

# Högskolelärares bisysslor

*– hur fungerar högskolans information och kontroll?*

# Högskolelärares bisysslor

*– hur fungerar högskolans information och kontroll?*

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [hsv@hsv.se](mailto:hsv@hsv.se) • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)

**Högskolelärares bisysslor** – *hur fungerar högskolans information och kontroll?*

Producerad av Högskoleverket i december 2001

Högskoleverkets rapportserie 2001:29 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--01/29-SE

Innehåll: Juridiska avdelningen, **Barbro Molander**

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, december 2001

**TRYCKT PÅ MILJÖMÄRKT PAPPER**

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>5</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>7</b>
<b>Allmänt om offentliganställdas bisysslor</b>	<b>9</b>
Bisyslebegreppet	9
Otillåtna bisysslor	9
Information om förtroendskadliga bisysslor	10
Påföljder	11
Arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor	11
Chefers anmälningsskyldighet	12
<b>Regler för högskolelärares bisysslor</b>	<b>13</b>
FoU-bisysslor	13
Information till högskolans lärare	13
Underrättelse och dokumentation	14
<b>Ett skärpt kontrollsystem</b>	<b>15</b>
<b>Högskolornas skyldighet att informera om bisysslor</b>	<b>17</b>
<b>Högskolornas kontroll och dokumentation</b>	<b>21</b>
Lärarnas underrättelser	21
<b>Råd till lärarna om FoU-bisysslor och skriftliga besked</b>	<b>27</b>
<b>Ett skärpt kontrollsystem – konsekvenser för bedömningen av högskolelärares bisysslor</b>	<b>29</b>
<b>Sammanfattande bedömning</b>	<b>31</b>
Bilaga 1 (Lunds universitet)	33
Bilaga 2 (Uppsala universitet)	48
Bilaga 3 (Umeå universitet)	50



# Sammanfattning

Högskoleverket har i denna rapport tittat på hur kontrollsystemet fungerar i dag när det gäller högskolelärares bisysslor. Verket har undersökt hur vissa högskolor uppfyller sin informationsskyldighet, om och hur de har kontroll över vilka bisysslor lärarna har inom anställningens ämnesområde, i vilken mån de ger råd till lärarna i frågor om bisysslor samt slutligen om lärarna utnyttjar sin möjlighet att få skriftliga besked av högskolan.

Högskoleverket kan konstatera att det regelverk som redan finns för högskolelärare tillsammans med de nya regler som snart kommer att träda i kraft för alla offentliganställda ger ett mycket bra underlag för högskolorna att få kontroll över sina lärares bisysslor. Det är dock mycket viktigt att högskolan ser till att informationen om regler om bisysslor och bedömningar om vad som gör en bisyssla förtroendskadlig når ut till alla lärare. Vidare är det lika viktigt att högskolan har kontroll över vilka lärare som har bisysslor och vad dessa bisysslor avser samt att högskoleledningen agerar vid förekomst av otillåten bisyssla. Högskoleverket har lämnat vissa rekommendationer i dessa frågor.

## **Högskolans information**

Högskoleverket konstaterar att många av de tillfrågade lärosätena, särskilt universitetet, har ett skriftligt vägledande informationsmaterial om anställdas bisysslor. Vissa högskolor har dock inget skriftligt informationsmaterial alls. Verket förutsätter att de högskolor som ännu inte har ett vägledande skriftligt material om sina anställdas bisysslor, fastställer ett sådant material. De lärosäten som inte har uppdaterat sin skriftliga vägledning bör göra detta. Informationen kan göras tillgänglig för alla anställda på papper eller i elektronisk form.

## **Högskolans kontroll och dokumentation**

Högskoleverket konstaterar att det finns tydliga brister hos de flesta tillfrågade lärosätena när det gäller lärarnas anmälningar av bisysslor och kontrollen över att detta görs. Alla lärosäten har inte klara interna regler om detta. Inte heller följer man upp om lärarna verkligen lämnar redovisning. Umeå universitet har den absolut största andelen lärare som redovisar bisysslor och har bäst kontroll över lärarnas bisysslor av de redovisande lärosätena. Även Uppsala universitet har jämförelsevis god kontroll.

Högskoleverket rekommenderar att varje lärosäte fastställer klara och tydliga interna regler om ett system för lärarnas anmälningar av bisysslor till högskolan. Ett system som innebär att högskolan får full kontroll över vilka bisysslor en lärare har inom anställningens ämnesområde bör eftersträvas. Det skall inte finnas någon osäkerhet om lärarna över huvud taget anmäler sina bisysslor eller inte. Anmälningarna bör ske kontinuerligt och göras så snart förändringar sker i lärarens bisyssleinnehav.

När det gäller dokumentationen av lärarnas underrättelser vill Högskoleverket betona att anmälningarna inte bara skall dokumenteras utan att det fortlöpande skall gå att följa vilka bisysslor läraren har. Hur lärosätena väljer att uppfylla detta krav är

inget som Högskoleverket vill lägga synpunkter på utan detta måste ordnas efter vad som är lämpligast för det enskilda lärosätet.

### **Råd till lärarna och skriftliga besked**

Högskoleverket konstaterar att lärosätena sällan ger råd till sina lärare om en bisyssla är förenlig med den särskilda bestämmelsen om lärares bisysslor som avser forskning och utveckling inom anställningens ämnesområde (FoU-bisysslor). Skriftliga besked om bisysslans tillåtlighet begärs sällan eller aldrig av läraren. Högskoleverket antar dock att i takt med att informationen om bisysslor bättre når ut till lärarna, och dessa på så sätt blir medvetna om det regelverk som finns om bisysslor, kommer behovet av råd och skriftliga besked om bisysslor att öka.

### **Uppföljning**

Högskoleverket avser att senare följa upp vilka åtgärder lärosätena vidtar med anledning av denna rapport.

# Bakgrund

Syftet med förbudet för offentliganställda att ha förtroendeskadliga bisysslor är att upprätthålla allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen. För att uppnå det syftet krävs det dels att bestämmelserna är kända av de berörda, dels en effektiv kontroll av att förbudet efterlevs.

Högskoleverket avser genom detta projekt att få en indikation på hur kontrollsystemet fungerar i dag när det gäller högskolelärares bisysslor. Verket har granskat hur högskolorna uppfyller sin informationsskyldighet, om och hur de har kontroll över vilka bisysslor lärarna har inom anställningens ämnesområde, i vilken mån de ger råd till lärarna i frågor om bisysslor samt slutligen om lärarna utnyttjar sin möjlighet att få skriftliga besked av högskolan.

Universitetens och högskolornas samverkan med externa aktörer har utvecklats och ökat i snabb takt. Politiken har på senare tid i hög grad varit inriktad på att betona lärosätenas ansvar för samverkan med det omgivande samhället och att bygga upp stödstrukturer kring högskolan för samverkan, framför allt med näringslivet.

För högskolelärare gäller en särskild regel om bisysslor som avser forskning och utveckling inom anställningens ämnesområde, s.k. FoU-bisysslor. Bestämmelsen som kommer att redogöras närmare för i det följande tillkom för att universitets- och högskolelärare i ökad utsträckning skulle få utöva sådana bisysslor inom forskning och utvecklingsarbete som innebar att de utnyttjade sina speciella ämneskunskaper. Detta för att på bästa sätt ta tillvara den samhälleliga resurs som finns i den högt kvalificerade och specialiserade kompetensen hos högskolans lärare. Många lärare efterfrågas också av omvärlden och har omfattande utåtriktade engagemang såväl inom som utanför sin anställning. Lärarnas bisysslor kan, med den utveckling som är, i högre grad än tidigare misstänkas vara förtroendeskadliga eller konkurrerande. Detta innebär att det blir än viktigare att högskolorna och deras lärare är medvetna om regelverket kring bisysslor och om sina rättigheter och skyldigheter enligt detta system.

År 1995 granskade RRV bisysslor vid universitet och högskolor och redovisade sin granskning i rapporten "Bisysslor inom universitet och högskolor" (RRV 1995:45). Enligt då gällande bestämmelser var lärare i vars tjänst kunde ingå forskning skyldiga att underrätta högskolan om sina bisysslor av nämnvärd omfattning och varaktighet inom tjänstens ämnesområde. RRV konstaterade i sin rapport att det dåvarande regelverket inte gav högskolan tillräckligt effektiva styrmedel eller sanktionsmöjligheter samt att de regler som fanns var svåra att tolka och tillämpa. Högskolorna tillämpade endast i liten utsträckning det regelverk som fanns vilket i sin tur ledde till att förekommande bisysslor i praktiken legitimerades. De största problemen var dels hur högskolan skulle få kännedom om pågående bisysslor hos lärarna, dels hur den enskilda läraren skulle veta när en bisyssla måste redovisas.

Högskolelärarytredningen fick enligt sina direktiv (dir. 1996:3) i uppdrag att överväga huruvida högskolelärare generellt borde åläggas att rapportera sina bisysslor till högskolan. Vidare skulle utredningen överväga en större samstämmighet mellan



reglerna om bisysslor i högskolelagen (1992:1434) och lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Utredningen påtalade i sitt betänkande (SOU 1996:166) att det fanns gränsdragningsproblem när det gäller att skilja på bisyssla avseende forskning eller utvecklingsarbete (FoU-bisyssla) och annan ämnesanknuten bisyssla, t.ex. undervisning, där lärarna inte har en längre gående rätt att utöva bisyssla än andra statsanställda. Utredaren föreslog en författningsreglering enligt vilken all ämnesanknuten bisyssla, oberoende av inriktning, omfattning och varaktighet, skulle redovisas till högskolan av läraren. Detta skulle lösa de av RRV påtalade bristerna i regleringen såsom:

- Gränsdragningen mellan FoU-bisyssla och annan ämnesanknuten bisyssla
- tolkningsproblem avseende vad som utgör en bisyssla av nämnvärd omfattning och varaktighet
- svårigheten för högskolans ledning att få reda på ämnesanknutna bisysslor och därmed också det ansvar som åligger den att ingripa mot otillåtna bisysslor
- grogrunden till misstänksamhet såväl från andra anställda inom högskolan som från utomstående om missbruk av bisysslorätten.

I propositionen ”Högskolans ledning, lärare och organisation” (prop. 1996/97:141) delade regeringen uppfattningen att reglerna borde utformas så att det blir lättare både för högskolan och den enskilda läraren att avgöra när en bisyssla bör rapporteras. Regeringen bedömde därför att anmälningsskyldigheten för en lärare borde avse samtliga bisysslor.

En särskild bestämmelse om lärarnas underrättelseskyldighet infördes i 4 kap. 32 § högskoleförordningen (1993:100). Den trädde i kraft den 1 januari 1999.

## **Arbetet med rapporten**

Högskoleverket har valt att ta in lokala regler, råd eller riktlinjer om högskolelärares bisysslor från ett urval av universitet och högskolor. De utvalda universiteten och högskolorna är Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Karolinska institutet (KI), Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet, Växjö universitet, Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Borås, Högskolan i Kalmar, Idrottshögskolan i Stockholm, Kungl. Konsthögskolan och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm.

Högskoleverket har också ställt ett antal frågor om kontrollsystemet för högskolelärares bisysslor till dessa universitet och högskolor. Frågorna gäller lärosätenas informationsskyldighet, lärarnas skyldighet att underrätta högskolan om bisysslor och högskolans dokumentation av underrättelserna. Vidare gäller frågorna bl.a. konkreta fall av råd till lärare och i vilken mån skriftliga besked har begärts. Samtliga lärosäten har svarat utom Växjö universitet.

Högskoleverket har vid sin genomgång valt ut vissa av högskolornas dokument för att redovisa dessa som goda exempel i bilagor till rapporten.

Utredningen påbörjats av verksjuristen Teresa Edelman. Rapporten har sammanställts av verksjuristen Barbro Molander.

# Allmänt om offentliganställdas bisysslor

## Bisyslebegreppet

Begreppet bisyssla har definierats i förarbetena (jfr prop. 1970:72 s. 75) till den tidigare statstjänstemannalagen (1965:274) och i uttalanden av Arbetsdomstolen (AD 1985 nr 69). Enligt dessa omfattar begreppet bisyssla varje syssla vid sidan av den anställning som får anses utgöra huvudanställning. Även extraarbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighets räkning kan vara att betrakta som bisyssla, liksom tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritid. En bisyssla kan bestå i att arbetstagaren har en annan anställning eller ett uppdrag eller utövar annan verksamhet. För bedömningen av en bisyssla saknar det betydelse om den anställda bedriver sin bisysseverksamhet i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag. Inte heller har det betydelse om den utförs åt en privat eller offentlig uppdragsgivare. Det förutsätts inte att bisysslan har en viss omfattning eller att det är fråga om förvärvsverksamhet.

Sådan verksamhet som typiskt sett får anses höra hemma på privatlivets område och det som har omedelbart samband med detta omfattas inte av begreppet bisyssla.

## Otillåtna bisysslor

En bisyssla kan för en arbetstagare vara tillåten eller otillåten. De otillåtna bisysslorna brukar delas in i förtroendeskadliga bisysslor, arbetshindrande bisysslor och konkurrerande bisysslor. En och samma bisyssla kan samtidigt vara förtroendeskadlig, arbetshindrande och konkurrerande.

## Förtroendeskadliga bisysslor

Enligt 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) får en arbetstagare inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstages opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Genom denna paragraf förbjuds s.k. förtroendeskadliga bisysslor.

Föreskriften i 7 § har utan saklig ändring tagits över från gamla statstjänstemannalagen.

Bestämmelsen skall ses mot bakgrund av bestämmelsen i 1 kap. 9 § regeringsformen, som bl.a. föreskriver att den som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saktighet och opartiskhet.

Förbudet är betingat av de särskilda krav på integritet som den offentliga förvaltningen ställer på arbetstagarna. Det innebär i första hand att en arbetstagare i princip inte får åta sig en bisyssla som medför risk för att jäv, mer än i enstaka fall, kan uppkomma mot arbetstagaren i huvudanställningen. Förtroendet skall upprätthållas också för myndigheten och andra anställda vid den.

