arbetsgivaren. Regler om arbetshindrande och konkurrerande bisyssla återfinns i det statliga *Villkorsavtalet*. Enligt det statliga *Chefsavtalet* ska vissa chefer vid varje myndighet självmant anmäla bisysslor.

En regel som kan bli aktuell när en bisyssla utgörs av en annan anställning inom staten är 11 § *LOA*. Den innebär att om en arbetstagare vid en statlig myndighet får en ny anställning hos en annan statlig myndighet, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd. Arbetsgivaren får dock besluta att anställningen inte ska upphöra om det finns särskilda skäl. Om en anställd vid universitetet innehar eller ämnar inneha en annan statlig anställning bör hen därför alltid informera arbetsgivaren om detta.

## 2. Vad är en bisyssla?

Med bisyssla menas i princip varje syssla, tillfällig eller varaktig, som utövas vid sidan av anställningen och som inte hänför sig till privatlivet. En bisyssla kan t.ex. bestå i extraarbete för huvudarbetsgivaren, en annan myndighet eller en privat aktör. Den kan också bestå i egen verksamhet eller fritidsverksamhet. Det spelar ingen roll vilken omfattning bisysslan har eller om den utgör förvärvsverksamhet eller inte.<sup>1</sup> Den kan alltså vara oavlönad och ändå räknas som bisyssla. Bisysslans omfattning och huruvida den genererar ekonomisk vinning kan emellertid få betydelse för om den ska förbjudas.

Utanför begreppet bisyssla faller aktiviteter som typiskt sett är hänförliga till privatlivet, t.ex. att utöva en hobby, vara medlem i en ideell förening, eller att sköta

---

<sup>1</sup> Begreppet har definierats i förarbetena till den tidigare gällande Statstjänstemannalagen, prop 1970:72 s 75, samt i Arbetsdomstolens praxis, AD 1985 nr 6. Se även SOU 2000:80 *Offentliganställdas bisysslor*.



sin egendom eller privata familjeangelägenheter.<sup>2</sup> Många vanligt förekommande fritidsaktiviteter räknas därför inte som bisysslor alls.

Vissa verksamheter som bedrivs utanför Linnéuniversitetet anses traditionellt ingå i anställningen vid universitetet och räknas därför inte heller som bisysslor. Hit hör enligt denna skrift om bisysslor exempelvis föreläsning eller presentation av ”paper” eller egen forskning vid annan högskola, att vara opponert på doktorsavhandling eller åta sig sakkunniguppdrag i rekryterings- och befordringsärenden vid annan högskola, att delta i vetenskapliga debatter i TV, radio och tidningar och presentera den egna forskningen vid konferens anordnad av annan än universitetet. Hit hör också att åta sig uppdrag i betygsnämnd eller mindre omfattande uppdrag för t.ex. en vetenskaplig tidskrift.

### 3. Tillåtna bisysslor

#### 3.1. Bisysslor som uppmuntras

En central uppgift för en högskola är enligt 1 kap 2 § HL, förutom forskning och utbildning, att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet. Linnéuniversitetet ser därför positivt på att dess anställda deltar i samhällsdebatten och att forskare och lärare utbyter erfarenheter med både näringslivet och samhället i övrigt. Som exempel kan anges erfarenhetsutbyte med skolor, andra myndigheter eller företag. Tillfällig medverkan i media betraktas, som ovan nämnts, normalt inte som bisyssla.

#### 3.2. Bisysslor som oftast är tillåtna

Det är viktigt att vara medveten om att de flesta bisysslor är tillåtna.

En helhetsbedömning av en bisysslas tillåtlighet ska alltid göras i varje enskilt fall, men det finns vissa bisysslor som förbjuds mer sällan än andra:

- Politiska och andra ideella förtroendeuppdrag, exempelvis fackliga uppdrag.<sup>3</sup> Det finns dock undantag. Om ett uppdrag i en ideell organisation innebär att arbetstagaren har ett ansvar för medelsförvaltning eller någon kommersiellt betonad del av verksamheten bör man vara försiktig. I synnerhet om organisationen har någon form av samröre med huvudanställningen vid universitetet. I fråga om fackliga uppdrag bör arbetstagare som har till uppgift att förhandla för universitetet, handlägga

---

<sup>2</sup> AD 1991 nr 99.

<sup>3</sup> Jfr AD 2011 nr 83 där anställda vid Polismyndigheten även innehade politiska uppdrag genom att de var ledamöter i sina respektive hemkommuners socialnämnder. Arbetsdomstolen ansåg att polisernas bisyssla inte fick förbjudas. Polisernas intresse av att engagera sig politiskt ansågs större än den risk för förtroendeskada som kunde uppkomma i och med att deras skyldighet enligt Polislagen att rapportera brott kunde kollidera med skyldigheten att iakttä sekretess inom socialtjänsten.



personalfrågor eller på annat sätt ta till vara arbetsgivarens intressen, undvika styrelse eller förtroendemannauppdrag hos en facklig organisation.<sup>4</sup>

- Statliga eller kommunala uppdrag i allmänhet.
- Uppdrag på grund av en domstols förordnande enligt föräldrabalken. Det kan röra sig om att den anställde utsetts att vara ett barns förmyndare, förvaltare eller gode man.
- Uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar.
- Undervisning vid andra universitet och högskolor samt på gymnasienivå godkänns i allmänhet. Bisysslan ska dock anmälas och får inte vara arbetshindrande.
- Att äga eller ha inflytande i ett företag är normalt godkänt såvida företagets verksamhet inte har beröring med universitetets verksamhet på ett sätt som kan rubba förtroendet för universitetet.
- Att inneha ett styrelseuppdrag är normalt godkänt så länge det inte är arbetshindrande eller riskerar att rubba förtroendet för universitetet.

