

Information avseende bisysslor vid Stockholms universitet

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 *förtroendeskadliga* 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 förtroendeskadlig 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.

Denna framställning fokuserar främst på de regler om bisyssla som gäller för personal vid högskolor och universitet.

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.¹ 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 sin egendom eller privata familjeangelägenheter.² Många vanligt förekommande fritidsaktiviteter räknas därför inte som bisysslor alls.

¹ 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*.

² AD 1991 nr 99.

Vissa verksamheter som bedrivs utanför *Stockholms universitet* anses traditionellt ingå i anställningen vid universitetet och räknas därför inte heller som bisysslor. Hit hör enligt Stockholms universitets föreskrifter om bisysslor (hädanefter SU:s föreskrifter) exempelvis enstaka föreläsningar eller presentation av ”paper” eller egen forskning vid annan högskola, att vara opponent 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

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 – den så kallade *tredje uppgiften*. Stockholms universitet 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.⁴ 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 personalfrågor eller på annat sätt ta till vara arbetsgivarens intressen, undvika styrelse- eller förtroendemannauppdrag hos en facklig organisation.⁵
- Statliga eller kommunala uppdrag i allmänhet.

³ Stockholms universitets föreskrifter om bisysslor, beslutad vid rektorsföredragning den 25 februari 2016 och giltig fr.o.m. (dag/månad) 2016. Tidigare gällande föreskrifter beslutades den 13 juni 2002 och gällde fr.o.m. 1 juli 2002.

⁴ 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 iaktta sekretess inom socialtjänsten.

⁵ Jfr prop 2000/01:147, s 168.

- 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.

Enligt SU:s föreskrifter ska alla tillåtna bisysslor hållas klart åtskilda från den anställdes arbete inom ramen för anställningen.⁶

4. Otillåtna bisysslor

4.1. Allmänt

Bedömningen av om en bisyssla är tillåten är en helhetsbedömning utifrån samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.⁷

En bisysslas tillåtlighet bedöms vanligen med utgångspunkt i arbetstagarens aktuella befattning på en statlig myndighet. Förbudet mot förtroendskadlig och konkurrerande bisyssla gäller dock i princip även då arbetstagaren är tjänstledig från sin anställning eller har beviljats ledighet enligt lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.⁸

4.2. Förtroendskadlig 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:

⁶ I fråga om lärares FoU-bisysslor gäller detta enligt lag. FoU-bisysslor ska, enligt HL 3 kap 7 §, hållas klart åtskilda från lärares arbete inom ramen för anställningen.

⁷ Prop 1970:72 s 58 f.

⁸ 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 förtroendskadlig 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.

”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 Stockholms universitet, 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 11-12 §§ 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.⁹

När risken för förtroendeskada prövas görs en *samlad bedömning*¹⁰ 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:

- Bisysslans omfattning och beskaffenhet.¹¹ 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 förtroendeskada.¹² Likaså om bisysslan har beröring med universitetets verksamhetsområde.¹³ (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.¹⁴ Ett exempel på en förtroendeskadlig 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 anställde då jävig i upphandlingsärendet, dels utgör engagemanget i företaget sannolikt en förtroendeskadlig bisyssla.

⁹ 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.

¹⁰ Prop 1970:72 s 75, SOU 1969:6 s 79 ff, SOU 2000:80 s 89.

¹¹ A prop s 75 f.

¹² SOU 1969:6 s 79.

¹³ Jfr JO 1992/93 s 582 ff och JO 1994/95 s 185 f.

¹⁴ A SOU a s, SOU 2000:80 s 89, AD 1989 nr 23.

- Om den anställde får (stor) ekonomisk ersättning för bisysslan.¹⁵ 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.¹⁶

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 uppdrag¹⁷ (jämför ovan under rubriken ”Bisyslor som oftast är tillåtna”), att engagera sig politiskt¹⁸ 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 Stockholms universitet.¹⁹

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.²⁰

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 beslut²¹ samt uttalanden från Justitieombudsmannen (JO) och Justitiekanslern (JK). I en bilaga till förevarande riktlinjer finns en kort översikt över praxis av allmänt intresse och praxis med koppling till universitet och högskola. Vägledande exempel finns också i Stockholms universitets egna föreskrifter.