LOA bygger på att arbetstagaren själv har ett betydande ansvar när det gäller att

– mot bakgrund av bl.a. reglerna i 11 § första stycket punkten 2 (ställföreträdarjäv), 3 (tvåinstansjäv) och 5 (delikatessjäv) förvaltningslagen (1986:223) – själv bestämma om en bisyssla är förenlig med huvudanställningen eller inte. Det förutsätts att saken övervägs noga, eftersom arbetsgivaren inte kan sanktionera en bisyssla genom tillstånd och på så sätt befria arbetstagaren från ansvar. Om det uppstår en konflikt mellan bisysslan och någon uppgift i huvudanställningen, måste arbetstagaren pröva detta själv och i princip avstå från bisysslan.

Den anställde måste göra klart för sig om den erbjudna bisysslan berör myndighetens område eller inte. Han måste vid sin bedömning också väga in andra uppdrag som han kan ha. Om han åtar sig uppdraget måste han sedan kontinuerligt vara på sin vakt och själv kontrollera, om det kan ha blivit otillåtet för honom att fortsätta med uppdraget på grund av att hans uppgifter i anställningen eller i uppdraget har ändrat karaktär (Se Hinn/Aspegren, Statlig anställning, En lagkommentar och vägledning s. 101).

I prop. 1970:72, som föregicks av 1966 års bisyssleutredning (SOU 1969:6), strök föredragande statsrådet särskilt under följande. När man prövar risken för förtroendeskada skall man ta hänsyn till omfattningen av en tjänstemans bisysslor och till om bisysslan berör myndighetens arbetsområde. Vid prövningen av en bisysslas tillåtlighet bör man göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse för att bevara allmänhetens förtroende till opartiskheten. Man bör alltså bedöma hur stor risken är i det aktuella fallet och vilken riskgrad som kan anses vara försvarlig.

För att avgöra om en bisyssla är tillåten anförde bisyssleutredningen i sitt betänkande (SOU 1969:6 s. 79 ff.) bl.a. att en bisyssla som ger tjänstemannen eller honom närstående fördelar av ekonomisk art kan vara mera riskfylld än om sådana fördelar inte är förbundna med bisysslan. Den närmare beskaffenheten av såväl tjänstemannens som myndighetens uppgifter bör tillmätas betydelse. Särskild försiktighet bör iakttas beträffande bisysslor som kan påverka allmänhetens förtroende för tjänstemän eller myndighet som har mer eller mindre maktutövande eller rättsvårdande uppgifter.

För att en bisyssla skall vara otillåten behöver det inte vara konkret utrett att den anställde verkligen har varit eller kan befaras bli partisk i ett visst ärende eller att allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten rent faktiskt minskar. Det är tillräckligt att det funnits anledning för myndigheten att sätta objektiviteten i fråga.

### **Information om förtroendeskadliga bisysslor**

Bisyssebestämmelsen i LOA kompletteras med föreskrifter i anställningsförordningen (1994:373). Enligt 11 § anställningsförordningen skall en myndighet informera sina arbetstagare om vilka bisysslor som enligt myndighetens bedömning inte är förenliga med 7 § LOA.

Myndigheterna har frihet att själva bestämma hur denna information skall lämnas. JO har dock rekommenderat att informationen skall lämnas skriftligen (se uttalande från JO 1974 s. 552). Om informationen lämnas muntligen bör man enligt JO i alla fall se till att den upprepas med lämpliga mellanrum, t.ex. vartannat år. Av prop. 1970:72 framgår att informationen lämpligen kan lämnas i samband med att tjänsten tillträds. Informationen bör också lämnas fortlöpande, exempelvis i cirkulär,

interna tidningar och inte minst vid kontakter med de anställdas organisationer.

När det gäller innehållet i informationen har JO ansett att det inte är tillräckligt med en av myndigheten upprättad promemoria om bisysslor, som i huvudsak bara innefattar en redogörelse för gällande författningsbestämmelser (Se uttalande från JO 1974 s. 551f). Promemorian har då inte ansetts motsvara kraven i 37 § statstjänstemannalagen på att myndigheten skall informera tjänstemännen om vilka bisysslor eller slag av bisyssla som enligt myndighetens bedömning inte var förenliga med 13 § statstjänstemannalagen.

Enligt 12 § anställningsförfordningen har en anställd rätt att på begäran få ett skriftligt besked av myndigheten om en bisyssla enligt myndighetens bedömning är förenlig med 7 § LOA. Ett sådant besked får överklagas hos regeringen (23 §).

Det är den anställdes eget ansvar att en bisyssla är förenlig med 7 § LOA. 1970 års proposition förutsätter att de anställda utnyttjar sin rätt att inhämta myndighetens uppfattning i frågan så snart de tvekar om sitt ställningstagande. Där framhålls vidare att en myndighet i åtskilliga fall lättare kan bedöma om innehavet av en bisyssla kan skapa risker för allmänhetens förtroende till arbetstagarnas eller myndighetens opartiskhet. Ett positivt besked fritar i och för sig inte arbetstagaren från ansvaret för att bisysslan är förenlig med lagen. Men myndighetens uttalande är ägnat att i hög grad påverka bedömningen av frågan om eventuell påföljd i bisyssleinhavet.

## **Påföljder**

Den som bryter mot bisyssleförbudet i 7 § LOA kan ådömas disciplinpåföljd eller i allvarliga fall t.o.m. bli uppsagd.

## **Arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor**

Bestämmelser om arbetshindrande bisysslor finns i 1 kap. 15 § i det centrala kollektivavtalet på det statliga området, allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). Där sägs följande:

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

I 1 kap. 16 § första stycket ALFA finns bestämmelser om konkurrensbisysslor. Där sägs följande:

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det finns även en föreskrift om arbetshindrande bisyssla i det statliga läkaravtalet som kan omfatta personal vid de medicinska fakulteterna. Av 1 kap. 13 § framgår att en arbetstagare inte får utöva enskild läkarverksamhet inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten. Utöver en skrivning som motsvarar 1 kap. 15 § ALFA-avtalet sägs också att såsom bisyssla avses även enskild läkarverksamhet.

Läkaravtalet innebär således ett uttryckligt förbud mot enskild läkarpraktik på arbetsplatsen samt en uttrycklig bestämmelse om att fritidspraktik som läkare är en bisyssla.

I fråga om konkurrensbisyssla gäller i läkaravtalet 1 kap. 14 § motsvarande bestämmelse som i ALFA.

### **Chefers anmälningsskyldighet**

För vissa arbetstagare, bl.a. chefer, vid myndigheter under regeringen gäller chefsavtalet. Enligt detta avtal är arbetstagaren skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han eller hon innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med en bisyssla eller att han eller hon inte får åta sig en bisyssla som är arbetshindrande. Enligt Arbetsgivarverket gäller skyldigheten utan anmaning samt utan begränsning till viss typ av bisysslor. Arbetsgivaren har rätt att på eget initiativ göra förfrågan till en arbetstagare om dennes bisysslor.

# Regler för högskolelärares bisysslor

## FoU-bisysslor

Sådana bisysslor som knyter an till arbetsgivarens verksamhet blir ofta att bedöma som förtroendeskadliga enligt LOA och därmed otillåtna. Samtidigt är det ofta just de speciella kunskaper som en högskolelärare har inom ämnesområdet för sin anställning som uppdragsgivaren vill få del av. Det blir således fråga om en bisyssla som nära knyter an till innehållet i anställningen. Det allmänna intresset av att snabbt och smidigt kunna utnyttja forskningsresultat och forskarnas kunnande i olika delar av samhället motiverade riksdagen att införa särskilda regler för lärare om bisyssla som avser forskning och utvecklingsarbete (FoU-bisysslor) för lärare i högskolan (jfr prop. 1985/86:11, bet. 1985/86:UbU 7).

I 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) infördes alltså en särskild bestämmelse om bisysslor som rör lärare i högskolan. 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.

De bisysslor som avses är enligt förarbetena närmast t.ex. rådgivning i vetenskapliga frågor eller andra konsultuppdrag inom anställningens ämnesområde. Även produktion i egen regi som grundar sig på forskarens uppfinningar inom ämnesområdet eller på av honom eller henne utvecklade produktionsmetoder bör anses höra hit. Ledamotskap i styrelse för ett bolag, vars verksamhet knyter an till forskarens ämnesområde, bör normalt kunna betraktas som en ämnesbunden FoU-bisyssla. Uppdrag som forskaren har mera på grund av sin allmänna och mindre på grund av sin ämnesspecifika kompetens bör däremot i allmänhet inte anses falla inom bestämmelsens tillämpningsområde utan får bedömas enligt LOA. Rena undervisningsuppdrag kan inte heller normalt anses utgöra en FoU-bisyssla.

Ämnesområdet bestäms innan en anställning som högskolelärare kungörs ledig till ansökan och får beträffande flertalet lärare inte ändras så länge en och samma person är anställd, jfr 4 kap. 17 § högskoleförordningen (1993:100).

## Information till högskolans lärare

En särskilt föreskriven informationsskyldighet har högskolan när det gäller lärarnas FoU-bisysslor. Enligt 4 kap. 31 § högskoleförordningen skall högskolorna på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen. En högskola skall även ge sina lärare råd vid bedömningen om en bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det skall högskolan lämna ett skriftligt besked i en sådan fråga.

## **Underrättelse och dokumentation**

En lärare är enligt 4 kap. 32 § högskoleförordningen skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan skall dokumentera underrättelserna. Dokumentationen skall hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.

Någon liknande anmälningsskyldighet finns inte i de allmänna bestämmelserna om bisysslor i anställningsförordningen. Bestämmelsen i högskoleförordningen har tillkommit mot bakgrund av dels högskolornas problem att få kännedom om pågående bisysslor hos lärarna, dels lärarnas problem att veta när en bisyssla måste redovisas (prop. 1996/97:141).

# Ett skärpt kontrollsystem

Regeringen föreslår i propositionen Offentliganställdas bisysslor (prop. 2000/01:147) att kontrollsystemet för s.k. förtroendeskadliga bisysslor skärps genom nya bestämmelser i lagen om offentlig anställning (LOA).

Några förändringar i sak i regleringen av vilka bisysslor som är otillåtna för offentliganställda behövs inte anser regeringen. Frågor om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor bör inte författningsregleras utan liksom hittills överlämnas till reglering i kollektivavtal.

Förändringarna innebär att kontrollsystemet för förtroendeskadliga bisysslor skärps, förtydligas och görs mer öppet.

Regeringen föreslår att det i LOA skall införas en bestämmelse om att arbetsgivaren på lämpligt sätt skall informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en offentliganställds bisyssla otillåten enligt bestämmelsen om förbud mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA. I dag finns bestämmelsen om arbetsgivarens informationsskyldighet i anställningsförordningen.

Regeringen föreslår vidare att det i LOA införs en bestämmelse som innebär att en arbetstagare på arbetsgivarens begäran skall lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om arbetstagarens bisysslor är tillåtna. Bestämmelsen omfattar alla slags bisysslor. Uppgifterna kan begäras in muntligt och de behöver antecknas av myndigheten bara om de kan ha betydelse för utgången av ett ärende om t.ex. beslut om förbud mot bisysslan. Myndigheten har att vid utövandet av befogenheten att begära in uppgifter beakta kravet på saklighet och opartiskhet i 1 kap. 9 § regeringsformen. Vidare säger regeringen att myndigheterna givetvis inte får tillämpa den lagfästa befogenheten att begära in uppgifter på ett sätt som strider mot bestämmelser i grundlagarna. Härvid bör särskilt uppmärksammas bestämmelsen i 2 kap. 2 § regeringsformen som innebär att varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot tvång att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat sådant hänseende och de s.k. förhandsgransknings- och efterforskningsförbuden i tryckfrihetsordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Om arbetstagaren vägrar att lämna uppgifter när det begärs eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter kan han eller hon för detta drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd och uppsägning.

Vidare föreslår regeringen att en regel införs som innebär att en arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § LOA skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering. Tvister om beslutet handläggs enligt lagen (1974:31) om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans.

Slutligen föreslår regeringen att ordinarie domare, myndighetschefer och direktörer för allmänna försäkringskassor på eget initiativ till arbetsgivaren skall anmäla vilka typer av bisysslor de har.

Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2002.

Arbetsmarknadsutskottet har ställt sig bakom förslaget (bet. 2001/02:AU2).





# Högskolornas skyldighet att informera om bisysslor

## Lärosätenas skriftliga råd och regler om bisysslor

Samtliga universitet som har svarat har skriftlig information om bisysslor med råd och riktlinjer för bedömningen av bisysslorna. Ett fåtal av dessa dokument är dock inte uppdaterade. Dessa innehåller därför hänvisningar till bestämmelser som upphört, samtidigt som nya bestämmelser tillkommit som följaktligen inte nämns i dokumenten. Arbete med uppdatering av dokumenten pågår dock.

Vid en genomgång av dokumenten finner Högskoleverket att samtliga dokument innehåller mer än bara de regler som gäller för bisysslor. Begreppet bisyssla definieras regelmässigt och en genomgång görs av vad som menas med förtroendeskadliga bisysslor. Vidare redovisas de särskilda regler som gäller för lärare och vad som sägs om bisysslor i de olika kollektivavtalen. Vilka påföljder som kan bli aktuella för otillåtna bisysslor redovisas liksom vilka skyldigheter arbetsgivare och arbetstagare har samt vem eller vilka som besvarar frågor och ger råd om bisysslor.

När det gäller de tillfrågade högskolorna är det ett par av dem som inte har någon skriftlig information alls om bisysslor. Utarbetande av sådan information pågår dock inom i vart fall en av dessa högskolor.

Vissa lärosäten har mer ingående skriftlig information än andra. Man tar upp exempel på förtroendeskadliga bisysslor och gör vissa lokala förtydliganden.