På högskolans område finns, utöver ovanstående exempel, en utökad rätt för lärare att ägna sig åt vissa bisysslor som rör forskning och utveckling, så kallade *FoU-bisysslor*. FoU-bisysslor avhandlas särskilt nedan i avsnitt 5.

Alla tillåtna bisysslor hållas klart åtskilda från den anställdes arbete inom ramen för anställningen.<sup>5</sup>

## 4. O tillåtna bisysslor

### 4.1. Allmänt

Bedömningen av om en bisyssla är tillåten är en helhetsbedömning utifrån samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.<sup>6</sup> En bisysslas tillåtlighet bedöms vanligen med utgångspunkt i arbetstagarens aktuella befattning på en statlig myndighet. Förbudet mot förtroendeskadlig och konkurrerande bisyssla gäller dock i princip även då arbetstagaren är

---

<sup>4</sup> Jfr prop 2000/01:147, s 168.

<sup>5</sup> I fråga om lärares FoU-bisysslor gäller detta enligt lag. FoU-bisysslor ska, enligt HL 3 kap 7 §, hållas klart åtskilda från lärarens arbete inom ramen för anställningen.

<sup>6</sup> Prop 1970:72 s 58 f.



tjänstledig från sin anställning eller har beviljats ledighet enligt lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.<sup>7</sup>

## 4.2. Förtroendeskadlig bisyssla

### 4.2.1. Lagstiftning och förarbeten

Myndigheter ska, enligt objektivitetsprincipen i regeringsformens 1 kap 9 §, beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Enligt 7 § LOA gäller, i enlighet med detta, att en arbetstagare inte får ha:

*”någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annans arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.”*

Förbudet mot förtroendeskadlig bisyssla gäller alla statsanställda, och därmed också alla anställda vid Linnéuniversitetet, oavsett befattning. Bestämmelsen innebär bl.a. att en arbetstagare inte får åta sig bisysslor som medför att *jäv* uppkommer i tjänsteutövningen, d.v.s. att arbetstagarens opartiskhet i arbetet kan ifrågasättas. Regler om jäv finns i 16-18 §§ förvaltningslagen, FL, och innebär i korthet att en tjänsteman inte får delta i handläggningen av ett ärende i vilket hen kan misstänkas ta ovidkommande hänsyn. Det ska noteras att för att en förtroendeskadlig bisyssla ska föreligga krävs inte att förtroendeskada faktiskt uppkommer, utan bara att den *kan* uppkomma. Det är alltså *risken för förtroendeskada* som är det väsentliga i bedömningen av om bisysslan ska förbjudas.<sup>8</sup>

När risken för förtroendeskada prövas görs en *samlad bedömning*<sup>9</sup> av de omständigheter som kan ha betydelse för allmänhetens förtroende. Risken för förtroendeskada i det enskilda fallet vägs mot vilken riskgrad som kan vara försvarlig med hänsyn till andra omständigheter. Det som påverkar bedömningen är främst:

---

<sup>7</sup> Se SOU 2000:80 och Arbetsgivarverkets skrift *Bisysslor*, 2012, s 16 f. I utredningen sägs dock att om arbetstagaren under ledigheten innehar en annan anställning där den aktuella bisysslan inte bedöms som förtroendeskadlig är det tveksamt hur stor vikt förbudet ska tillmätas. Bisysslans art och varaktighet samt huvudanställningens beskaffenhet ska vägas in i bedömningen. Under arbete hos annan myndighet blir i första hand den myndighetens riktlinjer tillämpliga. SOU 2000:80, s 88.

<sup>8</sup> Detta uttrycks i utredningen *Offentligt anställdas bisysslor* på följande sätt: ”Det krävs inte att den anställde verkligen har varit eller kan befaras bli partisk i ett visst ärende eller att dennes eller myndighetens förtroende bland allmänheten rent faktiskt har minskat. Det räcker att det har funnits anledning för allmänheten att ifrågasätta myndighetens eller en arbetstagares objektivitet.” SOU 2000:80, s 88.

<sup>9</sup> Prop 1970:72 s 75, SOU 1969:6 s 79 ff, SOU 2000:80 s 89.



- Bisysslans omfattning och beskaffenhet.<sup>10</sup> En omfattande bisyssla kan vara riskfylld redan på grund av att det är svårt att bedöma den. Om bisysslan innebär uppgifter av mer kvalificerat slag, finns ofta en högre risk för förtroendskada.<sup>11</sup> Likaså om bisysslan har beröring med universitetets verksamhetsområde.<sup>12</sup> (Observera dock de särskilda reglerna för lärare beträffande FoU-bisysslor, se avsnitt 5 nedan.)
- Vad den anställde utför för arbetsuppgifter vid universitetet. Endast en låg riskgrad kan accepteras om dessa uppgifter innefattar myndighetsutövning, d.v.s. maktutövande eller rättsvårdande uppgifter, tillsyn, förvaltning av allmän egendom eller upphandling. *Examination* vid ett universitet eller en högskola utgör myndighetsutövning.<sup>13</sup> Ett exempel på en förtroendskadlig bisyssla kan därför vara att en examinator vid universitetet erbjuder privatlektioner eller annan hjälp inför examination till universitetets studenter via ett eget företag. Ett annat exempel kan vara att en anställd som arbetar med upphandlingsfrågor tar in anbud från, eller avropar, ett företag som denne själv är delägare i. Dels är den anställd då jävig i upphandlingsärendet, dels utgör engagemanget i företaget sannolikt en förtroendskadlig bisyssla.
- Om den anställde får (stor) ekonomisk ersättning för bisysslan.<sup>14</sup> En bisyssla kan vara förtroendskadlig även om den är obetald. Utgår ersättning för den kan detta dock vara en omständighet som bidrar till att bisysslan bedöms som förtroendskadlig.
- Om huvudanställningen och bisysslan utförs inom samma geografiska område.<sup>15</sup>

Ibland kan en hög grad av förtroendskada ändå anses godtagbar om det finns ett starkt personligt intresse hos arbetstagaren som väger tyngre än förtroendskadan. Det kan röra sig om intresset av att åta sig ett ideellt uppdrag<sup>16</sup> (jämför ovan under rubriken ”Bisysslor som oftast är tillåtna”), att

---

<sup>10</sup> A prop s 75 f.