I SU:s föreskrifter om bisyslor anges att det inte är tillåtet för en anställd att utöva en bisyssla på ett sådant sätt att det äventyrar *tilltron till forskningens objektivitet* eller ger intryck av att Stockholms universitet medverkar i verksamheten, auktoriserar den eller garanterar dess innehåll. Universitetets *logotyp eller annat kännetecken för universitetet* får inte utan särskilt tillstånd²² 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

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Prop 1970:72 s 75, AD 1989 nr 123 och JO 1994/95 s 185.

¹⁸ Jfr AD 2011 nr 83 om tre polisers politiska förtroendeuppdrag i kommuners socialnämnder, även not 10 ovan.

¹⁹ Jfr SOU 2000:80 s 167.

²⁰ Arbetsgivarverkets skrift *Bisyslor*, 2012, s 16.

²¹ Regeringen fattade fram till år 2002 beslut i bisyslefrågor på statens område. Regeringens befattning med bisyslefrågor 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.

²² Beslut fattas av närmaste chef, d.v.s. prefekt/motsvarande, dekan, vice rektor, rektor eller förvaltningschef. Beslutande chef förutsätts rådgöra med Personalavdelningen eller med Avdelningen för planering och ledningsstöd i frågor av komplicerad eller principiell natur.

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 förtroendskadliga bisysslor på högskolans område.

4.2.3. Affärstransaktioner mellan universitetet och en anställds bolag

Enligt SU:s föreskrifter får en bisyssla normalt inte föranleda *affärstransaktioner* mellan Stockholms universitet och en arbetstagare eller dennes företag. Om en 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 anställda vid institutionen. En anledning kan också vara att en arbetstagare hänvisar till en bisyssla som skäl för att utebli från arbetet, eller avböja en viss arbetsuppgift.²³

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 förtroendskadliga.

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 arbetsgivaren²⁴ medger något annat. Om

²³ SU:s föreskrifter, se not 3 ovan.

²⁴ Med arbetsgivaren avses behörig företrädare för Stockholms universitet. 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 §§.

arbetsgivaren har medgivit bisysslan, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgifter om bisysslans omfattning och art.

Enligt SU:s föreskrifter får en anställd inte utöva en verksamhet som konkurrerar med universitetets uppdragsverksamhet. Syftet med förbudet är att universitetet och institutionen inte ska berövas intäkter eller verksamhet som kan främja 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 Stockholms universitet, och som önskar samråda med universitetet, ska enligt SU:s föreskrifter, vända sig till ansvarig ledning (prefekt eller motsvarande, dekan, vicerektor eller rektor). Om fullständig klarhet om bisysslans tillåtlighet inte kan uppnås vid ett muntligt samråd, ska arbetstagaren få ett skriftligt besked från universitetet.²⁵

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 lärare²⁶ 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 utvecklingssamarbete 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-bisysslor²⁷ 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.
- Att vara ledamot i styrelsen för ett bolag vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde.

²⁵ SU:s föreskrifter, not 3 ovan.

²⁶ Vilka anställda som omfattas av kategorin lärare framgår av den vid aktuell tidpunkt gällande Anställningsordningen för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet (AOSU). Vid Stockholms universitet finns i skrivande stund följande läraranställningar: biträdande lektor, universitetslektor, professor, adjunkt, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad lärare, gästlärare och timplärare. Se AOSU fastställd av universitetsstyrelsen 2015-05-22, s 5-6. Anställning som forskarassistent har utmönstrats ur HF, men forskarassistenter räknas som lärare i den mån de fortfarande finns kvar vid universitetet.