Här följer några exempel på lokala regler om förtroendeskadliga bisysslor:

- Allt arbete som en anställd vid högskolan utför åt högskolan sker inom ramen för anställningen. Ersättning ges i form av lön eller övertidsersättning.
- En bisyssla skall utföras helt utanför anställningen.
- Den anställde skall hålla sina bisysslor klart åtskilda från sin verksamhet vid högskolan. Detta innebär att institutioners/enheters resurser i form av personal, lokaler, förbrukningsmaterial m.m. inte får utnyttjas i anslutning till utövande av bisyssla, om inte särskilt skriftligt avtal träffats om det. Genom sådant avtal skall högskolan erhålla full kostnadstäckning för användning av lokaler, utrustning, material, tjänster m.m. Avtalet skall godkännas av förvaltningschefen.
- Det är inte tillåtet för en arbetstagare att som bisyssla utöva en verksamhet på ett sådant sätt, om det inte finns särskilt medgivande, att det ger intryck av att lärosätet medverkar i verksamheten, auktoriserar verksamheten eller på annat sätt garanterar innehållet i densamma. Lärosätets sigill eller annat kännetecken för lärosätet får inte utan särskilt tillstånd användas i samband med någon verksamhet som utförs som bisyssla av en arbetstagare.
- En bisyssla skall normalt inte föranleda affärstransaktioner mellan lärosätet och en arbetstagare vid lärosätet eller dennes företag. Om en transaktion på grund av särskilda skäl ändå bör äga rum, skall den i förväg godkännas av den anställdes chef. Om transaktionen skall äga rum mellan arbetstagaren och den institution där denne arbetar skall transaktionen i förväg godkännas av förvaltningschefen.

## Hur informeras lärarna om FoU-bisysslor

De lärosäten som har skriftlig information gör denna tillgänglig bl.a. genom distribution till samtliga anställda eller till prefekterna eller föreståndarna och genom att lägga ut dokumentet på hemsidan. Lunds universitet har ett häfte om bisysslor som har distribuerats i 250 exemplar och vidare lagts ut på hemsidan. Uppsala universitet har delgivit alla lärare en PM om bisysslor och universitetets lokala föreskrifter. Dessa dokument finns även tillgängliga på universitetets hemsida. Även Umeå universitet har distribuerat en omfattande PM till de anställda och har den tillgänglig på hemsidan. Också Göteborgs universitet har via institutionen distribuerat sina interna föreskrifter till lärarna. De flesta lärosäten har vidare uppgett att information ges i samband med nyanställningar. Uppsala universitet har genomgång av regelverket för bisysslor i sin introduktionsutbildning och även i handlägg-  
garutbildningar. Många lärosäten uppger att lärarna informeras kontinuerligt, åtminstone en gång per år. Umeå universitet har särskilda kontaktpersoner för bisysslor på förvaltningen. Lunds universitet har en bisyssloansvarig på varje fakultetskansli som i vart fall en gång om året har en genomgång av regelverket för bisysslor med sina prefekter. Prefekterna har på de flesta lärosäten det primära ansvaret för att erinra sina medarbetare om bisyssloproblematiken. Prefekten kan t.ex. ta upp frågorna i sina planeringssamtal med lärarna eller vid större möten.

En högskola har uppgett att lärarna ännu inte informerats om vilka bisysslor som bedöms oförenliga med högskolelagens regler. Interna föreskrifter är dock under utarbetande. Någon högskola synes ge endast muntlig information om bisysslor till sina lärare.

## Högskoleverkets bedömning och rekommendation

Högskolorna skall på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (FoU-bisysslor).

När det gäller lärares bisysslor som inte är FoU-bisysslor, t.ex. undervisning, har högskolorna den informationsskyldighet när det gäller förtroendeskadliga bisysslor som föreskrivs i 11 § anställningsförordningen.

Högskoleverket konstaterar att det inte framgår ur de allmänna bestämmelserna i anställningsförordningen hur informationen skall lämnas. JO har dock som nyss nämnts uttalat sig i frågan.

I prop. 1970:72 förutsätts att sådan information kan lämnas i samband med att anställningen tillträds men att den också bör lämnas fortlöpande, exempelvis i cirkulär eller i interna tidningar och inte minst vid kontakter med de anställdas organisationer. Informationen bör lämpligen vara skriftlig säger JO i ämbetsberättelsen 1974 (s. 552). I anslutning till de äldre föreskrifterna om informationsskyldighet (37 § anställningsförordningen 1965) uttalade JO följande:

Bestämmelserna i 37 § anger inte närmare *hur* informationen skall lämnas. Det kan därför inte anses direkt fel att lämna den muntligen. JO vill dock rekommendera att informationen lämnas skriftligen. Det har visat sig, att det ingalunda är lätt att ange vilka bisysslor som tjänstemannen ej bör få ägna sig åt. En blott muntlig information blir snart nog bortglömd åtminstone såvitt rör detaljerna. Den når vidare inte de tjänstemän som anställs efter det informationen givits. Om information

ges endast muntligen, bör man i allt fall tillse att den upprepas med lämpliga mellanrum, t.ex. vartannat år.

JO har ansett att en skriftlig information måste vara mer än en upprättad promemoria som redogör för gällande författningsbestämmelser (Se uttalande från JO 1974 s. 551f). Promemorian måste uppfylla kraven på att myndigheten skall informera arbetstagarna om vilka bisysslor eller slag av bisyssla som enligt myndighetens bedömning inte är förenliga med reglerna om förtroendeskadliga bisysslor.

När det gäller bestämmelsen i högskoleförordningen föreskrivs att högskolan på *lämpligt sätt* skall informera sina lärare. Samma formulering föreslås av regeringen i prop. 2000/01:147 när det gäller den bestämmelse som skall införas i LOA om arbetsgivarens skyldighet att informera sina arbetstagare om vilka slags förhållanden som gör en bisyssla otillåten enligt regeln om förtroendeskadliga bisysslor i 7 § LOA. Regeringen uttalar följande:

Informationen kan lämnas både muntligt och skriftligt till arbetstagarna. Det är som huvudregel lämpligt att myndigheten bland arbetstagarna sprider en skriftlig vägledning om bisysslor. Den vägledningen kan finnas på papper eller vara tillgänglig för arbetstagarna i elektronisk form t.ex. via ett s.k. intranät. Frågor om bisysslor bör också beröras muntligt vid anställning och vid personalträffar. Det finns givetvis inget som hindrar att arbetsgivarmyndigheten använder sig av skriftligt informationsmaterial som utformats av någon annan, t.ex. en central förvaltningsmyndighet eller Svenska Kommunförbundet eller Landstingsförbundet.

Det förhållande att en arbetsgivare har eller inte har lämnat information – rättvisande eller missvisande – påverkar inte i sig bedömningen av om en viss arbetstagares bisyssla är förenlig med bestämmelsen mot förbud mot förtroendeskadliga bisysslor i 7 § eller inte.

**Högskoleverket konstaterar att många av de tillfrågade lärosätena, särskilt universiteten, har ett vägledande informationsmaterial om anställdas bisysslor. Verket förutsätter att de högskolor som ännu inte har ett vägledande skriftligt material om sina anställdas bisysslor fastställer ett sådant material. De lärosäten som inte har uppdaterat sitt skriftliga material bör göra detta. Informationen kan göras tillgänglig för alla anställda på papper eller i elektronisk form.**

Exempel på vad ett informationsmaterial kan innehålla ges i bilaga 1 (PM om anställdas bisysslor, Lunds universitet).



# Högskolornas kontroll och dokumentation

## Lärarnas underrättelser

Högskoleverket har frågat lärosätena i vilken omfattning som lärarna lämnar underrättelser enligt 4 kap. 32 § högskoleförordningen. Idrottshögskolan säger att många lärare har bisysslor men att få lämnar underrättelse om dem. Någon rutin för detta har inte skapats. Stockholms universitet uppger att det är få lärare som lämnar uppgifter men ifrågasätter om universitetet har någon skyldighet att hålla reda på detta. Karolinska institutet, Kungl. Tekniska högskolan, Blekinge tekniska högskola och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm har på senare tid kartlagt omfattningen av de anställdas bisysslor men har inte gjort några uppföljningar av detta. Kungl. Musikhögskolan uppger att bisysslor är rikligt förekommande. Hos Uppsala universitet har totalt 900 lärare av 1 600 lämnat bisyssleredovisning. Lunds universitet uppger att 10 procent av den fast anställda lärarpersonalen har lämnat redovisning. Hos Göteborgs universitet har 27 procent av lärarna som arbetar minst halvtid lämnat redovisning. Luleå tekniska universitet uppmärksammade brister i rapporteringen vid internrevisionen 2000. Högskolan i Borås uppger att 33 procent av lärarna lämnat bisyssleredovisning och hos Blekinge tekniska högskola har 15 procent anmält att de har bisysslor. Umeå universitet uppvisar den högsta andelen lärare som har lämnat bisyssleredovisning, nämligen 95 procent.

## Hur ser högskolornas rutiner för lärarnas anmälningar ut?

Ett par högskolor har inga rutiner alls för lärarnas anmälningar. Andra utgår från att lärarna anmäler bisysslor till prefekten eller föreståndaren. Högskolan i Kalmar och Kungl. Konsthögskolan har lämnat en intern skriftlig förfrågan om bisysslor. Luleå tekniska universitet skall skapa en elektronisk anmälningsblankett för lärarnas bisysslor. Lunds universitet, Göteborgs universitet, Uppsala universitet och Umeå universitet har en särskild anmälningsblankett för lärarnas bisysslor.

Eftersom Umeå universitet jämförelsevis har den absolut högsta andelen lärare som redovisar bisyssleininnehav kommer Högskoleverket att särskilt redogöra för Umeå universitets rutiner. Umeå universitet har uppgett följande:

Lärare vid Umeå universitet skall löpande under året till prefekt eller föreståndare redovisa sitt innehav av aktuella bisysslor. Samma skyldighet gäller vid förändringar i bisyssleininnehavet. Redovisningen skall avges på en för ändamålet särskilt upprättad blankett. Även de som inte har någon bisyssla skall genom s.k. kryssmarkering på blanketten ge besked om detta.

Lärare skall enligt särskild föreskrift lämna redovisning till prefekten/föreståndaren före utgången av mars månad varje år. Prefekter/föreståndare skall lämna dels redovisning beträffande sig själva till berörd dekanus, dels respektive institutions redovisningar från samtliga lärare jämte en sammanställning av desamma till vederbörande fakultetskansli före april månads utgång varje år. Dekanerna granskar och prövar därvid – i samråd med respektive kanslichef – de ingivna redovisningarna och

vidarebefordrar dem därefter till universitetsledningen före maj månads utgång varje år. Dekaner, prorektor samt vicerektor redovisar för egen del direkt till rektor före april månads utgång varje år.

Uppstår vid granskning oklarhet om bisyssla är tillåten eller ej, skall vederbörande mottagare av redovisningen samråda med de befattningshavare på förvaltningen som har till uppgift att lämna information och svara för samråd i dessa frågor.

### **Lokala föreskrifter om redovisning av bisyssle innehav**

Uppsala universitet, som också har en förhållandevis hög andel redovisande lärare, har bifogat ett särskilt rektorsbeslut om redovisning av bisysslor för lärare (1999-03-23). Detta redovisas i bilaga 2.

Umeå universitet har ett liknande beslut (2000-02-01) som redovisas i det följande.

1. Handläggningen av frågor inom universitetet skall präglas av öppenhet och insyn.
2. Lärare vid universitetet skall löpande under året till prefekt eller föreståndare redovisa sitt innehav av aktuella bisysslor som har anknytning till anställningens ämnesområde. Samma skyldighet gäller vid förändringar i bisyssle innehavet.

Redovisning av bisysslor skall avges på bifogade blankett ”Redovisning av aktuella bisysslor för lärare”. Det bör observeras att *även de som inte har bisyssla* skall fylla i blanketten och lämna den till prefekten/föreståndaren. Vidare skall *också lärare som är helt eller delvis tjänstlediga från sin universitetsanställning lämna uppgift till sin ”heminstitution” om bisysslor för prövning av fråga om risk för förtroendeskada.*

Bisyssla inom tjänstens ämnesområde, som innebär engagemang i *aktiebolag*, i *fåmannabolag*, där läraren är delägare, eller i annan typ av *företag/firma* som helt eller delvis drivs av läraren eller honom närstående person skall *alltid redovisas*, oavsett omfattning och tidsåtgång.

Annan ämnesanknuten bisyssla än sådana som specificerats på blanketten, t.ex. *sakkunniguppdrag* redovisas under rubriken ”Övriga kommentarer”.

*Lärare* skall alltid lämna redovisning enligt denna föreskrift till prefekten/föreståndaren före utgången av mars månad varje år. Även lärare som är tjänstledig från sin anställning vid en institution och tjänstgör på hel- eller deltid vid annan institution, skall lämna redovisning för prövning av fråga om eventuell förtroendeskadlig bisyssla. Redovisningen lämnas i sådana fall till prefekten/föreståndaren för den institution/enhet där läraren har sin huvudsakliga tjänstgöring.

*Prefekter/föreståndare* skall lämna redovisning beträffande sig själva till berörd dekanus, dels respektive institutions redovisningar från samtliga lärare jämte en sammanställning av desamma till vederbörande fakultetskansli före april månads utgång varje år.

*Dekaner* granskar och prövar i samråd med kanslichef de ingivna redovisningarna och vidarebefordrar dem därefter till universitetsledningen före maj månads utgång varje år.

Dekaner, prorektor samt vicerektor redovisar för egen del direkt till rektor före april månads utgång varje år.

3. Uppstår oklarhet vid granskning av bisysslorna ur lämplighetssynpunkt om bisysslan är tillåten eller ej skall vederbörande mottagare av redovisningen samråda med de befattningshavare på universitetsförvaltningen som har till uppgift att lämna information och svara för samråd i dessa frågor. F.n. är det förvaltningsjuristen namn ankn. och personalchefen namn, ankn.

Universitetet fullgör sin generella informationsskyldighet till lärare och övrig personal genom distribution till de anställda av reviderad PM (2000-02-01) "Bisysslor för anställda vid Umeå universitet". I övrigt lämnas vid behov fortlöpande information via de särskilda kontaktpersonerna på universitetsförvaltningen.