<sup>11</sup> SOU 1969:6 s 79.

<sup>12</sup> Jfr JO 1992/93 s 582 ff och JO 1994/95 s 185 f.

<sup>13</sup> A SOU a s, SOU 2000:80 s 89, AD 1989 nr 23.

<sup>14</sup> SOU 1969:6 s 79. Även AD 1989 nr 23, där AD gav en polisman rätt att medverka i ett familjeägt bussbolag med blygsam omsättning och vars verksamhet inte hade några påtagliga beröringspunkter med hans anställning som polis.

<sup>15</sup> I AD 2005 nr 55 hade en trafikpolis sålt släpvagnar inom det område där han också verkade som polis med uppgift att bl.a. kontrollera dylika släpvagnar. Arbetsdomstolen ansåg att bisysslan var förtroendskadlig, bl.a. av detta skäl.

<sup>16</sup> Prop 1970:72 s 75, AD 1989 nr 123 och JO 1994/95 s 185.





engagera sig politiskt<sup>17</sup> eller utnyttja sin grundlagsstadgade rätt till yttrandefrihet. Som framhållits ovan, är dock alla ideella uppdrag inte med automatik tillåtna. Om ett sådant uppdrag innebär ett ansvar för medelsförvaltning eller dylikt, ska man vara försiktig. I synnerhet om organisationen har samröre med Linnéuniversitetet.<sup>18</sup>

Allmänna intressen kan ibland tala för att en arbetstagare åtar sig en bisyssla. Det kan t.ex. vara av vikt för någon att anlita en tjänsteman som expert.<sup>19</sup>

#### 4.2.2. Praxis

Vägledning för bedömning av en bisyssla i ett konkret fall kan, förutom i nämnda förarbeten till LOA, även hämtas i Arbetsdomstolens (AD) praxis, regeringens beslut<sup>20</sup> samt uttalanden från Justitieombudsmannen (JO) och Justitiekanslern (JK). I en bilaga till denna skrift finns en kort översikt över praxis av allmänt intresse och praxis med koppling till universitet och högskola. Vägledande exempel finns också i denna skrift.

Som anställd vid Linnéuniversitetet är det inte tillåtet för en anställd att utöva en bisyssla på ett sådant sätt att det äventyrar *tilltron till forskningens objektivitet* eller ger intryck av att Linnéuniversitetet medverkar i verksamheten, auktoriserar den eller garanterar dess innehåll. Universitetets *logotyp eller annat kännetecken för universitetet* får inte utan särskilt tillstånd<sup>21</sup> användas i samband med bisysslan. En *uppdragsgivare som anlitar en institution* för utvecklings- och forskningsverksamhet måste vidare kunna lita på att den information som förmedlas till institutionen inte förs vidare till en konkurrent. Ett uppdrag får heller inte medföra att universitetets opartiskhet i samband med andra uppdrag ifrågasätts. Nedan, i samband med beskrivningen av FoU-bisysslor, anges ett antal andra exempel på potentiellt förtroendeskadliga bisysslor på högskolans område.

#### 4.2.3. Affärstransaktioner mellan universitetet och en anställds bolag

Enligt denna skrift får en bisyssla normalt inte föranleda *affärstransaktioner* mellan Linnéuniversitetet och en arbetstagare eller dennes företag. Om en

---

<sup>17</sup> Jfr AD 2011 nr 83 om tre polisers politiska förtroendeuppdrag i kommuners socialnämnder, även not 10 ovan.

<sup>18</sup> Jfr SOU 2000:80 s 167.

<sup>19</sup> Arbetsgivarverkets skrift *Bisysslor*, 2012, s 16.

<sup>20</sup> Regeringen fattade fram till år 2002 beslut i bisysslefrågor på statens område. Regeringens befattning med bisysslefrågor är numera begränsad till att bedöma tillåtligheten av konkurrensbisyssla för vissa chefer inom staten. Regeringens tidigare praxis är dock fortfarande av stort värde, då det inte har gjorts några materiella förändringar av praxis sedan 2002.

<sup>21</sup> Beslut fattas av närmaste chef, d.v.s. prefekt/motsvarande, dekan, rektor eller förvaltningschef. Beslutande chef förutsätts rådgöra med HR-avdelningen eller Universitetsledningens kansli i frågor av komplicerad eller principiell natur.



arbetstagare ändå anser att en transaktion är motiverad, ska den undantagslöst underställas rektor för godkännande.

#### **4.3. Arbetshindrande bisyssla**

I det statliga Villkorsavtalet finns i 13 kap 10 § en regel om arbetshindrande bisyssla som innebär att en arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning hen har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Något som kan ge arbetsgivaren anledning att begära in uppgift om arbetshindrande bisyssla från en arbetstagare kan vara omfattande frånvaro, otillfredsställande arbetsprestationer eller att hen tar lång tid på sig att fullgöra en uppgift. Utgångspunkten bör vara de krav som normalt ställs på en anställd. En anledning kan också vara att en arbetstagare hänvisar till en bisyssla som skäl för att utebli från arbetet, eller avböja en viss arbetsuppgift.