²⁷ Se prop 1985/86:11 med förslag till lag om ändring i Högskolelagen (1977:218) och SOU 2000:80 *Offentliganställdas bisysslor*, s 95.

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 honom eller henne 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 förtroendskadlig, 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 förtroendskadlig 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.²⁸ Risk för förtroendskada 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 förtroendskadlig.²⁹

Ytterligare exempel på förtroendskadliga bisysslor inom högskolan skulle kunna vara följande.

- 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 han/hon 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. Högskolor bör med andra ord se till att lärarna undervisar i tillräcklig omfattning och också är tillgängliga för studenterna³⁰ samt att bisysslan inte konkurrerar med universitetets uppdragsverksamhet.

²⁸ Jfr Hans-Heinrich Vogel i kommentar till högskolelagens 3 kap 7 §, Karnov 2013.

²⁹ SOU 2000:80 s 170.

³⁰ Jfr SOU 2000:80 s 171.

En FoU-bisyssla ska, enligt HL 3 kap 7 §, *hållas klart åtskild* från lärarens arbete inom ramen för anställningen. Med detta menas enligt SU:s föreskrifter 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 universitetet³¹, eller på annat sätt använda sig av Stockholms universitets varumärke. Enligt SU:s föreskrifter får 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 *förtroendskadlig*. 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 besked ska enligt SU:s föreskrifter lämnas av närmaste chef. Enligt SU:s föreskrifter är det också närmaste chef som lämnar skriftliga motiveringar och besked i fråga om bisysslor även i andra fall. Chefen förutsätts därvid samråda med Personalavdelningen eller Avdelningen för planerings- och ledningsstöd beträffande ärenden av komplicerad eller principiell natur.

Enligt SU:s föreskrifter ska en anställd, i samband med att denne anställs vid SU, 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 Stockholms universitets information om bisysslor. 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.³² Detta kan lämpligen göras vid det årliga utvecklingssamtal som hålls med varje medarbetare.

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).

³¹ Jfr professor Hans-Heinrich Vogel i kommentar till Högskolelagen 3 kap 7 §, Karnov 2013.

³² SU:s föreskrifter, se not 3 ovan.

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 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.³³ Uppgifter bör med andra ord som regel begäras in endast när det finns anledning till det. Uppgifter bör också begäras in på ett likvärdigt sätt³⁴, 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 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.³⁵

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.³⁶ 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 Stockholms universitet beslutar närmaste chef (härmed avses prefekt eller motsvarande³⁷, förvaltningschef, dekan, vicerektor 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.³⁸

³³ Av SU:s föreskrifter framgår att handläggningen av frågor om bisysslor ska präglas av öppenhet och transparens, men även av respekt för den anställdes personliga integritet.

³⁴ Detta med hänsyn till objektivitetsprincipen, regeringsformen 1 kap 9 §.

³⁵ Se t.ex. Arbetsgivarverkets skrift ”Bisysslor”, s 32 ff, för en fylligare redogörelse i fråga om rätten att begära in uppgift om bisysslor.

³⁶ Beslutet får alltså inte vara godtyckligt och underlaget ska vara dokumenterat. Jfr AD 1997 nr 18 och Arbetsgivarverkets skrift *Bisysslor*, s. 45.

³⁷ Med motsvarande avses exempelvis föreståndare eller avdelningschef inom förvaltningen.

³⁸ SU:s föreskrifter.

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 Stockholms universitet 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 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 Stockholms universitet enligt SU:s föreskrifter om bisysslor intyga att hen har tagit del av föreskrifterna. 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 lärare³⁹ vid Stockholms universitet ska, enligt SU:s föreskrifter, därför fortlöpande och på eget initiativ redovisa sitt innehav av aktuella ämnesbundna bisysslor. Anmälningsplikten gäller alla ämnesbundna bisysslor, alltså inte bara FoU-bisysslor utan även undervisning.⁴⁰ Bisysslorna ska anmälas oavsett om verksamheten bedrivs i form av anställning, uppdrag eller i eget, närstående eller annat företag. Redovisning sker i särskilt formulär i personalsystemet *Primula*. Även lärare som inte har någon bisyssla ska årligen redovisa detta i samma formulär.