4. Ärenden om skriftliga besked avgörs av rektor och bereds av förvaltningsjuristen.
5. Om det vid granskning uppdagas att en lärare utövar otillåten bisyssla bör rättelse i första hand åstadkommas genom samtal och rådgivning. Om detta inte hjälper och bisysslan är arbetshindrande, kan universitetet ålägga läraren att helt eller delvis upphöra med bisysslan. Disciplinansvar kan också bli aktuellt, liksom – i allvarliga fall – uppsägning eller avskedande.

Umeå universitets blankett för redovisning av bisysslor finns i bilaga 3.

## Högskolornas kontroll och dokumentation

På frågan hur högskolan kontrollerar att lärarna lämnar underrättelse om bisysslor svarar Högskolan i Kalmar och Luleå tekniska universitet att de inte har någon systematisk kontroll. Idrottshögskolan, Kungl. Konsthögskolan och Högskolan i Borås skickar ut påminnelser till lärarna. Kungl. Musikhögskolan har ingen rutin för kontroll. Göteborgs universitet och Umeå universitet uppger att viss kontroll sker genom internrevisionen. På Karolinska institutet uppmanas prefekterna att se till att underrättelser lämnas in. Kungl. Tekniska högskolan anser sig inte ha möjligheter att ha fullständig kontroll och anser dessutom att det skulle vara ogynnsamt för arbetsmiljön. Lunds universitet uppger att viss "social kontroll" äger rum genom att prefekter för anmälningsskyldigheten på tal. Uppsala universitet uppger att krav kommer att ställas på att prefekterna bekräftar att alla lärare har gjort vederbörlig anmälan samt att prefekterna inte har haft något att erinra mot den redovisade bisysslan.

På frågan hur dokumentationen av lärarnas underrättelser görs uppger Uppsala universitet att den infortrade bisysslerapporteringen från institutionerna tillförs lärarnas personakter och förvaras centralt. I övrigt förvaras lärarnas underrättelser på institutionerna. Högskolan i Borås förvarar lärarnas underrättelser i pärmar uppdelade per institution samt i högskolans personalsystem. Idrottshögskolan meddelar särskilt besked om bisyssla i anslutning till lärarnas underrättelser. Besluten diarieförs och kan sökas via diariet. Högskolan i Kalmar uppger att lärarnas redovisningar sparas och att en uppsättning förvaras centralt och en uppsättning på institutionen. Kungl. Musikhögskolan i Stockholm saknar rutiner för dokumentation. Blekinge tekniska högskola uppger att varje institution har denna förteckning. Kungl. Konsthögskolan har gjort en skriftlig förfrågan till alla lärare och samlat in svaren. Allt är gjort som ett diariefört ärende och finns tillgängligt i högskolans arkiv. Lunds universitet uppger att anmälningarna



dokumenteras av bisyssloansvariga vid varje områdeskansli i antingen namn- eller personnummerordning i enlighet med rekommendation från universitetets arkivarie. Göteborgs universitet uppger att underrättelserna förvaras på respektive fakultetskansli. Hos Karolinska institutet arkiveras redogörelserna på respektive institution efter det att prefekten gått igenom varje redogörelse. Prefekternas redogörelser sänds in till personalavdelningen och godkänns av rektor och arkiveras därefter. Luleå tekniska universitet fann brister i dokumentationen i samband med en internrevision. I syfte att åtgärda detta kommer Luleå tekniska universitet att tillskapa en elektronisk anmälningsrutin för att underlätta för lärare och prefekter att uppfylla dokumentationskraven i högskoleförordningen. Kungl. Tekniska högskolan har dokumentationen samlad i institutionernas årsbokslut. I samband med internrevisionens granskning av lärares bisysslor 1999, visade en jämförelse av uppgifter i institutionernas årsrapporter med uppgifter i bolags- och handelsregistren att alla bisysslor inte hade anmälts.

### **Högskoleverkets bedömning och rekommendation**

Enligt 4 kap. 32 § högskoleförordningen är en lärare skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan skall dokumentera underrättelserna. Dokumentationen skall hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har.

Högskolelärarytredningen vars betänkande (SOU 1996:166) låg till grund för regeln om lärares underrättelseskyldighet uttalade bl.a. följande i anslutning till sitt förslag:

Den lösning vi förordar innebär således en mycket större tydlighet, vilket måste förutsättas underlätta för både den enskilda läraren och för högskolans ledning att bedöma situationen. Den leder också till att statsmakterna får lättare att utkräva ansvar från högskoleledningen, om lärare brutit mot bisyssloreglerna utan att detta föranlett åtgärder från ledningens sida. Med den föreslagna regleringen behövs inte heller någon särskild bestämmelse som reglerar arbetsgivarens rätt att fråga om innehav av ämnesanknuten bisyssla. En sådan rätt följer nämligen automatiskt av den arbetsledningsrätt som enligt avtal och praxis tillkommer arbetsgivaren.

Utredningen framhöll att det sätt inom vilket anmälan skulle ske inom högskolan borde vara en lokal fråga men förutsatte att ledningen för varje högskola fastställde klara och tydliga interna regler härom.

Högskoleverket kan konstatera att det finns tydliga brister när det gäller lärarnas anmälningar av bisysslor och kontrollen över att detta görs hos de flesta tillfrågade lärosätena. Alla lärosäten har inte klara interna regler om detta. Inte heller följer man upp om lärarna verkligen lämnar redovisning.

Umeå universitet, som har den absolut största andelen lärare som redovisar bisysslor och har bäst kontroll av de redovisande lärosätena, har ett system som innebär att alla lärare måste lämna en blankett om bisysslor – alltså även den lärare som inga bisysslor har. På så sätt får lärosätet lättare att kontrollera att lärarna verkligen lämnar redovisning. Eftersom samma regler gäller för alla lärare undviker man därmed risken att betraktas som integritetskränkande när man frågar en lärare

efter bisyssleredovisning. Uppsala universitet har ett liknande system där samtliga lärare måste fylla i en för ändamålet avsedd blankett. Universitetet kommer vidare att ställa krav på att prefekterna bekräftar att alla lärare har gjort vederbörlig anmälan samt att prefekterna inte har haft något att erinra mot den redovisade bisysslan.

Högskoleverket rekommenderar att varje lärosäte fastställer klara och tydliga interna regler om ett system för lärarnas anmälningar av bisysslor till högskolan. Ett system som innebär att högskolan får full kontroll över vilka bisysslor en lärare har inom anställningens ämnesområde bör eftersträvas. Det skall inte finnas någon osäkerhet om lärarna över huvud taget anmäler sina bisysslor eller inte. Anmälningarna bör ske kontinuerligt och göras så snart förändringar sker i bisyssleinnehavet.

När det gäller dokumentationen vill Högskoleverket betona att anmälningarna inte bara skall dokumenteras utan att det fortlöpande skall gå att följa vilka bisysslor läraren har. Hur lärosätena väljer att uppfylla detta krav är inget som Högskoleverket vill lägga synpunkter på utan detta måste ordnas efter vad som är lämpligast för det enskilda lärosätet. Verket vill dock påminna om att lärarnas underrättelser är offentliga handlingar som bör registreras eller i vart fall hållas ordnade på ett lättillgängligt sätt.



# Råd till lärarna om FoU-bisysslor och skriftliga besked

De lärosäten som har skriftlig information har i vissa fall riktlinjer för hur lärare och högskola skall agera när en lärare vill ha råd om en bisyssla är förenlig med 3 kap. 7 § högskolelagen. De flesta har dock inte det. I den skriftliga informationen ger lärosätena generella råd till lärarna bl.a. genom exempel på förtroendeskadliga bisysslor. Det betonas dock ibland att varje situation måste bedömas för sig. På Högskoleverkets förfrågan om i vilken omfattning lärare själva vill ha råd om en viss bisyssla och hur ofta skriftliga besked begärs, framkommer att detta på de flesta lärosäten görs väldigt sällan. Stockholms universitet uppger att råd begärs någon enstaka gång per år och att skriftliga besked inte har begärts. Även Lunds universitet och Göteborgs universitet uppger att råd efterfrågas i mycket begränsad omfattning. Uppsala universitet däremot uppger att olika frågor om bisysslor ställs varje vecka. Skriftligt besked har dock bara begärts en gång sedan 1999. Hos Umeå universitet efterfrågar lärarna råd ca 5–10 gånger per år. Skriftliga besked har begärts vid några tillfällen.

## **Högskoleverkets bedömning**

En högskola skall ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med bestämmelsen i 3 kap. 7 § högskolelagen. Om en lärare begär det skall högskolan lämna skriftligt besked i sådan fråga.

I takt med att informationen om bisysslor når ut till lärarna och dessa på så sätt blir medvetna om det regelverk som finns om bisysslor kan behovet av råd och skriftliga besked om bisysslor antas öka. Uppsala universitet och Umeå universitet som redovisar den största andelen frågor har t.ex. i sitt informationsmaterial namngett de tjänstemän man kan vända sig till i dessa frågor. Informationsmaterialet finns tillgängligt elektroniskt. Dessa universitet kräver vidare att alla lärare, även de som inte har bisysslor, skall fylla i blanketten om redovisning av bisysslor. Högskoleverket anser alltså att benägenheten att begära att få ett råd om eller ett skriftligt besked om en bisyssla är direkt förknippad med hur medveten läraren är om sina rättigheter och skyldigheter i dessa frågor.

Högskoleverket förutsätter att alla lärosäten inom en överskådlig framtid kommer att ha vägledande skriftlig information om bisysslor som görs lätt tillgänglig för alla arbetstagare. Benägenheten att söka råd och begära skriftliga besked antas då öka.



## Ett skärpt kontrollsystem – konsekvenser för bedömningen av högskolelärares bisysslor

När det gäller FoU-bisysslor finns redan en bestämmelse om högskolans skyldighet att på lämpligt sätt informera om vilka slags förhållanden som gör en bisyssla otillåten enligt bestämmelsen om FoU-bisysslor i högskolelagen. När det gäller lärares andra bisysslor kommer arbetsgivarens informationsskyldighet om förtroendeskadliga bisysslor att införas i LOA. Än så länge finns en sådan bestämmelse i anställningsförordningen och informationsskyldigheten är således i sak inget nytt.

Kommande bestämmelse som säger att en arbetstagare på arbetsgivarens begäran skall lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om arbetstagarens bisysslor omfattar alla slags bisysslor. Detta innebär att även lärarnas FoU-bisysslor, som skall bedömas enligt 3 kap. 7 § högskolelagen, omfattas. Lärarna har visserligen redan i dag en skyldighet att anmäla alla sina bisysslor inom anställningens ämnesområde. Kontrollsyftet kan därmed i många fall anses uppnått. Först om det finns någon särskild anledning till det kan mer detaljerade uppgifter behövas. Det har tidigare inte funnits någon författningsreglerad skyldighet heller för lärarna att på begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om deras bisysslor är tillåtna. Risken har därför funnits att bisysslorna visserligen anmäls men att prefekten, eller annan som skall bedöma bisysslans tillåtlighet, av integritetsskäl inte tar in de uppgifter som kan behövas för att bedöma tillåtligheten.

Med de nya bestämmelserna kan alltså högskolan begära att få mer detaljerade uppgifter om lärarens alla bisysslor. Detta bör bidra till att lärares otillåtna bisysslor på ett ännu mer effektivt sätt än tidigare kan förebyggas och beivras.

Om sådana uppgifter visar att en förtroendeskadlig bisyssla förekommer eller att läraren avser att åta sig sådan bisyssla blir högskolan vidare skyldig att ålägga honom eller henne att upphöra med eller att inte åta sig bisysslan, om det gäller annan bisyssla än FoU-bisyssla. Högskolans skyldighet innebär att ännu tydligare krav ställs på högskolans ledning att agera vid förekomsten av otillåtna bisysslor. Skyldigheten gäller dock inte FoU-bisysslor utan regeln hänvisar till den allmänna bestämmelsen i LOA.



## Sammanfattande bedömning

De problem som tidigare visat sig när det gäller högskolelärares bisysslor har främst haft med kontrollsystemet att göra. Det har varit svårt för både den enskilda läraren och högskolan att bedöma aktuella fall. De största problemen har varit dels hur lärosätet skall få kännedom om pågående bisysslor hos lärarna, dels hur den enskilda läraren skall veta när en bisyssla måste redovisas. Genom de ändringar som gjordes i högskoleförordningen 1998 om lärares anmälningsskyldighet har lärosätenas möjligheter till kontroll ökat betydligt. Det är mycket viktigt att högskolan ser till att informationen om regler om bisysslor och bedömningar om vad som gör en bisyssla förtroendskadlig verkligen når ut till alla lärare. Vidare är det lika viktigt att högskolan har kontroll över vilka lärare som har bisysslor och vad dessa bisysslor avser samt att högskoleledningen verkligen agerar vid förekomst av otillåten bisyssla.

Med kommande förändringar om arbetsgivarens möjlighet att begära in uppgifter införs en lagfäst möjlighet att mer detaljerat få uppgifter av läraren för en bedömning av bisysslans tillåtlighet. Detta tillsammans med skyldigheten att fatta beslut vid förekomsten av förtroendskadliga bisysslor (ej FoU-bisysslor) ställer stora krav på arbetsgivaren att agera.

Högskoleverket kan konstatera att det regelverk som redan finns för högskolelärare tillsammans med de nya regler som snart kommer att träda i kraft ger ett mycket bra underlag för högskolorna att få kontroll över sina lärares bisysslor.

Högskoleverket har i denna rapport upptäckt vissa brister när det gäller högskolornas system för lärarnas underrättelser om bisysslor samt kontrollen över dessa. Vidare brister de hos några lärosäten i informationen om bisysslor. Verket har därför lämnat vissa rekommendationer till lärosätena i dessa frågor.

Högskoleverket avser att senare följa upp vilka åtgärder lärosätena vidtar med anledning av denna rapport.





# Bilaga I (Lunds universitet)

## **ANSTÄLLDAS BISYSSLOR**

Denna PM innehåller en redogörelse för gällande föreskrifter om bisysslor (inkl allmänna uttalanden i förarbeten m.m.) samt för universitetets allmänna råd för dessa föreskrifters tillämpning. I förekommande fall anges även de föreskrifter, som universitetet för sin del fastställt genom beslut av rektor denna dag.

