

Københavns Universitets aftale om oplysning vedrørende bibeskæftigelse¹

Københavns Universitet er en højt respekteret organisation, der yder et væsentligt bidrag til udviklingen i samfundet. For at beholde dette omdømme må det sikres, at der ikke kan opstå tvivl om institutionens og medarbejdernes uvildighed. Københavns Universitet lægger stor vægt på medarbejdernes dialog med det omgivende samfund og understøtter, at medarbejderne aktivt deltager i overførsel af viden til gavn for samfundet, og at de drager nytte af de erfaringer, der opnås gennem kontakt med det øvrige samfund.

Aftalen skal sikre, at der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved medarbejdernes integritet, og præcisere medarbejdernes retsstilling på nogle punkter.

Københavns Universitet ønsker således ikke unødigt at begrænse medarbejdernes adgang til bibeskæftigelse. Men det er vigtigt, at der er åbenhed omkring medarbejdernes bibeskæftigelse. Åbenheden sikres ved en ensartet indberetning af medarbejdernes bibeskæftigelse.

1. Denne aftale vedrører **kun oplysning om bibeskæftigelse**, som
 - a) på grund af bibeskæftigelsens art, omfang eller placering kan påvirke opfyldelsen af ansættelsesforholdet til universitetet, eller
 - b) som udføres i universitetets laboratorier m.m. eller med brug af universitetets apparatur m.m., eller
 - c) som er sammenfaldende med eller overlappende med den virksomhed, som udføres i universitetsstillingen.
2. Aftalen omfatter alle medarbejderkategorier.
 3. Medarbejderen har pligt til at oplyse sin overordnede om, at han eller hun ønsker at påtage sig en bibeskæftigelse af den art, der er beskrevet under 1 a eller 1 b, i rimelig tid inden bibeskæftigelsen påtages.
 4. Medarbejderen skal oplyse om bibeskæftigelse af den art, der er beskrevet under 1 c, på passende måde. For de videnskabelige medarbejdere kan dette f.eks. ske i forbindelse med deres årlige indberetning til institutlederen af udførte og planlagte arbejdsopgaver. For det teknisk administrative personale kan det f.eks. ske i forbindelse med en medarbejderudviklings samtale.
5. Oplysning om bibeskæftigelse skal ske på et særligt skema (se bilag 2).
 6. Denne aftale gælder fra 1. juli 2006. Bibeskæftigelse påtaget inden denne dato, som ikke allerede er oplyst, skal oplyses inden 1. januar 2007.

¹ Ved bibeskæftigelse forstås ethvert arbejde eller hverv, som ikke er en del af ansættelsesforholdet til universitetet, uanset om det er lønnet eller ulønnet. Som det fremgår af aftalen er det langt fra alle bibeskæftigelser, der skal indberettes.

7. Til denne aftale er knyttet to bilag: 1. Vejledning og 2. Oplysningsskema.

Vedtaget på HSU's møde den 20. juni 2006

Ralf Hemmingsen

Rektor, Formand

Poul Erik Krogshave

Næstformand

Bilag 1 - Vejledning²

Aftalen om oplysning vedrørende bibeskæftigelse skal sikre, at ledelsen har det ønskelige kendskab til medarbejdernes relevante bibeskæftigelser, og at medarbejderne ved, hvilke pligter de har. Den vedrører alene medarbejdernes pligt til at oplyse. Den hverken udvider eller indskrænker medarbejdernes ret til at påtage sig bibeskæftigelse.

Ad 1: Visse lovlige bibeskæftigelser har en karakter, så de må anses for uforenelige med universitetsstillingen. Kravene vil typisk være strengere jo højere i hierarkiet, stillingen befinder sig. Kravene kan også afhænge af den pågældendes fag.

Bibeskæftigelse, der har karakter af forskning eller forskningsformidling, skal selvsagt opfylde kravene til videnskabelig redelighed m.m.

Ad 2: Selv om aftalen gælder for alle kategorier af medarbejdere, er det ikke alle reglerne, som er relevante for alle medarbejdere. Deltidsbeskæftigede med få timers ansættelse har ikke den samme loyalitetsforpligtelse som fast ansatte; overordnet personale har videre pligter til at opføre sig på en måde, så de viser sig værdige til agtelse og tillid (dekorum) end underordnet personale. Det får betydning for pligten til at oplyse og for ledelsens ret til at give afslag.

Ad 3: Bibeskæftigelsen kan stride mod ansættelsesforholdet, fordi den griber ind i den arbejdstid, som medarbejderen skal anvende i universitetsstillingen. Dette er et forhold, som ansatte uden fast afgrænset arbejdstid, skal være særligt opmærksom på.

Bibeskæftigelsen kan også stride mod ansættelsesforholdet, fordi den strider mod den eksisterende loyalitetsforpligtelse; eksempelvis kan en ansat lærer ikke oprette en kursusvirksomhed, som konkurrerer med en ganske tilsvarende kursusvirksomhed, som universitetet har inden for hans eller hendes fag. Hvis virksomheden ikke strider mod den eksisterende loyalitetsforpligtelse, skal den ikke indberettes; eksempelvis skal en deltidslærer ikke indberette undervisning på en anden institution, ligesom en deltidsansat rengøringsmedarbejder ikke skal indberette arbejde for en anden arbejdsgiver, så længe arbejdet ikke strider mod ansættelsesforholdet til universitetet.