Inom akademien är det vanligt, och i stor utsträckning accepterat, att lärare i någon utsträckning ägnar sig åt bisysslor inom sitt vetenskapsområde i form av exempelvis undervisning och forskningsuppdrag – så kallade ämnesanknutna, eller ämnesbundna, bisysslor. En arbetstagare bör dock inte ha för många eller för omfattande bisysslor, då dessa kan inverka på det arbete som ska utföras i huvudanställningen och därmed vara arbetshindrande. Dessutom finns en risk att bisysslor som i hög grad hindrar arbetet, också är förtroendeskadliga.

#### **4.4. Konkurrerande bisyssla**

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får, enligt 13 kap 11 § i Villkorsavtalet, 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. Detta gäller såvida inte arbetsgivaren<sup>22</sup> medger något annat. Om arbetsgivaren har medgivit bisysslan, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgifter om bisysslans omfattning och art.

En anställd vid Linnéuniversitetet får inte utöva en verksamhet som konkurrerar med universitetets uppdragsverksamhet. Syftet med förbudet är att universitetet inte ska berövas intäkter eller verksamhet som kan främja

---

<sup>22</sup> Med arbetsgivaren avses behörig företrädare för Linnéuniversitetet. Avseende chef för myndighet som bedriver uppdragsverksamhet beslutar dock regeringen om konkurrerande bisyssla. Se exempelvis Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i lydelse från och med 2013-06-01, råd till 13 kap 10 och 11 §§.



dess utbildning och forskning. Som exempel på en konkurrerande bisyssla kan anges att en lärare via ett eget företag bedriver undervisning i konkurrens med universitetets uppdragsutbildningar, eller arbetar för ett företag som bedriver sådan undervisning.

En arbetstagare som överväger att som bisyssla utöva en verksamhet som normalt kan bedrivas av Linnéuniversitetet, och som önskar samråda med universitetet vända sig till ansvarig ledning. Om fullständig klarhet om bisysslans tillåtlighet inte kan uppnås vid ett muntligt samråd, ska arbetstagaren få ett skriftligt besked från universitetet.

Det är vanligt att konkurrerande bisysslor också är förtroendeskadliga.

## 5. Särskilt om lärares rätt att ägna sig åt ämnesanknutna FoU-bisysslor

Inom universitet och högskolor finns en utökad rätt för lärare<sup>23</sup> att ägna sig åt vissa bisysslor som rör forskning och utveckling, så kallade *FoU-bisysslor*. Enligt högskolelagen 3 kap 7 § får en lärare vid en högskola sålunda, vid sidan av sin anställning som lärare, ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, så länge läraren inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Regelns syfte är att de kunskaper som högt kvalificerade lärare har, ska kunna komma till nytta för det övriga samhället inom ramen för den tredje uppgiften.

Med FoU-bisysslor<sup>24</sup> avses t.ex:

- Produktion och annan verksamhet i egen regi som grundar sig på lärarens uppfinningar, forskning inom anställningens ämnesområde eller på produkter utvecklade av läraren.
- Rådgivning i vetenskapliga frågor eller andra konsultuppdrag inom anställningens ämnesområde.

---

<sup>23</sup> Vilka anställda som omfattas av kategorin lärare framgår av den vid aktuell tidpunkt gällande Anställningsordningen för anställning som och befordran till lärare vid Linnéuniversitetet. Anställning som forskarassistent har utmönstrats ur HF, men forskarassistenter räknas som lärare i den mån de fortfarande finns kvar vid universitetet.

<sup>24</sup> Se prop 1985/86:11 med förslag till lag om ändring i Högskolelagen (1977:218) och SOU 2000:80 *Offentliganställdas bisysslor*, s 95.



- Att vara ledamot i styrelsen för ett bolag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde.

Ett exempel på en normalt sett tillåten FoU-bisyssla är att en lärare på sin fritid skriver en lärobok på uppdrag av ett förlag. Läraren kan dock, med anledning av bisysslan, vara skyldig att anmäla jäv om det är aktuellt för hen att vara med och besluta om vilken kurslitteratur som ska användas i undervisningen vid institutionen.

Som FoU-bisyssla räknas dock *inte*:

- Undervisning. I fråga om undervisning gäller därför de vanliga reglerna om bisyssla (se nedan), d.v.s. att den inte får vara förtroendeskadlig, arbetshindrande o.s.v.
- Uppdrag som läraren får mer p.g.a. sin allmänna än p.g.a. sin ämnesspecifika kompetens.

Den utvidgade rätten för lärare att ägna sig åt FoU-bisysslor innebär en högre tolerans i fråga om bisysslor som har koppling till arbetsuppgifterna i anställningen och är av mer kvalificerad art, jämfört med vad som normalt gäller för statsanställda. Inte heller en FoU bisyssla får dock vara förtroendeskadlig i den meningen att den kan skada allmänhetens förtroende för universitetet och den forskning som bedrivs här. På grund av vikten av forskningens objektivitet bör en forskare t.ex. inte ha en bisyssla i ett företag som har ett intresse av att hävda en viss uppfattning på forskarens vetenskapsområde.<sup>25</sup> Risk för förtroendeskada kan också föreligga om en lärare har ett stort inflytande i ett företag som bedriver verksamhet inom den egna institutionens ämnesområde eller om flera lärare vid en institution genom bisysslor har ett gemensamt ekonomiskt engagemang utanför universitetet. Engagemanget är särskilt allvarligt om det kan ge upphov till misstankar om att det påverkar institutionens verksamhet eller val av samarbetspartners eller om lärarna i sin privata verksamhet åtar sig uppdrag som hade kunnat lämnas till högskolan. Detta gäller även om ingen av lärarna har någon ledande ställning vid institutionen. Ju större inflytande läraren har över högskolans verksamhet, desto större är dock risken att bisysslan är förtroendeskadlig.<sup>26</sup>

Ytterligare exempel på förtroendeskadliga bisysslor inom högskolan skulle kunna vara följande:

---

<sup>25</sup> Jfr Hans-Heinrich Vogel i kommentar till högskolelagens 3 kap 7 §, Karnov 2013.