### **Föreskrifter och bestämmelser om bisysslor**

Föreskrifter och bestämmelser om bisysslor för statsanställda återfinns i lagen om offentlig anställning (LOA), anställningsförordningen (AF), högskolelagen (HL), högskoleförordningen (HF), Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), Chefsavtalet samt det statliga Läkaravtalet.

Allmänna råd om bisysslor har utfärdats i Arbetsgivarverkets (AgV) cirkulär 1996:A 16.

Uttalanden i frågor om bisysslor återfinns i Justitiekanslerns (JK) och Riksdagens ombudsmäns (JO) årliga ämbetsberättelser.

Utvecklad praxis avseende tillämpningen av gällande regelsystem kan även utläsas genom domar i arbetsdomstolen (AD), beslut av regeringen samt avgöranden i statens ansvarsnämnd.

Huvuddelen av universitetets arbetstagare omfattas fr o m den 1 januari 1997 av ALFA. Denna PM är därför disponerad med utgångspunkt i ALFA:s bestämmelser. Innehåll i och konsekvenser av Chefsavtalet resp Läkaravtalet redovisas och kommenteras särskilt i de fall tillämpningen av dessa avtal innebär avvikelser från tillämpningen av ALFA.

Kollektivavtalen, och därmed dessas bestämmelser om bisysslor, gäller normalt inte för vissa grupper av arbetstagare, t.ex. dem som är anställda för mindre än 40 procent av heltid. De i denna PM angivna allmänna råden förutsätts dock tillämpas på motsvarande sätt beträffande dessa anställda. Där så erfordras, bör därför i resp anställningsbevis, t.ex. genom hänvisning till ALFA eller Läkaravtalet, anges vilka bestämmelser om bisysslor som skall tillämpas i anställningen vid universitetet.

### **Begreppet bisyssla**

Begreppet bisyssla är inte uttryckligen definierat i lag eller avtal, men arbetsdomstolen har (AD 1985:69) uttalat följande:

... bisysslebegreppet omfattar varjehanda sysslor vid sidan av den anställning som får anses vara en tjänstemans huvudtjänst. Även extraarbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighets räkning kan vara att betrakta som en bisyssla, liksom tillfällig eller kortvarig verksamhet på fritid. Däremot träffar lagregeln inte sådan verksamhet som typiskt sett får anses höra hemma på området för den anställdes privatliv och vad därmed har omedelbart samband.

AD konstaterar vidare att en bisyssla inte förutsätter en viss omfattning eller att det skall vara fråga om förvärvsverksamhet.

En bisyssla kan bestå i att arbetstagaren innehar en annan anställning eller ett uppdrag eller utövar annan verksamhet. Bisysslan kan vara avlönad eller oavlönad.

En universitetsanställd kan få ha uppdrag eller annat förvärvsarbete vid sidan av sin tjänst utan särskilt medgivande. Bland bisysslor som normalt är tillåtna kan nämnas:

- politiska förtroendeuppdrag och andra statliga eller kommunala uppdrag
- uppdrag inom vetenskapliga sammanslutningar
- uppdrag inom personalorganisationer (se dock nedan under avsnittet Bisysslor och jäv)
- förtroendeuppdrag inom andra ideella föreningar och sammanslutningar utan samband med anställningen (t ex idrotts- eller bostadsrättsförening)
- tillfällig medverkan i press, radio och TV
- arbeten av enklare slag (t ex korrekturläsning, fastighetsskötsel, vaktmästeri)

För bedömningen av en bisyssla saknar det betydelse om den anställde bedriver sin bisyssleverksamhet i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag. En anställd som utövar tillåtna bisysslor skall hålla dessa klart skilda från utövningen av sin anställning vid universitetet.

En bisyssla skall normalt inte föranleda affärstransaktioner mellan universitetet och en arbetstagare vid universitetet (eller dennes företag). Om en transaktion likväl bör äga rum, skall den undantagslöst godkännas på en i förhållande till arbetstagaren överordnad beslutsnivå inom universitetet. Om - undantagsvis - en transaktion skall äga rum mellan arbetstagaren och den institution, där denne är anställd, skall transaktionen godkännas på lägst områdesnivå; beslutet skall föregås av samråd med rektorsämbetet.

Gällande lagar och avtal säger dock att en anställd inte får ha en bisyssla som kan:

- rubba förtroendet till hans eller annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende (förtroendskadlig bisyssla)
- verka hindrande på utförandet av arbetet (arbetshindrande bisyssla)
- betecknas som konkurrensbisyssla.

### **Förtroendskadlig bisyssla**

Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla återfinns i 7 § LOA:

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.

Detta förbud gäller samtliga arbetstagare vid universitetet oavsett anställningens art eller omfattning. Med förtroendskadlig bisyssla avses verksamhet som kan rubba förtroendet för den anställdes egen eller någon annan anställds objektivitet eller som kan skada universitetets anseende. En uppdragsgivare som anlitar en institution för utvecklings- och forskningsverksamhet måste t.ex. kunna lita på att den information som förmedlas till institutionen inte kommer till en konkurrents kännedom genom att en anställd vid institutionen för informationen vidare. Ett uppdrag får inte heller medföra risk för att universitetets opartiskhet i samband med andra uppdrag påverkas.

Bland faktorer som påverkar bedömningen om en bisyssla är förtroendskadlig eller ej kan nämnas:

- omfattningen av bisysslan
- den ekonomiska ersättning som utgår
- i vilken grad bisysslan har beröring med institutionens verksamhetsområde
- nivån på arbetsuppgifterna i bisysslan (enkla eller av mer kvalificerat slag) och vilket verksamhetsinflytande den anställde har inom ”bisysseföretaget”
- den anställdes ställning inom högskolan (t ex rektor, dekanus, prefekt)
- antalet arbetstagare som sammanlagt är engagerade i bisysslan

En förtroendskadlig bisyssla behöver inte samtidigt vara en konkurrensbisyssla (se nedan). En konkurrensbisyssla är dock i allmänhet samtidigt även förtroendskadlig.

Dåvarande UHÄ uttalade i ett tillsynsärende angående bisysslor för en professor – efter att ha konstaterat att arbetsgivaren får anses ha en stor frihet att själv avgöra om han vill acceptera de ekonomiska och övriga konsekvenser som arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor kan ha – bl.a. följande om förtroendskadliga bisysslor:

Bedömningen kan här inte ske enbart ur arbetsgivarens synpunkt, utan måste sättas in i ett vidare perspektiv som innefattar en bedömning av tänkta effekter på allmänhetens förtroende för den fria forskningen i stort. Mycket höga krav måste ställas på forskningens objektivitet och de ordinarie professorernas roll härvidlag. Ett inte endast tillfälligt engagemang som företrädare för parts- eller intressegrupp måste i en bredare allmänhets ögon vara ägnat att rubba förtroendet för att vederbörande i sin forskar/expertroll står helt oberoende. UHÄ ställer sig därför tveksam till en sådan bisysslas lämplighet. Det är viktigt att förbudet för förtroendskadliga bisysslor inte uppfattas som en tom formalitet, utan att rektorsämbetet gör en noggrann prövning av förekommande bisysslor ur denna aspekt.

Redan risken för att allmänhetens förtroende för en viss statlig verksamhet kan rubbas är tillräcklig för att ifrågasätta en viss bisysslas förtroendskadlighet. Regeringen har för sin del i ett bisysseärende gjort följande allmänna uttalande om bedömningen av en bisysslas förtroendskadlighet:

För att en bisyssla skall anses otillåten enligt LOA är det inte nödvändigt att förtroendet hos allmänheten verkligen rubbas. Inte heller behöver det ha inträffat något speciellt som är ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel. Det räcker att förtroendet kan skadas på grund av bisysslans blotta existens.

Graden av förtroendskadlighet kan också påverkas av det antal personer inom en institution som gemensamt har ett visst slag av bisysseengagemang. I propositionen 1985/86:11 – varigenom högskolans särskilda bisyslereglering infördes – uttalas bl.a. följande:

Också det förhållandet att ett betydande antal av lärarna vid en institution genom bisysslor har ett gemensamt ekonomiskt engagemang utanför högskoleenheten kan i vissa fall, även om inte någon av lärarna intar en ledande ställning vid institutionen, tänkas ge upphov till misstanke om att detta engagemang får påverka inriktningen av verksamheten vid institutionen. Lärarnas bisysslor bör i sådana fall vara otillåtna.

Då frågan om förtroendskadlig bisyssla aktualiseras, skall universitetet således i varje enskilt fall göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan ha betydelse för att bevara allmänhetens förtroende till opartiskheten, dvs. bedöma hur stor risken är i det aktuella fallet och vilken riskgrad som kan vara försvarlig. Såväl universitetets

som den enskilde arbetstagarens uppgifter skall vägas in. Endast mycket små risker för förtroendeskadlighet kan accepteras i situationer när universitetet eller den enskilde arbetstagaren:

- har typiskt maktutövande funktioner
- förvaltar allmän egendom
- befattar sig med upphandlingsfrågor och dylikt
- utövar tillsyn över offentlig eller enskild verksamhet

### **Arbetshindrande bisyssla**

I 1 kap 14 § ALFA sägs:

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

En arbetstagare får alltså inte ha så omfattande bisysslor att han inte kan utföra sina arbetsuppgifter tillfredsställande. Det är arbetsgivaren, dvs. universitetet, som avgör var denna gräns går.

Inom Lunds universitet förutsätts en heltidsanställd utföra ett 100-procentigt arbete för sin huvudsyssla. Varje bisyssla skall utföras helt utanför universitetsanställningen. Ingen bisyssla får således innebära någon nedsättning av arbetstagarens totala årsarbetstid. Även en bisyssla som uppgår till ett fåtal timmar per år kan, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, anses vara arbetshindrande. Det är därför inte möjligt – och inte heller lämpligt – att ange någon generell tidsgräns för arbetshindrande bisysslor.

### **Konkurrensbisyssla**

Det råder förbud mot att ha en bisyssla inom verksamhet som konkurrerar med universitetet eller den institution som man tillhör. I 1 kap 15 § ALFA sägs:

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte inneha 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 området (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat.

Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Universitetet bedriver uppdragsverksamhet i form av uppdragsforskning och uppdragsutbildning. Särskilda föreskrifter har utfärdats för denna verksamhet. Syftet med förbudet mot konkurrensbisyssla är att universitetet och institutionen inte skall berövas inkomster eller verksamhet av sådant slag som skulle främja undervisningen eller forskningen vid institutionen. Förbudet innebär bl.a. att en

universitetsanställd inte kan bedriva forskning, utbildning eller utvecklingsarbete i ”förvärvssyfte” utanför universitetet om denna verksamhet normalt kan och bör bedrivas inom universitetet. Beträffande rätten för lärare att utföra s.k. ämnesbundna FoU-bisysslor, se nedan.

Huruvida en viss verksamhet bör bedrivas inom universitetet eller ej skall inom Lunds universitet bedömas av ansvarig ledning (prefekt eller dekanus).

Inom grundutbildningen innebär förbudet mot konkurrensbisysla t.ex. att en arbetstagare kan bedriva sådan verksamhet endast om universitetet aktivt på förfrågan avböjt att anordna den efterfrågade utbildningen.

Att en bisysla innebär att institutionens utrustning etc behöver utnyttjas är en indikation på att verksamheten är konkurrerande. Som ovan anförts, får universitetets/institutionens resurser inte tas i anspråk för en bisysla utan att särskild överenskommelse härom träffats. Det är även klart olämpligt att dela upp en verksamhet i en ”utrustningsdel”, där uppdraget går till institutionen, och en ”verksamhetsdel”, där uppdraget går till den anställde privat eller dennes företag.

Med de nya möjligheter som öppnats för universitet och högskolor att bilda s.k. tjänstebolag för att stärka och förbättra forskningens kontakter med näringslivet kommer universitetets möjligheter att bedriva verksamhet att öka. En egen bisysla inom samma eller närliggande områden kan därför vara konkurrerande i större utsträckning än hittills.

Förbudet mot konkurrensbisysslor gäller i den mån arbetsgivaren inte uttryckligen medger annat. Inom högskoleområdet utövas i detta fall – enligt 2 § förordningen (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel – arbetsgivarens befogenheter av regeringen. En mycket restriktiv praxis tillämpas.

### **Särskilda föreskrifter för lärare vid universitetet (avseende s.k. ämnesbundna FoU-bisysslor)**

För lärare (dvs. den som är anställd på sådan befattning som återfinns i 4 kap 1 § HF) gäller även 3 kap 7 § första stycket HL:

En lärare vid en högskola får vid sidan av sin tjänst inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom tjänstens ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Sådan bisysla skall hållas klart åtskild från lärarens tjänsteutövning.

Denna möjlighet till bisysla även inom det egna verksamhetsområdet, s.k. ämnesbundna FoU-bisysslor, är således större än för universitetets övriga anställda. Bakgrunden är att statsmakterna ser positivt på högskolelärares engagemang i det omgivande samhället, såväl i näringslivet som i offentliga verksamheter. Det bör observeras, att denna vidgade möjlighet att ha bisysslor främst avser att tillgodose universitetets intresse av ökad forskningssamverkan. Inte heller lärares FoU-bisysslor får vara förtroendskadliga, dvs. kunna rubba allmänhetens förtroende för universitetet. Som exempel på ämnesbundna FoU-bisysslor kan nämnas:

- rådgivning i vetenskapliga frågor eller annat jämförbart konsultuppdrag inom lärarens ämnesområde
- produktion i egen regi som grundar sig på lärarens egna uppfinningar eller av läraren utvecklade produktionsmetoder

- ledamotskap i styrelse för ett bolag, vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde

Bisysslor, som inte kan anses **utgöra ämnesbundna FoU-bisysslor**, är t.ex. följande:

- uppdrag, som läraren erhåller på grund av sin allmänna – och mindre på grund av sin ämnesspecifika – kompetens
- rena undervisningsuppdrag, oavsett om de avser lärarens ämnesområde eller ej

Dessa senare bisysslor skall i stället bedömas enligt de ovan angivna huvudreglerna.

