

Regler för tjänstledighet

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2020-12-17
Giltighetstid	Från och med 2021-01-01 och tillsvidare. Tidigare regler för tjänstledighet (F1 1646/07) upphör därmed att gälla.
Sammanfattning	Dokumentet innehåller regler för beviljande av tjänstledighet utöver sådan ledighet som enligt lag, förordning eller avtal ska medges.

Regler för tjänstledighet

En tjänstledighet kan vara antingen en så kallad rättighetsledighet, en ledighet som medarbetaren har rätt till enligt lag, förordning eller avtal givet att förutsättningarna för ledigheten är uppfyllda, eller en skälighetsledighet där arbetsgivaren måste väga medarbetarens önskan om att få vara ledig mot vad som är bäst för verksamheten. Exempel på en rättighetsledighet är ledighet för studier och vissa statliga anställningar, exempel på en skälighetsledighet är en provanställning eller annan anställning i ett privat företag eller statligt bolag.

Skälighetsledigheter bedöms utifrån Tjänstledighetsförordningen 10 b §, annan ledighet (enskild angelägenhet) eller så kallade arbetsgivarventiler i Villkorsavtalet 13 kap. Av Tjänstledighetsförordningen 10 b § framgår att en arbetstagare får beviljas tjänstledighet /.../ om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet. /.../. Utgångspunkten för om en ledighet bör beviljas är således verksamhetens behov och möjlighet till kompetensförsörjning utifrån universitetets vision och/eller andra styrdokument. En ledighet ska alltid tidsbegränsas.

Vid handläggning av en ansökan om ledighet är det viktigt att vara konsekvent utifrån likabehandlingsprincipen. Följande regler är avsedda att ge stöd för ett enhetligt och universitetsgemensamt sätt att bedöma en ansökan om tjänstledighet - utöver sådan ledighet som enligt lag, förordning eller avtal ska beviljas. Om arbetsgivaren avslår ansökan, och medarbetaren inte har rätt till förlängning, är medarbetaren skyldig att komma tillbaka när den beviljade ledigheten har löpt ut.

Innan beslut om att bevilja eller avslå en ansökan om ledighet ska berörd personalorganisation informeras om det tilltänkta beslutet och personalorganisationen har därefter rätt att begära förhandling inom fem arbetsdagar. Om förhandling inte begärs inom angiven tid eller om parterna inte enas får arbetsgivaren besluta i frågan.

A) Innehav av flera anställningar

Ledighet för att ha en annan anställning hos en arbetsgivare som inte omfattas av Villkorsavtalet, till exempel en privat eller kommunal anställning eller anställning utomlands som inte regleras på annat sätt, får beviljas för sex månader om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Ledigheten får under samma förutsättningar förlängas ytterligare sex månader om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses här till exempel sådana för verksamheten positiva effekter som kan bli följden av de erfarenheter och meriter medarbetaren förvärvar i den andra anställningen eller från andra delar av samhällslivet. Ledighet kan beviljas med ytterligare upp till 12 månader under förutsättning att det fortsatt kan ske utan olägenhet och medför positiva effekter för verksamheten. Den sammanlagda ledighetsperioden för annat arbete får dock inte överstiga två år.

Tjänstledighet bör inte beviljas en medarbetare som varit anställd kortare tid än 12 månader före den dag ledigheten inleds. Medarbetaren bör återgå i anställning hos universitetet minst 12 månader innan en ny ledighet beviljas. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.

Ansökan bör göras minst två månader före den önskade ledighetens början, eller om ansökan avser förlängning av samma anställning hos den andra arbetsgivaren, så snart som möjligt.

Ledighet får dock beviljas för längre tid än två år om tjänstledigheten omfattar högst 50 % av heltidstjänstgöring och avser ledighet för att arbeta i en verksamhet med koppling till den utbildning eller forskning inom vilken en lärare/forskare är verksam vid universitetet. Exempel är ledighet för att arbeta som psykolog för den som är verksam inom psykologutbildningen eller som lärare för den som är verksam inom lärarutbildning.

Vid önskemål om längre partiella ledigheter, där det är oklart om eller när medarbetaren avser att återvända till universitetet, bör istället övervägas att permanent omreglera anställningen till en lägre omfattning.

B) Ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Ledighet för att bedriva näringsverksamhet, utöver de sex månader på heltid som medarbetaren enligt Lag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet har rätt till, prövas utifrån samma utgångspunkter som enligt A) gäller för ledighet för Innehav av flera anställningar. Medarbetarens verksamhet får dock inte konkurrera med eller innebära väsentlig olägenhet för universitetets verksamhet.

C) Annan ledighet

Annan ledighet enligt Tjänstledighetsförordningen 10 b §, ska normalt endast beviljas för enstaka kortare perioder om det finns särskilda skäl för det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Ett undantag är emellertid partiell tjänstledighet för vilken särskilda skäl avseende medarbetarens familjesociala förhållanden åberopas. I sådana fall ska ledighet normalt beviljas.

Annan ledighet för att minska arbetstiden i syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv kan beviljas utifrån Villkorsavtalet 13 kap 3 a § efter en samlad bedömning av verksamhetens behov och medarbetarens önskemål.

För andra medarbetare som önskar minska sin arbetstid bör, bland annat av kostnadsskäl, övervägas att istället på samma sätt som A), permanent omreglera anställningen till en lägre omfattning.

D) Annat arbete inom universitetet

För tillsvidareanställd personal som sökt annat tidsbegränsat arbete inom universitetet eller som genom arbetsledningsbeslut ska utföra tidsbegränsat arbete vid annan enhet än den där den anställde har sin tillsvidareanställning gäller följande.

I de fall arbetsuppgifterna är av liknande karaktär eller normalt kan anses ingå i tillsvidareanställningen bör det tidsbegränsade arbetet i första hand utföras inom ramen för tillsvidareanställningen. En förutsättning för ett sådant tidsbegränsat arbete vid annan enhet är att det finns en skriftlig överenskommelse/arbetsledningsbeslut mellan berörda enheter om att arbetet ska utföras inom ramen för tillsvidareanställningen. En tidsbegränsad anställning, det vill säga ett nytt anställningsavtal, bör komma i fråga endast i de fall arbetsuppgifternas karaktär tydligt skiljer sig från dem som ingår i tillsvidareanställningen. Både en överenskommelse/arbetsledningsbeslut och ledighet för en visstidsanställning förutsätter dialog och samsyn mellan berörda chefer.

Varken intern utlåning genom överenskommelse/arbetsledningsbeslut eller tjänstledighet för annan anställning inom universitetet bör tillämpas för en längre period än två år. Om behovet kvarstår bör istället övervägas att permanent flytta anställningen till den andra enheten.

Prefekt/motsvarande kan besluta om avvikelse från reglerna.