Det ligger i sakens natur att aktuella bisysslor, när detta är möjligt, ska anmälas i god tid innan de påbörjas.

³⁹ Se ovan, not 25.

⁴⁰ SOU 2000:80 s 97.

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 Stockholms universitet. Anmälan ska ske skriftligen enligt 11 § anställningsförordningen (AF).

Vissa chefer inom staten har en särskild skyldighet att självmant anmäla bisysslor enligt Chefsavtalet.⁴¹ Avtalet gäller den lokala chefskretsen vid myndigheten såsom den har fastställts av arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna. Vid Stockholms universitet ingår *prorektor, vicerektorer, förvaltningschef, dekaner för fakulteterna, personalchef* och *överbibliotekarie* i denna krets. Dessa arbetstagarers bisysslor kan förbjudas om de är arbetshindrande (enligt Chefsavtalet) och om de är förtroendeskadliga (enligt de vanliga reglerna i LOA om förtroendeskadliga bisysslor).

8. Alla anställda ska ta del av föreskrifterna om bisysslor

Alla anställda vid Stockholms universitet ska ta del av universitetets föreskrifter om bisysslor och intyga att de gjort det. Detta görs på det webbformulär om bisysslor som kommer att finnas i *Primula* från och med vårterminen 2016. Den anställde förutsätts efter att ha tagit del av föreskrifterna 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 från och med vårterminen 2016, detta i personalsystemet *Primula*. Lärare som har ämnesbundna bisysslor förutsätts självmant 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 detta 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 självmant anmäla eventuella bisysslor till närmaste chef, vilken i normalfallet är rektor.

Det är endast lärare som i formuläret i *Primula* ska *fylla i uppgifter* om sina bisysslor. Teknisk och administrativ personal (TA-personal) ska bara ange sina bisysslor om arbetsgivaren

⁴¹ 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.

(institutionen) begär det. Både lärare och TA-personal ska dock, i formuläret, *kryssa i att de tagit del* av föreskrifterna om bisyssla. TA-personal gör som regel bara detta vid ett tillfälle. Lärare måste dock kryssa i att de tagit del av föreskrifterna varje år, i samband med att de anger nya uppgifter om bisysslor, eftersom formuläret ”nollställs” vid kalenderårets slut.

Uppgifter om bisyssla bör anges såpass tydligt och specifikt att det är möjligt för arbetsgivaren att bilda sig en uppfattning om vari bisysslan består, om hur den förhåller sig till arbetsuppgifterna vid universitetet och om dess tillåtlighet. Det bör exempelvis anges vilka huvudsakliga uppgifter som ingår i bisysslan. Det ska också anges hur många timmar den aktuella sysslan tar i anspråk. Det är med andra ord den reella tidsåtgången för sysslan som ska anges, inte antalet debiterade timmar, lektorstimmar (som exkluderar förberedelseid och på vilka det därför tillämpas omräkningstal vid beräkning av lön) eller liknande. En anställd som lämnar uppgift om aktivitet i sitt eget företag ska också ange bolagets fullständiga namn och organisationsnummer. Organisationsnummer ska även anges då en bisyssla utförs i någon annans företag. Anvisningar till hur formuläret i Primula ska fyllas i, finns även i själva formuläret.

10. Handlingar förvaras i Primula och vid Personalavdelningen

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 Personalavdelningen 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 Personalavdelningen.

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.*

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. Officeren 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 kvalitet 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 rapporteringsskyldighet 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 polisens 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 förtroendskadlig.

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 polisens 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.⁴²

19.10.1995

Rektor vid Dramatiska institutet tilläts leda ett utredningsarbete beträffande en norsk filmhögskola.

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 elektronikdatorteknik. 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.

⁴² Beslut 16.9.1982.

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.

Uttalande av JK

Beslut 20.12.1974

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