En lärare har dock enligt 4 kap 32 § HF särskild skyldighet att självmant underrätta universitetet om sina bisysslor som har anknytning till anställningens ämnesområde.

### **Forsknings- och utvecklingsuppdrag utanför universitetet**

I vissa fall har lärare vid universitetet valt att ta emot forsknings- och utvecklingsuppdrag utanför universitetet samt att därvid även placera medlen för denna verksamhet utanför universitetet. Detta är enligt universitetets uppfattning inte tillåtet, då sådan verksamhet inte går att nöjaktigt skilja från lärarens tjänstgöring inom universitetet. Svårigheterna härvidlag illustreras kanske tydligast i samband med publiceringen av resultat från sådana forsknings- och utvecklingsverksamheter.

På grund av det ovan anförda förbudet i 7 § LOA mot verksamhet som kan rubba förtroendet för annan arbetstagare får inte heller en lärares bisyssla innefatta att denne i sin tur engagerar ytterligare arbetstagare vid universitetet för samma verksamhet.

### **Externa uppdrag**

Varje externt uppdrag eller annan ”främmande” verksamhet, som innebär att någon anställds arbetstid eller andra resurser vid universitetet tas i anspråk, skall regleras genom särskild **överenskommelse** (”avtal”) mellan universitetet och uppdragsgivaren. Vem som företräder universitetet – institutionen eller någon annan instans – beror bl.a. av uppdragets storlek och framgång av gällande delegationsordning. Alla ersättningar enligt ett uppdragsavtal skall gå till universitetet och inte till enskild anställd. Detta gäller även t.ex. ersättning från arbetsmarknadsmyndigheter för handledning av praktikanter m.m..

### **Särskilda bestämmelser om bisysslor i Chefsavtalet**

Det statliga Chefsavtalet tillämpas inom Lunds universitet på rektor (arbetsgivarens befogenheter beträffande rektor utövas av regeringen), förvaltningschefen (universitetsdirektören), universitetsbibliotekarien samt professorer (med undantag för dem som omfattas av Läkaravtalet). I punkt 3.2 Chefsavtalet sägs:

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med en bisyssla eller att han inte får åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på tjänsteutövningen.

Denna bestämmelse innebär således en skyldighet för dessa arbetstagare att självmant anmäla samtliga förekommande bisysslor. Likaså har arbetsgivaren rätt att på eget initiativ göra förfrågan till en arbetstagare om dennes bisysslor. Arbetsgivarens möjlighet att förbjuda en viss bisyssla enligt denna avtalsbestämmelse är dock

fortfarande knuten till huruvida bisysslan bedöms vara arbetshindrande eller ej.

### **Särskilda bestämmelser om bisysslor i Läkaravtalet**

Det statliga Läkaravtalet tillämpas inom Lunds universitet på de flesta innehavare inom medicinska fakulteten av tjänster enligt 4 och 5 kapitlen högskoleförordningen samt på övriga innehavare av läkaranställningar vid universitetet. I 1 kap 12 § Läkaravtalet sägs:

En arbetstagare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

Arbetstagaren är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet. Såsom bisyssla avses även enskild läkarverksamhet (arbetshindrande bisyssla).

Bestämmelsen innebär ett uttryckligt förbud mot enskild läkarpraktik på arbetsplatsen samt en uttrycklig bestämmelse att fritidspraktik som läkare skall omfattas av bestämmelserna om bisyssla. Arbetsgivarens möjlighet att förbjuda en viss bisyssla enligt denna avtalsbestämmelse är dock fortfarande knuten till huruvida bisysslan bedöms vara arbetshindrande eller ej.

Beträffande konkurrensbisyssla gäller samma bestämmelser som i ALFA (se 1 kap 13 § Läkaravtalet).

### **Arbetsgivarens skyldigheter: information, råd och besked i frågor om bisysslor**

Universitetet är skyldigt att informera om vilka bisysslor som kan vara otillåtna samt att ge råd och besked i dessa frågor. 11 och 12 §§ AF innehåller föreskrifter om myndighetens skyldigheter:

11 § En myndighet skall informera sina arbetstagare om vilka bisysslor som enligt myndighetens bedömning inte är förenliga med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

12 § Myndigheten skall på begäran av en arbetstagare lämna ett skriftligt besked huruvida en bisyssla enligt myndighetens bedömning är förenlig med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Som framgår av författningstexten, föreligger denna skyldighet endast i fråga om förtroendeskadlig bisyssla. Universitetets skyldigheter att informera om otillåtna FoU-bisysslor följer av 4 kap 31 § HF:

Högskolorna skall 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 skall ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, skall högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga.



Av 11 § anställningsförordningen (1994:373) följer att en högskola skall informera sina anställda om vilka bisysslor som inte är förenliga med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Även vad gäller FoU-bisysslor skall arbetsgivarens prövning avse frågan om en viss bisyssla är förtroendeskadlig eller ej.

Som ovan nämnts, har universitetet rättighet att göra generell förfrågan om bisysslor till de arbetstagare som omfattas av Chefsavtalet. Om arbetsgivaren bedömer att en anmäld bisyssla kan vara förtroendeskadlig, bör arbetsgivaren – även om bisysslan inte bedöms som arbetshindrande – upplysa arbetstagaren om denna preliminära bedömning och samtidigt erinra arbetstagaren om hans rättighet att få besked om detta enligt 12 § AF, se ovan.

### **Arbetstagarens skyldigheter: anmälan av bisysslor**

Den enskilde arbetstagaren har enligt ALFA ingen särskilt föreskriven anmälningskyldighet i fråga om förtroendeskadlig bisyssla. Varje arbetstagare har därför själv ett ansvar för att bedöma sina bisysslor. Universitetet har dock som arbetsgivare en bättre överblick över sin samlade verksamhet och har därigenom också bättre förutsättningar att bedöma konsekvenserna av de anställdas bisysslor. En arbetstagare har därför, som ovan beskrivits, rätt att få ett formellt besked om universitetets uppfattning om en bisyssla. Det förutsätts likaså att de anställda utnyttjar sig av denna möjlighet för att undvika tveksamhet eller direkta konfliktsituationer.

Lärare har enligt 4 kap 32 § HF särskild anmälningskyldighet beträffande ämnesbundna bisysslor:

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

De lärarkategorier som avses är professor, universitetslektor, universitetsadjunkt (inkl adjungerad professor, lektor och adjunkt varvid dennes ordinarie yrkesverksamhet inte skall anses innebära bisyssla), forskarassistent, gästlärare. Själva skyldigheten att självant redovisa ämnesbundna bisysslor är således inte begränsad till FoU-bisysslor, utan även ämnesbundna bisysslor inom utbildning skall anmälas för att arbetsgivaren skall få möjlighet att ta ställning till bisysslans tillåtlighet.

Anmälningskyldigheten för en lärare omfattar samtliga ämnesanknutna bisysslor, oavsett om bisysslan gäller forskning, utvecklingsarbete eller annan verksamhet som t.ex. undervisning, och oavsett bisysslans omfattning och varaktighet.

Arbetstagare som omfattas av Chefsavtalet har, som ovan nämnts, skyldighet att självant redovisa samtliga förekommande bisysslor.

Som ovan nämnts, kan en arbetstagare få medgivande av regeringen att ha en konkurrensbisyssla. Arbetstagaren är då skyldig att på begäran lämna uppgift till universitetet om arten och omfattningen av denna bisyssla.

### **Påföljder m.m. vid otillåten bisyssla**

Om arbetsgivaren befarar att en arbetstagare utövar en otillåten bisyssla, bör frågorna

i första hand lösas genom rådgivning och samtal med arbetstagaren. Som ovan nämnts, har universitetet skyldighet att på begäran av en arbetstagare ge skriftligt besked om huruvida en bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig eller ej. I det fall en arbetstagare utövar en bisyssla, som universitetet bedömer vara arbetshindrande, får universitetet ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan.

Ett besked om bisyssla kan enligt 23 § AF överklagas till regeringen.

En arbetstagare som utövar en bisyssla i strid med LOA eller resp kollektivavtal kan – om förseelsen inte är ringa – åläggas disciplinansvar enligt 14 § LOA. Arbetstagaren kan enligt 54 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) även bli skadeståndsskyldig för brott mot resp gällande kollektivavtal.

En detaljerad redogörelse för påföljdssystemet återfinns i AgV:s ovannämnda cirkulär 1996:A 16. Ärenden om påföljder m.m. vid otillåten bisyssla handläggs inom Lunds universitet av – och skall i förekommande fall anmälas till – rektorsämbetet.

### **Bisysslor och jäv**

Regeringsformen (RF) innehåller en allmän bestämmelse, som slår fast kravet på myndigheternas ”oväld” i sin verksamhet. I 1 kap 9 § RF stadgas:

Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttaga saklighet och opartiskhet.

Denna s.k. objektivitetsprincip följs upp i förvaltningslagen (FL) genom föreskrifterna om jäv i 11 och 12 §§ FL:

11 § Den som skall handlägga ett ärende är jävig

1. om saken angår honom själv eller hans make, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan förväntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. om han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller underställning av en annan myndighets beslut eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och han tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,
4. om han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken,
5. om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

12 § Den som är jävig får inte handlägga ärendet. Han får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, skall självmant ge det till känna.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har någon annan inte trätt i hans ställe, skall myndigheten snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i

prövningen av jävsfrågan endast om myndigheten inte är beslutsför utan honom och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov.

Ett beslut i en jävsfråga får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut varigenom myndigheten avgör ärendet.

Inom Lunds universitet har rektor fattat särskilt beslut om i vilken utsträckning avtal får träffas om anlitan av juridisk person för viss verksamhet inom universitetet. Särskilda begränsningar gäller för anlitan av sådant företag, i vilket en anställd vid universitetet eller någon denne närstående är delägare eller på annat sätt har ett väsentligt verksamhetsinflytande. Som närstående räknas föräldrar, far- och morföräldrar, make/sambo/partner, barn (barnbarn etc) och dettas make samt syskon och syskons make. Med ”företag” avses här verksamhet oavsett associationsform, dvs. aktiebolag, kommanditbolag, handelsbolag, stiftelse, enskild firma m fl. Ett ”väsentligt verksamhetsinflytande” anses inte bara den ha som är dominerande ägare eller ingår i företagsledningen utan även den som t.ex. har ställning som forskningschef eller som chef för produktutvecklingen inom ett företag.

Oavsett förekomst av formellt avtal eller ej, får en anställd inte heller medverka i handläggningen av eller besluta i ärenden som rör transaktioner eller andra mellanhavanden mellan universitetet och eget eller närståendes företag. I varje situation där jäv kan misstänkas föreligga skall den anställde anmäla jävet till överordnad arbetsledare (motsvarande), som övertar ansvaret för handläggning och beslut.

Medlemskap i en personalorganisation, som är förhandlingspart med universitetet, rubbar i sig inte förtroendet för någons opartiskhet i utövandet av hans arbetsuppgifter. Däremot kan en jävssituation uppstå t.ex. i samband med att en arbetstagarare innehar ett fackligt förtroendeuppdrag för en personalorganisation. Ett sådan speciell anknytning till en organisation måste, enligt olika lagstiftningsförarbeten, vara ägnad att förringa tilltron till arbetstagararens vilja och förmåga att vid handläggningen av ett ärende, där hans egen organisation står som motpart, bortse från andra intressen än dem som han har att ta till vara i sin anställning. Han bör därför avhålla sig från att tabefattning med sådana ärenden. Detta gäller oavsett om ärendet avser ett ämne där avtal får träffas eller någon annan fråga.

En arbetstagarare, i vars normala arbetsuppgifter det ingår att ta till vara universitetets intresse gentemot personalorganisationerna, förväntas därför i sitt eget intresse inte motta sådana förtroendeuppdrag inom sin personalorganisation som kan grunda jäv. De arbetstagarare inom universitetet som främst åsyftas i detta sammanhang är rektor, prorektor, förvaltningschef, enhetschefer/ bitr enhetschefer, kanslichefer samt dekaner/områdesordförande och prefekter/stf prefekter.

Även andra anställda än chefer måste undvika jävssituationer i förhållande till sin personalorganisation. Enligt förhandlingsrättens allmänna ”spelregler” har en förhandlingspart rätt att utan insyn eller inflytande från motparten utarbete underlag för sina överväganden och ställningstaganden i en förhandlingsfråga. Detta innebär bl.a. att arbetsgivarsidan har rätt att fritt välja vem eller vilka av hans arbetstagarare som skall biträda honom med att utföra förarbete inför förhandlingar. Universitetet skall således inte ta i anspråk en facklig förtroendemans arbetsinsats för att utarbete arbetsgivarens underlag eller att på annat sätt företräda arbetsgivaren i samband med en förhandling med arbetstagarparten.

## **Upplysningar till arbetstagarna om gällande regler**

I samband med att en arbetstagare anställs vid Lunds universitet skall prefekten upplysa den nyanställda om innebörden av gällande föreskrifter om bisysslor. Prefekten skall även regelbundet (normalt årligen) erinra de anställda om deras skyldigheter i samband med utövandet av bisysslor samt om deras möjligheter att erhålla besked från universitet i dessa frågor.

Arbetstagare vid Lunds universitet, som har skyldighet att anmäla bisysslor, skall inge sin anmälan till resp områdesstyrelse. Fakultets- och sektionsdekaner samt annan områdesordförande skall dock anmäla bisysslor till rektorsämbetet. På motsvarande sätt ger områdesstyrelse resp rektorsämbetet besked till en arbetstagare i frågor om bisysslor. Områdesstyrelserna förutsätts därvid samråda med rektorsämbetet beträffande övergripande ställningstaganden och i enskilda ärenden av komplicerad eller principiell natur.

### *Bilaga: Utdrag ur Bilaga 1 till AgV-cirkulär 1996:A 16*

#### **Ställningstaganden av regeringen, JK, JO och Statens ansvarsnämnd**

...

#### **A. Beslut av regeringen**

...