<sup>26</sup> SOU 2000:80 s 170.



- En lärare ägnar sig åt undervisning hos en annan utbildningsanordnare, t.ex. ett studieförbund, och det finns en risk för att läraren där kan komma att examinera personer som också studerar vid universitetet.
- En examinator vid universitetet marknadsför och säljer utbildning eller läromedel med koppling till sin verksamhet vid universitetet till universitetets studenter via ett eget företag.
- En lärare marknadsför ett läromedel som hen själv är upphovsman till, på ett sätt som ger ett intryck av att universitetet står bakom det.

En FoU-bisyssla får, liksom andra bisysslor, inte vara arbetshindrande, d.v.s. hindra lärarens ordinarie arbete, eller konkurrerande. Högsolor bör med andra ord se till att lärarna undervisar i tillräcklig omfattning och också är tillgängliga för studenterna<sup>27</sup> samt att bisysslan inte konkurrerar med universitetets uppdragsverksamhet.

En FoU-bisyssla ska, enligt HL 3 kap 7 §, *hållas klart åtskild* från lärarens arbete inom ramen för anställningen. Med detta menas t.ex. att den inte får utföras på arbetstid och att universitetets personella och materiella resurser inte får tas i anspråk för bisysslan om det inte har träffats en särskild överenskommelse om det. Ett annat exempel är att en lärare i ett privat sammanhang eller via ett konsultföretag eller dylikt inte bör använda sin akademiska titel, då detta kan ge ett felaktigt intryck av att ett utlåtande görs i anställningen vid universitetet<sup>28</sup>, eller på annat sätt använda sig av Linnéuniversitetets varumärke. Universitetets logotyp eller annat kännetecken för universitetet inte utan särskilt tillstånd användas i samband med en arbetstagares bisyssla.

## 6. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter

### 6.1. Arbetsgivarens informationsplikt

Arbetsgivaren ska enligt 7 a § LOA *på lämpligt sätt informera* sina anställda om vilka förhållanden som kan göra att en bisyssla är *förtroendeskadlig*. En liknande regel återfinns i 4 kap 14 § HF, vilken innebär att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina *lärare* och ge dem råd om vilka bisysslor som inte är förenliga med HL. En lärare har på egen begäran rätt att få ett skriftligt besked om huruvida en bisyssla är tillåten eller inte. Sådant

---

<sup>27</sup> Jfr SOU 2000:80 s 171.

<sup>28</sup> Jfr professor Hans-Heinrich Vogel i kommentar till Högskolelagen 3 kap 7 §, Karnov 2013.



besked ska lämnas av närmaste chef. Det är också närmaste chef som lämnar skriftliga motiveringar och besked i fråga om bisysslor även i andra fall. Chefen förutsätts därvid samråda med HR-avdelningen alternativt Universitetslednings kansli beträffande ärenden av komplicerad eller principiell natur.

En anställd ska, i samband med att denne anställs vid Linnéuniversitetet, informeras av sin närmaste chef om vilka regler som gäller i fråga om bisysslor och i personalsystemet *Primula* bekräfta att hen har tagit del av Linnéuniversitetets information om bisysslor, då denna skrift. Närmaste chef ska även fortlöpande (normalt årligen) erinra de anställda om deras skyldigheter och deras möjligheter att få besked från universitetet i fråga om utövandet av bisysslor. Detta kan lämpligen göras vid det årliga utvecklingssamtal som hålls med varje medarbetare samt påtala att denna skrift ska läsas.

## 6.2. Arbetsgivarens rätt till uppgifter

Arbetsgivaren har en generell rätt, enligt 7 b § LOA, att kräva att en arbetstagare lämnar de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Arbetsgivaren har också rätt att begära in uppgift om *arbetshindrande* bisyssla på förekommen anledning, med stöd av Villkorsavtalet (se ovan, avsnitt 4.3).

Vidare har universitetslärare en särskild skyldighet enligt HF att hålla arbetsgivaren informerad om sina eventuella ämnesanknutna bisysslor (se vidare nedan, avsnitt 7.2). Detta ska ske självmant, utan att arbetsgivaren begär det. Även om endast lärare är skyldiga att uppge sina ämnesbundna bisysslor regelbundet, står det varje institution eller motsvarande som finner det lämpligt fritt att begära in uppgift om bisyssla även från annan personal med stöd av 7 b § LOA. En institution kan exempelvis finna att det finns skäl att begära in sådan uppgift från forskare, i syfte att säkerställa objektiviteten i den forskning som bedrivs vid institutionen, eller från specialistfunktioner inom gruppen teknisk eller administrativ personal. Det kan givetvis också finnas anledning att begära in uppgift om andra bisysslor än ämnesanknutna från lärare. När uppgifter om bisysslor begärs in från anställda vid universitetet bör det ske på ett avvägt sätt och med hänsyn till arbetstagarnas integritet. Uppgifter bör med andra ord som regel begäras in endast när det finns anledning till det. Uppgifter bör också begäras in på ett likvärdigt sätt<sup>29</sup>, exempelvis bör en begäran utformas likadant för alla tillfrågade anställda och alla som tillhör en viss kategori anställda bör tillfrågas. Begäran kan, om det är lämpligt av integritetshänsyn, begränsas till att avse en viss typ av

