

[Tilføj denne side i navigationsvisningen for at få vist et sidebanner]

Tidsbegrænsede ansættelser

I ansættelsesforhold, hvor en arbejdsgiver ansætter en ergoterapeut, er det hovedreglen, at ergoterapeuten fastansættes, og at eventuel ophør skal varsles med et opsigelsesvarsel i.h.t. funktionærloven/overenskomsten. Tidsbegrænsede ansættelsesaftaler kan dog lovligt indgås, medmindre de er indgået for at omgå reglerne om opsigelsesvarsel.

Tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan være hensigtsmæssige, hvor det på forhånd ligger klart, hvor længe arbejdstageren skal være ansat, og hvor begge parter herefter i god tid kan indrette sig på, at fratræden skal ske.

1. Lov om tidsbegrænset ansættelse (Statsansatte og privatansatte)

a. Formålet med loven

I lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse er der fastsat regler, som har til formål, dels:

- at sikre *ikke forskelsbehandling* mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte for så vidt angår vilkårene for ansættelsen, dels
- at forhindre *misbrug* hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

b. Hvem gælder loven for

Loven gælder for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som sikrer de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i loven.

Der er ikke indgået kollektiv overenskomst på det statslige eller private område, der erstatter loven for så vidt angår Etf. medlemmer. Loven vil således gælde for privatansatte og statsansatte ergoterapeuter, herunder ansatte på CVU-skolerne, Arbejdstilsynet og statslige BST'er. Bemærk, at for ansatte på CVU-skolerne gælder andre regler vedr. fornyelse af tidsbegrænsede ansættelsesaftaler end for andre statsansatte, jf. pkt. e.

c. Hvornår er man tidsbegrænset ansat

Ifølge loven er der tale om en tidsbegrænset ansat, når ansættelsesforholdet er etableret direkte mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren (dvs. ikke vikarbureauvikarer), og når ansættelsesforholdet er fastsat til at udløbe f.eks. :

- til en bestemt dato, f.eks. den 31. januar 2005
- når en opgave er løst, f.eks. et projekt er afsluttet, eller
- når en bestemt begivenhed indtræder, f.eks. barselsorlov eller sygefravær ophører, men ikke pensionsalder, jf. § 3, stk. 3.

Det skal fremgå utvivlsomt, f.eks. i ansættelsesbrevet, under hvilke betingelser ansættelsen ophører. Den, der vil gøre tidsbegrænsningen gældende – typisk arbejdsgiveren – har bevisbyrden herfor. Kan aftale om tidsbegrænsning ikke bevises, anses ansættelsesforholdet for at være tidsbegrænset.

d. Forbud mod forskelsbehandling

Notat Tidsbegrænsede ansættelser

Ifølge lovens § 4 må løn – og arbejdsvilkår for tidsbegrænset ansatte ikke være mindre gunstige (men gerne mere gunstige) end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, udelukkende fordi de arbejder i en tidsbegrænset ansættelse. Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen dog lovlig.

Det afhænger af en konkret vurdering, om et forhold, som angives som begrundelse for forskelsbehandling, er objektivt, og dermed lovligt. Det fremgår ikke af loven, hvad der forstås ved objektive forhold. Forhold, som ikke er objektive forhold og som derfor ikke alene kan begrunde forskelsbehandling kan f.eks. være:

- budgetmæssige hensyn,
- stigning af omkostningerne,
- forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral,
- forskelsbehandling afhængig af en timegrænse begrundet i, at ansatte med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke har en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kan sammenlignes med andre arbejdstagere (med en længere arbejdstid).

Det bemærkes, at § 4 ikke beskytter den ansatte mod at blive ansat i en tidsbegrænset stilling og ikke i en tidsubegrænset stilling. Det er arbejdsgiverens afgørelse – i respekt af evt. kollektive overenskomster – om den lønmodtager, der skal ansættes, skal arbejde i en tidsbegrænset eller en tidsubegrænset ansættelse.

§ 4, stk. 2 fastslår, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes, hvor rettigheder optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde. Bestemmelsen betyder, at hvor rettigheder er knyttet til anciennitet, udmåles de i forhold hertil.

e. Fornyelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold – Forbud mod misbrug

I lovens § 5 er fastsat, hvornår flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan fornys, uden at der er tale om misbrug.

Ved **fornyelse af flere på hinanden følgende** tidsbegrænsede ansættelser forstås ansættelser, som hver for sig er tidsbegrænsede, og hvor der er en *tidsmæssig sammenhæng* mellem ansættelserne, uden at disse nødvendigvis skal være i umiddelbar tilknytning til hinanden. Desuden skal der være tale om mindst 2 tidsbegrænsede ansættelser.