#### **5. En försöksledare vid ett universitet har uppdrag hos ett enskilt företag**

Regeringen meddelade den 29 maj 1980 ett beslut som rörde en försöksledare vid ett universitet som hade ett uppdrag hos ett enskilt företag. Regeringen ansåg att uppdraget inte var förenligt med 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/. Av beslutet framgick följande.

I skrivelse den 10 augusti 1979 till styrelsen för Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) hade försöksledaren X vid institutionen för lantbrukets byggnadsteknik vid universitetets lantbruksvetenskapliga fakultet begärt skriftligt besked enligt 37 § 2 st AF /numera 12 § AF/ huruvida hans utövande av en viss verksamhet hos Y Ventilation Aktiebolag var förenlig med bestämmelsen om förbud mot s.k. förtroendskadliga bisysslor i 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/ när det gällde hans tjänst vid universitetet.

Den 18 december 1979 beslutade styrelsen för SLU dels meddela X att hans bisyssla enligt styrelsens bedömning var förtroendskadlig och inte förenlig med tjänsten, dels ålägga X att upphöra med bisysslan (dvs. avveckla hela rörelsen) senast den 30 juni 1980.

X överklagade styrelsens beslut och yrkade att bisysslan skulle förklaras vara förenlig med bestämmelserna i LOA och att åläggandet att upphöra med bisysslan skulle upphävas.

Universitetsstyrelsen yttrade sig i ärendet den 13 februari 1980. Av yttrandet framgick följande.

Vid institutionen för lantbrukets byggnadsteknik bedrivs bl.a. forskning rörande ventilation i djurstallar. X är en av de projektansvariga inom denna forskning. Y Ventilation Aktiebolag tillverkar och försäljer ventilationsdetaljer. X äger hälften av

aktierna i bolaget. Företag inom ventilationsområdet har ifrågasatt institutionens objektivitet och integritet.

Regeringen ansåg liksom styrelsen att X:s verksamhet hos bolaget inte var förenlig med 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/ när det gällde hans tjänst vid SLU. Regeringen avlog därför besvären över beslutet i denna del.

Styrelsen hade emellertid inte haft rätt att med anledning av X:s begäran pröva frågan om X skulle upphöra med verksamheten hos bolaget och aveckla rörelsen. Regeringen undanröjde därför styrelsens beslut i denna del.

#### **6. En professor och en förste forskningsingenjör vid en högskola har aktier i ett enskilt företag**

Regeringen meddelade den 16 september 1982 ett beslut som rörde en professor och en förste forskningsingenjör vid en högskola. Båda var engagerade i enskilda företag, som var nära knutna till den institution där de arbetade. Regeringen ansåg

att deras engagemang inte var förenligt med 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/. Av beslutet framgick följande.

X innehade professuren i bearbetningsteknik vid institutionen för material- och bearbetningsteknik vid högskolan i ---. Han var även prefekt och föreståndare för avdelningen för bearbetningsteknik vid institutionen. Y var förste forskningsingenjör vid institutionen. X och Y ägde vardera en tredjedel av aktierna i A-bolaget och var ledamöter i bolagets styrelse. A-bolaget ägde hälften av aktierna i B-bolaget, i vars styrelse X var ledamot. A- och B-bolagen bedrev egen ekonomisk verksamhet inom institutionens verksamhetsområde. Institutionen hade i väsentlig omfattning

bedrivit uppdragsforskning för A- och B-bolagens räkning, avseende vidareutveckling av bolagens tillverkningsmetoder och produkter.

Enligt regeringens bedömande var X:s och Y:s engagemang i bolagen inte förenliga med 6 kap 1 § LOA /numera 7 LOA/ (not: Fr o m den 1 januari 1986 gäller en särskild regel om högskolelärares rätt att inneha vissa bisysslor).

...

#### **13. En teletekniker i televerket driver ett eget företag med bl.a. försäljning av mobiltelefoner**

X driver vid sidan av sin anställning som teletekniker i Televerket Radio ett företag med bl.a. försäljning av mobiltelefoner (NMT) och viss annan utrustning som kan anslutas till televerkets nät.

I ett besked enligt 37 § 2 st AF /numera 12 § AF/ meddelade Televerket Radio, med ändring av ett tidigare besked, att bisysslan bedömdes som förtroendeskadlig och därför enligt 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/ inte förenlig med X:s anställning i televerket.

X överklagade beslutet till televerkets huvudkontor, som avlog överklagandet.

X överklagade till regeringen.

Av televerkets yttrande till regeringen framgår följande.

Televerkets affärsidé för verksamheten inom Televerket Radio är att sälja tjänster

för telekommunikation baserade på radioteknik. Televerket har specialiserat sig på systemlösningar som kräver avancerad teknik, hög kvalitet och stort kunnande. Arbetet bedrivs i nära samarbete med kunder och intressenter. De fungerar snarare som partners i långsiktiga relationer än som kunder i vanlig mening. Affärsidén medför att Televerket måste vara neutralt mot återförsäljare och olika leverantörer av utrustning som kan anslutas till Televerkets nät. Detta är speciellt viktigt mot bakgrund av att Televerket inom en inte alltför avlägsen framtid får räkna med fler systemleverantörer inom bl.a. mobiltelefonområdet. För att återförsäljare och leverantörer ska välja Televerket även i fortsättningen måste Televerket uppfattas som en tillförlitlig och neutral samarbetspartner. I en sådan situation är det olämpligt att anställda inom Televerket agerar som återförsäljare och/eller leverantörsansvariga. Anställda inom Televerket har ofta tillgång till information som inte är helt tillgänglig för övriga aktörer på marknaden. Några exempel är utbyggnadsplaner, affärsplaner, marknadsplaner, planerade tekniska förbättringar och resultat från typprovning av olika märken. Även om inte samtliga anställda har tillgång till all information kan andra återförsäljare och leveransansvariga uppfatta detta som att de anställda får konkurrensfördelar. X driver ett eget företag som bl.a. säljer NMT-apparater. X har uppgett att verksamheten var av hobbykaraktär och endast hade en mycket liten försäljning av NMT. X räknade med att under år 1989 endast sälja ett par NMT-apparater. Televerket medgav i det läget att X:s verksamhet inte var att anse som förtroendeskadlig bisyssla enligt 6 kap. 1 § LOA /numera 7 § LOA/. Beskedet lämnades mot bakgrund av den ringa omfattning som verksamheten hade vid det tillfället och att Televerket inte heller hade fått några negativa reaktioner från marknaden. X underrättades om att han skulle meddela Televerket eventuella förändringar i verksamhetens inriktning, utbud och omfattning. X meddelade inte några förändringar. Vid en kontroll av Televerkets abonnemangsregister framgick att X hade sålt 19 NMT-apparater under 1989. Hans verksamhet har därmed fått en betydligt större omfattning än vad han tidigare beräknat. Som en jämförelse kan nämnas att andra återförsäljare inom regionen som arbetar heltid säljer ca 50–60 NMT-apparater per år. X tar därmed en allt större marknadsandel från övriga återförsäljare och leverantörer inom regionen.

Televerket hade också fått ta emot klagomål från återförsäljare och leverantörer. De hade ifrågasatt verkets neutralitet, eftersom det tillät egen personal att sälja NMT-apparater och viss annan utrustning.

Pga. de reaktioner som Televerket fick från marknaden ansåg sig Televerket tvunget ändra sitt tidigare ställningstagande angående X verksamhet. I MBL-förhandlingar togs frågan om X verksamhet upp. De fackliga organisationerna delgavs Televerkets uppfattning att X verksamhet inte är förenlig med en anställning i Televerket. De fackliga organisationerna hade ingenting att erinra mot Televerkets uppfattning.

Den verksamhet som X bedriver genom sitt företag bedöms skada Televerket på sätt som anges i 6 kap 1 § LOA /numera 7 § LOA/. Denna bedömning förstärks av att X:s bisyssla, som högst påtagligt berör Televerkets eget verksamhetsområde även om verket inte självt försäljer den utrustning det här handlar om, skulle kunna medföra ekonomisk skada till följd av skadat anseende. Rent principiellt är X:s bisyssla helt oacceptabel för Televerket som kommersiellt företag.

I sitt beslut fann regeringen att bisysslan inte var förenlig med 6 kap 1 § LOA /numera 7 § LOA/ och avslog därför överklagandet.

...

#### **24. En forskningsingenjör vid Institutet för rymdfysik (IRF) hade en egen firma för tillverkning och försäljning av elektronisk utrustning, m.m.**

##### *Bakgrund*

IRF har till uppgift att bedriva och främja forskning och utvecklingsarbete samt mät- och registreringsverksamhet inom främst ämnesområdet rymdfysik. X är sedan 1970-talet anställd vid institutet och arbetar som forskningsingenjör och teknisk projektledare.

X är sedan år 1979 registrerad som innehavare av en enskild firma, Integrerade mikrosystem. Firmans uppgivna verksamhet utgörs av dels tillverkning och försäljning av datorer och därtill hörande utrustning, dels konsultverksamhet inom området elektronik-dator teknik. X utgör vidare sedan år 1990 ensam styrelse i ett aktiebolag med sin hustru som styrelsesuppleant. Han hade också aktier i ett annat bolag, som sedermera försattes i konkurs.

##### *IRF:s besked*

I ett beslut lämnade institutet besked om förtroendskadlig bisyssla till X. I beskedet anförde institutet att denne vid sidan av sin anställning bedrev verksamhet vid företag, att verksamheten hade nära anknytning till dennes arbetsuppgifter vid institutet, att bisysslan bl.a. innebar att han för företagens räkning sålt material och tjänster till institutet och konkurrerat om uppdrag samt att bisysslan rubbade förtroendet till hans opartiskhet i tjänsteutövningen och kunde skada institutets anseende. Institutet gjorde i beslutet således bedömningen att bisysslan inte var förenlig med bestämmelsen 7 § lagen om offentlig anställning. I beslutet angavs att beskedet lämnades med stöd av 11 § anställningsförordningen (1994:373) samt att beslutet kunde överklagas till regeringen.

X överklagade beslutet.

##### *Regeringens prövning*

Under handläggningen av överklagandeärendet upplyste IRF att institutet beslutat att lämna X skriftligt besked om otillåten bisyssla trots att han inte begärt att få något sådant.

I sitt beslut angav regeringen när det gäller IRF:s *handläggning*

”Om en myndighet finner att en anställds bisyssla är att anse som otillåten, bör myndigheten försöka åstadkomma rättelse genom samtal och rådgivning. Om rättelse inte sker kan disciplinansvar eller - i allvarliga fall – uppsägning eller avskedande bli aktuellt. En myndighet har också skyldighet att - på begäran - lämna den anställda skriftligt besked enligt 12 § anställningsförordningen huruvida en viss bisyssla kan anses vara förenlig med 7 § lagen om offentlig anställning. Ansvaret för bedömningen av om en bisyssla är tillåten vilar dock alltid på arbetstagaren själv. Institutet har i detta fall lämnat skriftligt besked om förtroendskadlig bisyssla på sätt som anges i 12 §§ anställningsförordningen utan att X begärt att få ett sådant besked. Som framgår av föregående stycke borde institutet inte ha förfarit på detta sätt. Omständigheterna är dock sådana att X:s överklagande av det skriftliga beskedet bör prövas oavsett det nu anförda.”

I sin bedömning av *sakfrågan* anförde regeringen.

”För att en bisyssla skall anses otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning är det tillräckligt att det finns en risk för att förtroendet hos allmänheten kan skadas på grund av bisysslans blotta existens. Det är alltså inte nödvändigt att förtroendet rent faktiskt har rubbats eller att något särskilt har inträffat som är ägnat att sätta allmänhetens tilltro på spel. Med hänsyn till den anknytning som finns mellan X:s arbetsuppgifter och den verksamhet som han har vid sidan av sin anställning delar regeringen institutets uppfattning att verksamheten kan vara förtroendeskadlig och att den således inte är förenlig med 7 § lagen om offentlig anställning.”

Regeringen avslog därför överklagandet.

...

## **B. Uttalanden av JK**

(Se vidare den årliga publikationen JK-beslut)

### **I. Chefen för en statlig skola driver ett företag inom samma verksamhetsområde som skolans**

JK fann i beslut den 20 december 1974 att chefen för försvarets brevskola hade åsidosatt bestämmelserna i 13 § StjL (numera 7 § LOA) genom att driva ett eget företag inom i princip samma verksamhetsområde som skolans. Försvarets brevskola har till uppgift bl.a. att meddela korrespondensundervisning och att utveckla och framställa utbildningshjälpmedel. JK uttalade även förvåning över att chefen för armén trots kännedom om bisysslan utan några invändningar godtagit att chefen för brevskolan innehade den.



## Bilaga 2 (Uppsala universitet)

UPPSALA UNIVERSITET

Rektor

BESLUT 1999-03-23 Dnr 2914/98

### LÄRARES REDOVISNING AV BISYSSLOR

Fram till årsskiftet 1998/1999 har enligt tidigare högskoleförordning och en därtill knuten lokal tillämpningsföreskrift gällt en skyldighet för lärare och forskare att fortlöpande anmäla ämnesbundna bisysslor av viss omfattning och varaktighet till prefekten. Dessa regler har nu upphört att gälla.

Högskoleförordningen har sålunda ändrats inom ramen för det arbete som bedrivits rörande förändrat regelsystem för högskolans ledning, lärare och organisation. Enligt många innehöll de äldre reglerna inte tillräckligt effektiva styrmedel och sanktionsmetoder. Dessutom upplevdes de som svårtolkade.

Från och med 1999-01-01 gäller enligt 4 kap. 32 § högskoleförordningen att ”en lärare är skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan skall dokumentera underrättelserna och denna dokumentation skall hållas så ordnad att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har”.

Med lärare avses i detta sammanhang professor, universitetslektor, universitetsadjunkt och forskarassistent. Dessutom inbegrips adjungerade professorer, adjungerade universitetslektorer och universitetsadjunkter, timlärare och gästlärare i lärarbegreppet för den händelse de har anställts med en tjänstgöringsskyldighet av minst 40 procent av heltidstjänstgöring (jfr 4 kap 1 § högskoleförordningen och p 5 i den lokala anställningsordningen).