---

<sup>29</sup> Detta med hänsyn till objektivitetsprincipen, regeringsformen 1 kap 9 §.



bisysslor, exempelvis konsultuppdrag eller vissa styrelseuppdrag. Uppgifterna kan också i ett första skede begäras in muntligen, och bara nedtecknas/registreras om de visar sig vara relevanta.<sup>30</sup>

### 6.3. Arbetsgivarens skyldighet och möjlighet att förbjuda vissa bisysslor

Arbetsgivaren är enligt 7 c § LOA *skyldig* att förbjuda en bisyssla som bedöms vara *förtroendeskadlig*. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering. Det är viktigt att arbetsgivaren, innan en bisyssla förbjuds, har skaffat sig ett rimligt underlag för sitt beslut.<sup>31</sup> Arbetsgivarens beslut är ett ställningstagande utifrån lagen och ska därför, enligt 42 § LOA, inte förhandlas med några arbetstagarorganisationer enligt medbestämmandelagen, MBL. Arbetsgivaren *får* enligt 13 kap 10 § andra stycket Villkorsavtalet ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med en bisyssla som arbetsgivaren anser vara *arbetshindrande*. Arbetsgivaren har alltså en *möjlighet*, ingen skyldighet, att förbjuda den. Vid Linnéuniversitet beslutar närmaste chef (härmed avses prefekt eller motsvarande<sup>32</sup>, förvaltningschef, dekan, eller rektor) om en anställd vid institutionen ska upphöra med eller inte får åta sig en förtroendeskadlig bisyssla. Närmaste chef beslutar även huruvida en bisyssla som denne bedömt vara arbetshindrande eller konkurrerande ska förbjudas.

### 6.4. Arbetsgivarens skyldighet att dokumentera lärares bisysslor

Universitet och högskolor har en skyldighet enligt 4 kap 15 § HF att dokumentera information om lärares bisysslor och att hålla den ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. Hur dokumentation ska ske vid Linnéuniversitet framgår nedan under avsnitt 10.

## 7. Arbetstagarens rättigheter och skyldigheter

### 7.1. Arbetstagarens upplysningsplikt och lojalitetsplikt

Det finns ingen allmän skyldighet för arbetstagare att på eget initiativ anmäla bisysslor. En arbetstagare ska dock enligt 7 b § LOA på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om arbetstagarens bisysslor är förtroendeskadliga (jfr ovan, avsnitt 6.2). Arbetstagaren ska också lämna uppgift om *arbetshindrande bisyssla*, då

---

<sup>30</sup> Se t.ex. Arbetsgivarverkets skrift "Bisysslor", s 32 ff, för en fylligare redogörelse i fråga om rätten att begära in uppgift om bisysslor.

<sup>31</sup> Beslutet får alltså inte vara godtyckligt och underlaget ska vara dokumenterat. Jfr AD 1997 nr 18 och Arbetsgivarverkets skrift *Bisysslor*, s. 45.

<sup>32</sup> Med motsvarande avses avdelningschef inom förvaltningen.



arbetsgivaren på förekommen anledning begär detta (jfr ovan, avsnitten 4.3 och 6.2). Även om det inte finns någon allmän skyldighet att anmäla bisysslor, ska varje anställd vid Linnéuniversitetet intyga att hen har tagit del av denna skrift. Den anställde förutsätts efter detta ha grundläggande kännedom om vilka bisysslor som kan vara olämpliga att inneha. En anställd som är osäker på om en bisyssla är tillåten eller inte, bör alltid samråda om saken med sin närmaste chef. Vissa arbetstagare har även en *särskild skyldighet* att informera arbetsgivaren om sina bisysslor. Det gäller universitetslärare och vissa chefer vid myndigheten.

## 7.2. Särskild upplysningsplikt för lärare

För universitetslärare gäller en särskild upplysningsplikt. Enligt 4 kap 15 § HF, ska en lärare hålla högskolan informerad om alla bisysslor *med anknytning till tjänstens ämnesområde*. En lärare<sup>33</sup> vid Linnéuniversitetet ska därför fortlöpande och på eget initiativ redovisa sitt innehav av aktuella ämnesbundna bisysslor. Anmälningssplikten gäller alla ämnesbundna bisysslor, alltså inte bara FoU-bisysslor utan även undervisning.<sup>34</sup> Bisysslorna ska anmälas oavsett om verksamheten bedrivs i form av anställning, uppdrag eller i eget, närståendes eller annat företag. Universitetslärare har enligt 4 kap 14 § HF rätt att begära en skriftlig bedömning av arbetsgivaren angående huruvida en bisyssla är tillåten eller inte (se även ovan, 6.2).

## 7.3. Särskild upplysningsplikt för vissa chefer

Enligt 7 d § LOA ska arbetstagare inom staten med anställningar som ställer särskilt höga krav på förtroende, exempelvis chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen, självmant anmäla bisysslor. Hit räknas *rektor* vid Linnéuniversitetet. Anmälan ska ske skriftligen enligt 11 § anställningsförordningen (AF). Vissa chefer inom staten har en särskild skyldighet att självmant anmäla bisysslor enligt Chefsavtalet.<sup>35</sup> Avtalet gäller den lokala chefskretsen vid myndigheten såsom den har fastställts av arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna. Vid Linnéuniversitetet ingår *rektor, prorektor, vicerektorer, förvaltningschef, dekaner för fakulteterna, prefekter, kanslichefer, avdelningschefer inom förvaltningen* och *överbibliotekarie* i denna krets. Dessa arbetstagares bisysslor kan förbjudas om de är arbetshindrande (enligt Chefsavtalet) och

---

<sup>33</sup> Se ovan, not 23.

