

# Riktlinjer för vissa tjänstledigheter

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2024-12-19
Giltighetstid	Fr o m 2025-01-01 och tills vidare
	Aktualitetsgranskas senast 2027-12-10
Sammanfattning	Dokumentet innehåller riktlinjer för beviljande av vissa tjänstledigheter utöver sådana som enligt lag, förordning eller avtal ska beviljas.

## Riktlinjer för vissa tjänstledigheter

På den svenska arbetsmarknaden finns en omfattande reglering av olika typer av ledigheter. På det statliga området finns dessutom en del särbestämmelser. Lag, förordning eller kollektivavtal kan i vissa fall ge en medarbetare rätt till ledighet om förutsättningarna för att få vara ledig är uppfyllda (ibland kallat rättighetsledighet). I andra fall finns möjlighet till ledighet under förutsättning att arbetsgivaren beviljar ledigheten (ibland kallat skälighetsledighet). Arbetsgivaren väger då verksamhetens behov, möjligheter till kompetensförsörjning och intresse av att medarbetaren är i tjänst, mot medarbetarens intresse av att få den önskade ledigheten. En ledighet ska alltid tidsbegränsas.

När arbetsgivaren handlägger en ansökan om ledighet är det viktigt att vara konsekvent utifrån den så kallade likabehandlingsprincipen (RF 1 kap 9 §). Universitetets riktlinjer för tjänstledighet är avsedda att ge stöd för ett enhetligt och universitetsgemensamt sätt att bedöma ansökan om tjänstledighet enligt så kallade arbetsgivarventiler i Villkorsavtalet 13 kap 3 § och Tjänstledighetsförordningen 10 b §.

Enligt Villkorsavtalet 2 kap 1 § ska arbetsgivaren informera berörd personalorganisation innan beslut om att bevilja eller avslå en ansökan om ledighet enligt så kallade arbetsgivarventiler i Villkorsavtalet eller Tjänstledighetsförordningen (skälighetsbeslut). Vid Göteborgs universitet har parterna (MBL 2021-06-01) enats om att information till berörd personalorganisation endast behöver lämnas om arbetsgivaren avser att avslå ansökan om tjänstledighet. 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 de positiva effekter som uppstår i verksamheten genom att medarbetaren tar med sig erfarenheter och meriter tillbaka från 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 ny

ledighet beviljas. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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.

## **B. Ledighet för att bedriva näringslivsverksamhet**

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 för så kallad enskild angelägenhet**

Tjänstledighetsförordningen 10 b § ger möjlighet att bevilja en medarbetare tjänstledighet "om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet". En sådan ledighet bör normalt endast beviljas för enstaka kortare perioder.

Undantaget är dock partiell ledighet där medarbetarens familjesociala förhållanden åberopas. I sådana fall ska partiell ledighet normalt beviljas.

## **D. Annat arbete inom universitetet**

För tillsvidareanställd personal som sökt en annan tidsbegränsad anställning inom universitetet eller som genom arbetsledningsbeslut/överenskommelse ska utföra tidsbegränsat arbete vid en annan institution/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

---

<sup>1</sup> Motsvarande Villkorsavtalet 13 kap 2 §

<sup>2</sup> Motsvarande Villkorsavtalet 13 kap 2 §

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.

Prefekt/motsvarande kan besluta om avvikelse från riktlinjerna.