Härmed beslutas att följande lokala föreskrift tills vidare skall gälla för lärarnas information till universitetet om aktuellt bisyssleininnehav.

1. Handläggningen av frågor om bisysslor inom Uppsala universitet skall präglas av öppenhet och insyn.
2. Lärare vid Uppsala universitet skall utan dröjsmål till prefekten eller förståndaren redovisa sitt innehav av aktuella bisysslor som har anknytning till anställningens ämnesområde. Samma skyldighet gäller vid förändringar i bisyssleininnehavet. Lärarna skall ha lämnat den första redovisningen enligt denna föreskrift till prefekten senast 1999-05-04. Redovisning av bisysslor skall avges på bifogade blankett ”Redovisning av aktuella bisysslor för lärare”. Blanketten skall lämnas in även av lärare som inte har några bisysslor. Prefekterna lämnar sin redovisning till berörd dekan. Dekanerna, vicerektorerna samt prorektor redovisar direkt till rektor.
3. Uppstår vid granskning av bisysslorna ur lämplighetssynpunkt oklarhet om bisyssla är tillåten eller ej, skall prefekten eller dekanen samråda med de befattningshavare vid universitetsförvaltningen som har till uppgift att lämna information och svara för samråd i dessa frågor. Universitetet fullgör sin

generella informationsskyldighet till lärare och övrig personal genom distribution till de anställda av PM 1999-03-23 "Bisysslor för anställda vid Uppsala universitet". I övrigt lämnas vid behov fortlöpande information via de särskilda kontaktpersonerna vid universitetsförvaltningen. Ärenden som kräver skriftliga besked avgörs av rektor och bereds av juridiska avdelningen.

4. Rektor kommer att fullgöra sin tillsynsskyldighet genom att med vissa intervall infordra uppgifter om bisysslor från dekaner, prefekter och föreståndare. Redovisningarna kommer att arkiveras inom universitetsledningens kansli och successivt tillföras personakterna. Den första samlade återredovisningen enligt denna föreskrift skall ha inkommit från dekaner, prefekter och föreståndare till universitetsledningens kansli senast 1999-06-01.

# Bilaga 3 (Umeå universitet)

UMEÅ UNIVERSITET  
901 87 UMEÅ  
Enhet



**REDOVISNING**  
- Bisysslor för lärare

Datum

Till prefekter/dekanus

## Redovisning av aktuella bisysslor för lärare

Härmed lämnar jag föreskriven redovisning av aktuella bisysslor vid sidan av min anställning som lärare vid Umeå universitet. Jag har tagit del av rektorns beslut om sådan redovisning samt universitetets generella information om bisysslor (PM 1999-04-26, diarienummer 394-815-99).

## Lärarens personuppgifter

Efternamn, tilltalsnamn	Personnummer
Anställning som	

<input type="checkbox"/> Jag har inte, och avser för närvarande inte, att åta mig någon bisyssla som har anknytning till anställningens ämnesområde.
<input type="checkbox"/> Jag har för närvarande följande bisysslor med anknytning till anställningens ämnesområde (se nedan)
Anställning som lärare eller annan medverkan i undervisning hos
Anställning eller medverkan som konsult i forsknings- eller utvecklingsarbete eller klinisk verksamhet med anknytning till anställningens ämnesområde hos
Mitt sammanlagda ekonomiska utbyte av bisysslor beräknas till kr per år

## Eget eller närståendes firma eller bolag i vilket bisysslan helt eller delvis bedrivs

Namn	Organisationsnummer
------	---------------------

Jag är medveten om att jag inte får utnyttja universitetets resurser i min bisyssleverksamhet, om inte särskilt avtal träffas med prefekten om ersättning av alla kostnader som uppkommer i anslutning till denna.

## Övriga kommentarer

--

## Underskrift

Datum	Namn-teckning
-------	---------------

# Högskoleverkets rapportserie

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Bilagor:

- Bilaga 1: Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
- Bilaga 2: Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R

Grundskollärautbildningen 1995

Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R

Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling

Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R

Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R

Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen

Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R

Examensrättsprövning – Kyrkamusikalisk utbildning vid Sköndalsinstitutet

Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R

Kvalitetsarbete vid universitet och högskola

Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R

Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering

Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95

Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R

Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering

Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R

The National Quality Audit of Higher Education in Sweden

Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R

Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R

Kriterier för benämningen universitet – En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R

Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R

Swedish Universities & University Colleges 1994/95

– Short Version of Annual Report

Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R

Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet

Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås

Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet

Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R

Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping

Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad

Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

Högskoleprovet – Genom elva forskares ögon

Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Högskola på Gotland

Högskoleverkets rapportserie 1996:23 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets

prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mitthögskolan och Mälardalens högskola

Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95

– Kortversion

Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R

Förslag till meritvärdering vid urval på betyg –

Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.

Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R

Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen

Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R

Quality Audit of Uppsala University

Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R

Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander

Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R

Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen

vid Mediehögskolan i Uppsala

Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem

lärosäten

Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R

Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En

utredning

Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan Kristianstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R

Examensrättsprövning – Lärarutbildning vid

högskolorna i Borås och Halmstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Örebro

Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan Dalarna

Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Operahögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R

Kvalitet och förändring

Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R

Rekruteringsmål för kvinnliga professorer – ett

regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertärns

högskola

Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R

Examensrättsprövning – Grundskolläraexamen vid

Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och

Högskolan i Kristianstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid

Företagsekonomiska Institutet, Stockholms

Musikpedagogiska Institut och Högskolan i Gävle/

Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Karlskrona/Ronneby

Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R

Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt

drama vid tre folkhögskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R

Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96

Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R

Swedish Universities & University Colleges 1995/96

– Short Version of Annual Report

Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 –

Kortversion

Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Mälardalens högskola

Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Danshögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Kungliga Musikhögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Lunds universitet

Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Halmstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Kalmar

Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R

Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musik-

högskolan – Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R

Uppföljning av resurstillemningssystemet för

grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsupp-

drag

Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R

Bilateralt forskningssamarbete med Östeuropa

– ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R

Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?

Bilagor:

- Självvärderingar och extern bedömning
- Vad säger studenterna om läkarutbildningen?
- Vad säger AT-läkare, handledare och examinatore om läkarutbildningen?

Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R

Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett

regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Mitthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R

Gymnasieläraexamen vid Högskolan Dalarna, Luleå

tekniska universitet och Mitthögskolan –

Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid

universitet och högskolor

Bilagor:

- Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
- Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R

Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem

hantverksskolor – Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Kungl. Konsthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R

Examensmål för lärarexamina

Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning

av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/

Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrotts högskolan samt

Mitthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

Magisterexamensprövning vid elva högskolor

– Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R

Examinationen i högskolan – Slutrapport från

Högskoleverkets examinationsprojekt

Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R

Tillväxt och växtvård – Uppföljning av magister-

examensrätt på medelstora högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R

Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens

kvalitet vid universitet och högskolor. Halvtidsrapport

för granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och

högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Kungl. Tekniska högskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Stockholms universitet

Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R

Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till

forskarutbildning

1986/87–1995/96

Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R

Magisterexamen söker identitet

Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Skövde

Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R

Hur står det till med kvaliteten i högskolan?

Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R

De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och

medelstora högskolorna sedan 1977

Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R

Quality Audit of Mid-Sweden University College

Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R

Särskilda utbildningssatsningar – vad blev det av dem?

En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildnings-

satsningar inom högskolan som finansierats med

arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringens

uppdrag.

Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R

”En utmärkt möjlighet att byta karriär”

NTSVUX-satsningen – vad blev det av den?

Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R

”Bara jag får chansen att få visa vad jag kan”

Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av

den?

Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Karolinska Institutet

Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Högskolan i Trollhättan/Uddevalla

Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R

Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom

vård och omsorg

Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid

Konstfack

Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R

Högskola i dynamisk utveckling – fyra högskolors

förutsättningar att bli universitet

Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R

Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i

den statliga högskolan? En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R

Women and men in higher education – from upper

secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96

Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R

Diakonivetenskap vid Ersta Skändal högskola –

Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R

Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbild-

ning, principer och metodik

Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R

Utbildning och forskning för strategisk internationalise-

ring. Redovisning av ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R

</

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Umeå universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1998:38 R

Rättssäker examination – en tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1998:39 R

Doktorander från länder utanför Norden och Europeiska unionen  
Högskoleverkets rapportserie 1998:40 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Handelshögskolan  
Högskoleverkets rapportserie 1999:1 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet  
Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R

Magisterexamen söker identitet. Del II  
Högskoleverkets rapportserie 1999:3 R

Dimensionering av lärarutbildning – analys inför samråd 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:4 R

Högskolornas regler och delegeringssystem – Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:5 R

Högskolans ansvar för studenthälsovården – Tillsynsrapport  
Högskoleverkets rapportserie 1999:6 R

Vad hände sedan? Avnämarna av gymnasieskolan och av högskolans grundutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:7 R

Arkitektutbildningen – Högskoleverkets utredning och utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 1999:8 R

Psykiaterexamen – Examensrättsprövning för tio enskilda utbildningsanordnare  
Högskoleverkets rapportserie 1999:9 R

Utlandsstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier  
Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1998  
Högskoleverkets rapportserie 1999:11 R

Swedish Universities & University Colleges 1998 – Short Version of Annual Report  
Högskoleverkets rapportserie 1999:12 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1998 – Kortversion  
Högskoleverkets rapportserie 1999:13 R

Högskolans uppdragsutbildning – Ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 1999:14 R

Antagning till forskarutbildning  
Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R

Ny inriktning inom magisterexamen  
Högskoleverkets rapportserie 1999:16 R

Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R

Forskarskolor – ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R

Journalistutbildningarna i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R

Högskolestudier och funktionshinder  
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R

Utbildningar inom vård och omsorg – en uppföljande utvärdering  
Högskoleverkets rapportserie 2000:5 R

Utvärdering av Socionomutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping  
Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R

Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald  
Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R

Goda exempel  
Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald  
Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R

Tentamen: "Plussning" och begränsning av antalet tillfällen  
Högskoleverkets rapportserie 2000:10 R

Designutbildningar i Sverige. En utredning och utvärdering.  
Högskoleverkets rapportserie 2000:11 R

Högskoleprovet – Gårdagens mål och framtida inriktning  
Högskoleverkets rapportserie 2000:12 R

Eldsjäl och institutionell utveckling  
Högskoleverkets rapportserie 2000:13 R

Antagning till högskolan – erfarenheter och visioner  
Högskoleverkets rapportserie 2000:14 R

Att leda universitet och högskolor. En uppföljning och analys av styrelseformen 1998  
Högskoleverkets rapportserie 2000:15 R

Högskolornas tillämpning av EG-direktiv i sjuksköterskeutbildningen och barnmorskeutbildningen  
Högskoleverkets rapportserie 2000:16 R

Sexuella trakasserier mot studenter – högskolornas åtgärder  
Högskoleverkets rapportserie 2000:17 R

Livslångt lärande som idé och praktik i högskolan  
Högskoleverkets rapportserie 2001:1 R

Nationella ämnes- och programutvärderingar  
Högskoleverkets rapportserie 2001:2 R

Vilken betydelse har utländsk bakgrund för resultatet på högskoleprovet?  
Högskoleverkets rapportserie 2001:3 R

Examensrättsprövning – utgångspunkter och tillvägagångssätt för Högskoleverkets examensrättsprövning  
Högskoleverkets rapportserie 2001:4 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet  
Högskoleverkets rapportserie 2001:5 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet  
Högskoleverkets rapportserie 2001:6 R

Karriär genom befordran och rekrytering  
Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R

Högskoleverkets utvärderingar – från bedömning av kvalitetsarbete till bedömning av kvalitet  
Högskoleverkets rapportserie 2001:8 R

From quality audit to quality assessment  
The New Evaluation Approach for Swedish Higher Education  
Högskoleverkets rapportserie 2001:9 R

Internationell jämförbarhet & nationell styrning – aktuella perspektiv på högskolors examensordning  
Högskoleverkets rapportserie 2001:10 R

National Review of Subjects and Programmes  
Högskoleverkets rapportserie 2001:11 R

Forskarskolor i Sverige – en sammanställning  
Högskoleverkets rapportserie 2001:12 R

Utvärdering av datavetenskapliga/datalogiska utbildningar i Sverige  
Högskoleverkets rapportserie 2001:13 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Musikhögskolan, Mälardalens högskola, Karlstads universitet samt Örebro universitet  
Högskoleverkets rapportserie 2001:14 R

Tid för studier – en jämförelse mellan fyra yrkesutbildningar  
Högskoleverkets rapportserie 2001:15 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid högskolan i Skövde  
Högskoleverkets rapportserie 2001:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Malmö högskola  
Högskoleverkets rapportserie 2001:17 R

Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik  
Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R

Högskoleprovets prognosvärde  
Högskoleverkets rapportserie 2001:19 R

Core curriculum – en bildningsresa  
Högskoleverkets rapportserie 2001:20 R

Akademisk frihet – en rent akademisk fråga?  
Högskoleverkets rapportserie 2001:21 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar, Högskolan i Trollhättan/ Uddevalla, Karolinska Institutet samt Stockholms universitet  
Högskoleverkets rapportserie 2001:22 R

Färdig granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid högskolan Kristianstad  
Högskoleverkets rapportserie 2001:23 R

Utvecklingen av högskolans samverkansuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 2001:24 R

Utvärdering av medie- och kommunikationsvetenskapliga utbildningar vid svenska universitet och högskolor  
Högskoleverkets rapportserie 2001:25 R

Studenterna i Sverige. Om livet och tillvaron som student vid sekelskiftet 2000  
Högskoleverkets rapportserie 2001:26 R

20 åtgärder för att stärka studenternas rättssäkerhet – Högskoleverkets redovisning av ett regeringsuppdrag  
Högskoleverkets rapportserie 2001:27 R

Studenternas resultat  
Högskoleverkets rapportserie 2001:28 R

Högskoleverkets rapportserie 2001:29 R  
ISSN: 1400-948X  
ISRN: HSV-R--01/29--SE

*Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, tillsyn, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar och analyser, bedömning av utländsk utbildning och studieinformation.*