<sup>34</sup> SOU 2000:80 s 97.

<sup>35</sup> Chefsavtal i lydelse från och med den 1 oktober 2010 resp. 1 januari 2011, publicerat 9 maj 2011. Se <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/Chefsavtal20101001.pdf>. Vilka arbetstagare som omfattas framgår av avtalets 1, 2, 4 och 5 §§ samt dess bilagor 1-3.





om de är förtroendeskadliga (enligt de vanliga reglerna i LOA om förtroendeskadliga bisysslor).

## 8. Alla anställda ska ta del av skriften om bisysslor

Alla anställda vid Linnéuniversitet ska ta del av denna skrift om bisysslor och intyga att de gjort det. Detta görs på det webbformulär om bisysslor som finns i *Primula*. Den anställde förutsätts efter att ha tagit del av skriften ha grundläggande kännedom om vilka bisysslor som kan vara olämpliga att inneha.

## 9. Hur anmäls en bisyssla?

Universitetslärare, som är skyldiga att anmäla ämnesanknutna bisysslor enligt HF, gör detta i personalsystemet *Primula*. Lärare som har ämnesbundna bisysslor förutsätts självantagna och fortlöpande redovisa dessa i webbformuläret. Även bisysslor som pågått under lång tid och som godkänts tidigare, ska uppges på nytt årligen. Även lärare som inte har någon bisyssla ska uppges årligen. Det ligger i sakens natur att en bisyssla, när detta är möjligt, bör anmälas i god tid innan den påbörjas. Även när arbetsgivaren begär in uppgift om bisyssla i annat fall, det vill säga från andra personalkategorier än gruppen lärare, eller i fråga om annan bisyssla än ämnesanknuten, redovisas bisysslorna på nämnda formulär i *Primula*. De chefer som ingår i den lokala chefskrets som avses i Chefsavtalet ska självantagna anmäla eventuella bisysslor till närmaste chef på samma sätt.

## 10. Handlingar förvaras i Primula och vid HR-avdelningen

I och med att en anställd (oavsett om denne är lärare eller tillhör någon annan kategori av anställda) anmäler bisyssla i *Primula*, dokumenteras uppgifter om bisysslor och hålls ordnade i enlighet med de krav som gäller enligt HF 4 kap 15 § i fråga om lärares bisysslor (jfr ovan, 6.4). Behörig chefs beslut att tillåta en bisyssla fattas genom att chefen godkänner bisysslan i *Primula*. Ett godkännande innebär inte att bisysslan är godkänd för all framtid, utan endast att den för närvarande godkänns eller lämnas utan åtgärd.

Ett beslut om att godkänna en bisyssla behöver inte diarieföras. Beslut som innebär att en bisyssla förbjuds ska däremot alltid diarieföras, då beslut att förbjuda bisysslor inte kommer att ligga synliga i *Primula*. En kopia av ett beslut om att förbjuda en bisyssla ska också skickas till HR-avdelningen för förvaring. Det samma gäller motiveringar till beslut om bisyssla, som



lämnats på begäran av arbetstagaren, oavsett om bisysslan tillåtits eller ej.  
Även sådana motiveringar diarieförs och förvaras alltså vid HR-avdelningen.

## 11. Rättslig prövning

Arbetsgivarens beslut att förbjuda en bisyssla kan prövas i tingsrätt och/eller i Arbetsdomstolen. Prövningen sker i enlighet med lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister, LRA.

## 12. Påföljder vid otillåten bisyssla

Den arbetstagare som åtar sig, eller fortsätter med, en förbjuden bisyssla, kan drabbas av arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd enligt LOA, skadestånd eller i sista hand skiljande från anställningen enligt reglerna i lagen om anställningsskydd, LAS. *Allmän information om bisysslor ges i Arbetsgivarverkets skrift "Bisysslor" från 2012.*  
*Skriften kan laddas ned från [www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se).*



## BILAGA 1 - Relevanta regler om bisysslor

### Lag om offentlig anställning

#### **7 §**

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

#### **7 a §**

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

#### **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)*.

### Högskolelag (1992:1434)

#### **3 kap, 7 §**

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

### Högskoleförordning (1993:100)

#### **4 kap, 14 §**

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



besked i sådan fråga. Av 7 a § lagen (1994:260) om offentlig anställning följer att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning. Förordning (2010:1064).

#### **4 kap, 15 §**

En lärare är skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen. Dokumentationen ska hållas ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. Förordning (2010:1064).

## **BILAGA 2 - Relevant rättspraxis avseende förtroendskadlig bisyssla**

### **Domar från Arbetsdomstolen**

#### **AD 1999 nr 106**

En officer bedrev verksamhet med uthyrning av snöskotrar till Försvarsmakten, där han också var anställd. Då näringsverksamheten hade beröring med Försvarets verksamhet och även hade Försvaret som kund, bedömdes bisysslan vara förtroendskadlig. Officieren fick tilldelas disciplinpåföljd. AD 2000 nr 116

En skattehandläggare bedrev verksamhet med bouppteckningar. Näringsverksamheten var omfattande och handläggaren använde Skatteverkets stämpel och registerutdrag och uppgav numret till sin arbetstelefon på Skatteverket till sina privata kunder. Handläggaren hade åtminstone delvis ägnat sig åt bisysslan på sin arbetstid. Bisysslan var förtroendskadlig. Handläggaren fick dock inte avskedas, eftersom han upphört med bisysslan på arbetsgivarens uppmaning.