Hvis der ikke er tale om fornyelse af ansættelserne, men om flere adskilte ansættelser, er den ansatte ikke beskyttet af § 5.

Eksempler på lovlige fornyelser af tidsbegrænsede ansættelser:

I § 5, stk. 1, nr. 1-3 er angivet eksempler på, hvornår en fornyelse af ansættelsen er **objektivt begrundet** og dermed lovligt kan ske. Angivelsen er ikke udtømmende.

Der er tale om fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
3. der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Notat Tidsbegrænsede ansættelser

Det er f.eks. således i orden i henhold til nr. 1., at en tidsbegrænset ansat medarbejder er ansat i et barselsvikariat for én ansat og efterfølgende bliver ansat tidsbegrænset i et barselsvikariat for en anden konkret ansat. Eller den tidsbegrænset ansatte kan være barselsvikar og efterfølgende sygevikar for den samme eller en anden person.

Særligt om CVU-skoler:

I § 5, stk. 2 er fastsat en undtagelse til § 5, stk. 1, hvorefter fornyelse af en tidsbegrænset ansættelsesaftale for ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved visse statslige institutioner, kan ske **uden** at der er en objektiv begrundelse herfor. Til gengæld kan fornyelse kun ske op til 2 gange.

CVU-skolerne er omfattet af denne bestemmelse. Bestemmelsen indebærer, at man kan være ansat i alt 3 tidsbegrænsede ansættelser, der følger efter hinanden, når der er en naturlig tidsmæssig sammenhæng mellem ansættelserne. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvor ansættelsesforholdet fornys hvert semester/år uden afbrydelser. Det bemærkes, at der skal være tale om ansættelse i samme stilling, f.eks. undervisning i samme fag, for at bestemmelsen finder anvendelse. Ændres stillingens indhold, f.eks. fordi den ansatte underviser i et nyt fag, er der ikke tale om fornyelse, men om et nyt ansættelsesforhold.

Reglen indebærer, at efter 2 fornyelser af en tidsbegrænset ansættelse må CVU-skolen fastansætte medarbejderen, eller undlade at forny ansættelsesforholdet.

Loven gælder for ansættelsesforhold, som fornyes efter lovens ikrafttræden den 1. juni 2003. Ansættelsesforhold, som er igangværende den 1. juni 2003 betragtes som 1. ansættelsesforhold.

2. KTO Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse ((Amts)-Kommunaltansatte)

I amter og kommuner er ergoterapeuter dækket af rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem KL, ARF, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO. Rammeaftalen, der trådte i kraft den 1. juni 2002, træder således i stedet for loven for ansatte, der er omfattet af rammeaftalen, jf. rammeaftalens § 2.

Formålene med rammeaftalen er de samme som i loven, nemlig:

- dels at sikre *ikke forskelsbehandling*, jf. rammeaftalens § 4,
- dels at forhindre *misbrug* via fornyelse af på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, jf. rammeaftalens § 5.

Ikke-forskelsbehandling

Princippet om ikke-forskelsbehandling indebærer, at ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige ansatte, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Som et eksempel på et objektive forhold kan nævnes, at de centrale parter i aftalen har fastslået, at tidsbegrænsede ansættelser til og med 1 månedes ansættelse ikke har krav på samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte.

Hvis der i overenskomsterne er bestemmelser, som er forskellige for tidsbegrænsede ansatte og fastansatte, skal der være objektive forhold, som begrunder bestemmelserne. Rammeaftalen indeholder særlige bestemmelser om optjening af pension som timelønnet vikar. Bestemmelserne er implementeret i overenskomsterne pr. 1. april 2002, hvor det ligeledes fremgår, hvilken pensionsret, der opnås.

Bestemmelser om misbrug

Fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse skal være begrundet i en objektiv omstændighed. Rammeaftalen indeholder en række eksempler på objektive forhold, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, fx forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel,

ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign. Der kan i overenskomsterne være angivet supplerende objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse.

Tilkaldevikarer er ikke omfattet af bestemmelsen om at hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelser. For denne type tidsbegrænsede ansættelser kan der være tale om flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser uden, at der foreligger misbrug.