Hypeligt kræves der en tilladelse fra ledelsen, før den pågældende må påbegynde virksomheden; det gælder f.eks., hvis laboratorieudstyr skal anvendes til bibeskæftigelsen. Gennem de valgte eksempler er det søgt markeret, at det afgørende er, hvad der anvendes. Eksempelvis vil disse regler ikke gælde, hvis der kun anvendes en pc.

Der kan dog også være tale om borgerlige ombud eller andre hverv, som den ansatte har pligt eller ret til at udføre uden hensyn til universitetsledelsens opfattelse. Også i sådanne tilfælde er det væsentligt, at ledelsen kan disponere med viden om bibeskæftigelsens omfang m.m., f.eks. ansætte vikar eller omlægge undervisningsplaner. De skal derfor straks indberettes. Til denne kategori hører f.eks. hverv som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, domsmand etc.

² Reglerne om medarbejdernes ret til at påtage sig en bibeskæftigelse er i deres helhed ganske omfattende. De kan meget kort sammenfattes i, at Københavns Universitet som udgangspunkt som arbejdsgiver disponerer over lokaler, laboratorier m.m. og over medarbejdernes arbejdstid. Universitetet har endvidere også ret til i et vist omfang at kræve, at medarbejderne opfører sig ordentligt uden for arbejdstiden, f.eks. efterlever kravene til god videnskabelig skik og ikke pletter universitetets omdømme ved f.eks. grov kriminalitet.

Dette er dog kun udgangspunktet. Medarbejderne har i visse tilfælde pligt til at udføre hverv, som støder sammen med arbejdsforpligtelsen på universitetet, f.eks. som domsmænd. Medarbejderne har endvidere i et vist omfang ret til selv at bestemme over sin arbejdstid, f.eks. i kraft af forskningsfriheden eller ved at påtage sig hverv som tillidsrepræsentant.

Som nævnt er regelværket omfattende. En medarbejder, der vil orientere sig, kan tage udgangspunkt i funktionærlovens § 15 om retten til at påtage sig hverv uden for arbejdstiden, der kan varetages uden ulempe for virksomheden, og tjenestemandenslovens §§ 10 og 17 om, at den ansatte i og uden for tjenesten skal vise sig værdig til agtelse og tillid.

I aftalen er der valgt den neutrale brede formulering, at der skal oplyses om bibeskæftigelsen. Den dækker såvel situationer, hvor der kræves en forudgående tilladelse, som situationer, hvor universitetet ikke har nogen ret til at forbyde den pågældende bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen kan være undergivet særlige fravigelige eller ufravigelige regler, f.eks. om retten til opfindelser. Sådanne forhold reguleres gennem de almindelige regler for ansættelsesforholdet.

Ad 4. Som eksempler kan nævnes udarbejdelsen af artikler og bøger samt undervisnings- og foredragsvirksomhed udenfor Københavns Universitet.

Bilag 2
SKEMA til
OPLYSNING OM BIBESKÆFTIGELSE

Navn:	
CPR-nr.:	
Stilling:	
Institut/enhed:	

Bibeskæftigelse der på grund af art, omfang eller placering kan påvirke opfyldelsen af ansættelsesforholdet til universitetet (jvfr. aftalens pkt. 1 a)

Bibeskæftigelsens art	
Bibeskæftigelsens omtrentlige omfang (f.eks. udtrykt i timer pr. uge/måned/år)	
Bibeskæftigelsens tidsmæssige placering (udfyldes, hvis bibeskæftigelsen foregår i medarbejderens arbejdstid)	
Periode (startdato og evt. slutdato)	

Bibeskæftigelse der udføres i universitetets laboratorier m.m. eller med brug af universitetets apparatur m.m. (jvfr. aftalens pkt. 1 b)

Bibeskæftigelsens art	
Beskriv på hvilken måde og i hvilket omfang universitetets lokaler og/eller udstyr tænkes anvendt	
Periode (startdato og evt. slutdato)	

Bibeskæftigelse der er sammenfaldende, overlappende eller konkurrerende med den virksomhed, som udføres i universitetsstillingen (jvfr. aftalens pkt. 1 c)

Bibeskæftigelsens art	
Bibeskæftigelsens omtrentlige omfang (f.eks. udtrykt i timer pr. uge/måned/år)	

Periode (startdato og evt. slutdato)	

Tillidshverv, borgerligt ombud (kræver ikke tilladelse, men ledelsen forudsættes informeret af hensyn til planlægning af arbejdet)

Beskrivelse (art, omfang, startdato og evt. slutdato)	
--	--

Erklæring

Medarbejderen erklærer følgende:

1. Jeg kan med den indberettede bibeskæftigelse udfylde min stilling på Københavns Universitet i fuldt omfang, også uagtet eventuelt indgåede hemmeligholdelses- eller konkurrenceklausuler.
2. Bibeskæftigelsen skaber ikke tvivl om min habilitet i opfyldelsen af de almindelige pligter i forbindelse med mine arbejdsforpligtelser på Københavns Universitet.
3. Jeg er indforstået med, at denne indberetning journaliseres på min personalesag og omfattes af de almindelige regler om aktindsigt.

Medarbejderens underskrift	Rektor/dekan/ direktør/institutleder/ afdelingschef/kontorchef
Dato:	Set: Dato:

Lederens evt. bemærkninger, herunder f.eks. angivelse af, om der er givet tilladelse til anvendelse af universitetets udstyr og/eller lokaler:

--

- Kopi af skemaet udleveres til medarbejderen