#### **AD 2004 nr 108**

En polis anordnande av överlevnadskurser. Staten anförde i målet att möjliga kunder kunde uppfatta polisens huvudanställning som en garanti för kursverksamhetens kvalité och att polisen dessutom kunde misstänkas för att inte vara opartisk i sin tjänsteutövning mot personer i bolagets kundkrets. AD ansåg dock inte att det fanns några påtagliga beröringspunkter mellan polisens anställning och bolagsverksamheten. En annan polisman hade en bisyssla som deltidsbrandman i en annan kommun än den där han var anställd. Trots tydliga beröringspunkter mellan arbetena som polis och brandman och risken att arbetstagaren inte skulle kunna upprätthålla sina båda roller vid en eventuell räddningsinsats, samt risk för eventuell konflikt mellan brandmäns sekretess avseende enskildas personliga förhållanden och polisens rapporteringskyldighet avseende brott, ansåg AD att bisysslan var



en samhällsnyttig uppgift som inte skulle skada allmänhetens förtroende för polisen i någon högre utsträckning.

#### AD 2005 nr 55

En polisman sålde släpvagnar på den mindre ort där han också tjänstgjorde som trafikpolis med uppgift att kontrollera fordon. Försäljningsverksamheten var omfattande och polismannens yrkesroll kunde uppfattas som en garanti för kvaliteten på de sålda släpvagnarna. Dessutom fanns en uppenbar risk att han eller hans kollegor i sitt polisarbete skulle stöta på en släpvagn som han sålt, med risk att detta påverkade deras bedömning. Bisysslan bedömdes vara förtroendeskadlig.

#### AD 2011 nr 83

Tre polisinspektörer innehade politiska uppdrag (var ordförande i socialnämnd i sin respektive hemkommun). Trots beröringspunkter mellan socialnämndens och Polismyndighetens verksamheter på de små orter där poliserna var verksamma, samt risk för konflikt mellan socialtjänstens sekretess i fråga om enskildas personliga förhållanden och polisers skyldighet att rapportera brott, ansåg AD att intressekonflikten och risken för förtroendeskada var liten. Det starka personliga och allmänna intresset av att poliser kan åta sig förtroendeuppdrag, vägde också över risken för förtroendeskada.

#### AD 2014 nr 45

En kronoinspektör vid Kronofogdemyndigheten hade sedan länge ett domstolsförordnande som god man och förvaltare vid sidan om sin anställning. År 2011 intog Kronofogdemyndigheten en restriktivare hållning till denna typ av bisyssla. I sin anställning måste en kronoinspektör vara opartisk medan han som god man ska vara partisk i förhållande till sina huvudmän, och myndigheten menade att om någon av huvudmännen skulle bli föremål för myndighetens handläggning skulle en intressekonflikt kunna uppstå. AD menade dock att det inte förelåg påtagliga beröringspunkter mellan bisysslan och anställningen. Kretsen av huvudmän var begränsad och en eventuell intressekonflikt om någon av dessa personer blev föremål för myndighetens åtgärder skulle kunna lösas genom tillämpning av jävsreglerna (d.v.s. att kronoinspektören inte fick handlägga ärenden som hade med huvudmännen att göra). Bisysslan som god man och förvaltare har dessutom ett starkt allmänintresse och väger upp den eventuella risken för förtroendeskada.

#### Regeringsbeslut

16.9.1982

En professor och en förste forskningsingenjör vid en högskola tilläts inte att ha engagemang i enskilda företag som var nära knutna till deras institution.



Professorn var prefekt och innehade en professur i bearbetningsteknik vid institutionen för material- och bearbetningsteknik. Professorn och forskningsingenjören ägde vardera en tredjedel av aktierna i ett bolag vars styrelse de också satt i. Bolaget ägde i sin tur hälften av aktierna i ett annat bolag i vars styrelse professorn också var ledamot. Båda bolagen bedrev ekonomisk verksamhet inom institutionens verksamhetsområde. Institutionen hade i stor utsträckning bedrivit uppdragsforskning för båda bolagens räkning avseende vidareutveckling av bolagens tillverkningsmetoder och produkter.<sup>36</sup>

19.10.1995

Rektor vid Dramatiska institutet tilläts leda ett utredningsarbete beträffande en norskskolfilmhögskola.

9.11.1995

En forskningsingenjör och teknisk projektledare vid Institutet för rymdfysik tillverkade och sålde elektronisk utrustning i form av bl.a. datorer i en egen firma samt var konsult inom elektronikdator teknik. Institutet har till uppgift att bedriva och främja forskning och utvecklingsarbete samt mät- och registreringsverksamhet inom rymdfysik. Forskningsingenjören hade, enligt institutet, via sitt företag sålt material och tjänster till institutet och konkurrerat om uppdrag. Bisysslan bedömdes vara förtroendeskadlig med hänsyn till anknytningen mellan forskningsingenjörens arbetsuppgifter och bisysslan.

17.10.1996 (tre beslut)

En veterinär och en professor vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) tilläts att driva ett företag med diagnostik åt bl.a. djursjukhus, under förutsättning att företaget inte tog emot uppdrag från någon enhet inom SLU.

Uttalanden av JO

Beslut 23.6.1981

Kritik mot docent vid en juridisk institution för att denne åsidosatt sina åligganden i forskartjänst på grund av omfattande extern undervisning.

Beslut 2.5.1988

Kritik mot ett rektorsämbete vid en högskola på grund av bristande kontroll över redovisning av bisysslor.

Beslut 21.2.1989

Anmälan om missförhållanden vid en institution på ett universitet föranledde ingen utredning av JO.

---

<sup>36</sup> Beslut 16.9.1982.



Uttalande av JK

Beslut 20.12.1974

JK ansåg det förtroendeskadligt att en chef för den statliga skolan Försvarets brevskola, drev företag inom skolans verksamhetsområde.