Rammeaftalen tager ikke stilling til, hvor mange gange en tidsbegrænset ansættelse kan forlænges. Grænsen herfor skal findes i den funktionær-retlige praksis, hvorefter en tidsbegrænset ansættelse normalt ikke kan forlænges mere end 3 gange, forudsat at tidsbegrænsningen er objektivt begrundet.

Andre bemærkninger

KL og Amtsrådsforeningen har i december 2002 udsendt administrationsgrundlag til aftalen (bilag 3 og 4 til Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse). Administrationsgrundlaget indeholder fortolkningsbidrag og konkrete eksempler til aftalen, navnlig i relation til time-lønnedes overgang til ansættelse som månedslønnet. Administrationsgrundlaget har været drøftet med KTO. Resultatet af disse drøftelser er, at KTO ikke har bemærkninger til administrationsgrundlaget.

KL har den 8. oktober 2003 udsendt en administrativ information om ændring af funktionærloven pr. 1. juni 2003 og betydningen heraf for ansættelse af tidsbegrænset ansatte. Ifølge KL er informationsskrivelsen et supplement til administrationsgrundlaget. KTO har i et brev til KL fremsat en række bemærkninger til informationsskrivelsen, herunder at informationsskrivelsen ikke har været drøftet med KTO, og derfor alene er udtryk for KL's opfattelse.

3. Opsigelsesvarsel

De almindelige opsigelsesvarsler i henhold til FUL § 2, stk. 2 gælder som hovedregel også for en tidsbegrænset ansættelse, hvor ansættelsen bringes til ophør forud for det tidspunkt, hvor ansættelsen ville udløbe efter aftalen.

Hvis ansættelsesforholdet ikke er opsagt til ophør forud for det aftalte tidspunkt, jf. pkt. 1.c, ophører dette uden varsel.

Tidsbestemte ansættelser kan fornys, medmindre dette sker for at omgå opsigelsesvarslerne i § 2. Der er med andre ord en grænse for hvor mange gange og hvor længe, tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan afløse hinanden uden at komme i strid med FUL § 2. Der er tale om en konkret vurdering, hvor det afgørende vil være, om der er en fornuftig grund til tidsbegrænsningen, f.eks. vikaransættelse i forskellige stillinger med forskelligt indhold og af forskellige årsager, f.eks. sygdom, barsel mv. F.eks. vil 4 tidsbestemte ansættelser lige efter hinanden over en samlet periode på omkring 2 år, blive betragtet som omgåelse, med den konsekvens, at ansættelserne vil blive betragtet som én sammenhængende ansættelse, og hvor opsigelse skal varsles.

Det følger af FUL § 2, stk. 4 og stk. 6, at såfremt arbejdsgiveren hhv. arbejdstageren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent **midlertidig** karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer udover 1 måned, finder reglen i FUL § 2, stk. 2, nr. 1 ikke anvendelse. Dvs. at arbejdsgiveren/arbejdstageren kan opsiges arbejdsforholdet uden varsel, såfremt arbejdet er midlertidigt og maksimalt varer 1 måned.

4. Behandling af sager om tidsbegrænset ansættelse

TR skal være opmærksom på, at der ikke sker forskelsbehandling af ansatte i tidsbegrænsede stillinger, jf. lovens § 4 og KTO Rammeaftalen § 4. Konstateres det, at en ansat forskelsbehandles, skal TR – på arbejdstagerens vegne - protestere herimod overfor arbejdsgiveren. Opnås der ikke enighed mellem parterne, fremsendes sagen til fællessekretariatet, som varetager den videre behandling af sagen i forhold til arbejdsgiveren.

I sager om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, skal TR være opmærksom på, at fornyelsen skal være begrundet i objektive forhold, jf. lovens § 5

Notat Tidsbegrænsede ansættelser

og KTO Rammeaftalen § 5. Er der ikke tale om objektive grunde, skal TR – på arbejdstagerens vegne – protestere overfor arbejdsgiveren imod tidsbegrænsningen. TR på CVU-skolerne skal være opmærksom på at tidsbegrænsede ansættelser kun kan fornyes 2 gange, jf. pkt. 1.e. Efter 2. fornyelse bør der ske fastansættelse. Opnås der ikke enighed mellem parterne, fremsendes sagen til fællessekretariatet, som varetager den videre behandling af sagen i forhold til arbejdsgiveren.

På det (amts)kommunale område, henhører sager om overtrædelse af Rammeaftalen under Arbejdsretten.

På det statslige og det private område, henhører sager om overtrædelse af lov om tidsbegrænset ansættelse under de civile domstole.

[Tilføj denne side i navigationsvisningen for at få vist hyperlinks]