

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

**Rammeaftale om
tidsbegrænset ansættelse
pr. 1. juni 2002**

med KTO's kommentarer

INDHOLDSFORTEGNELSE

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse	5
Bemærkninger til aftalen	6
§ 1 Formål	7
§ 2 Anvendelsesområde	8
§ 3 Definitioner	9
§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling	10
§ 5 Bestemmelser om misbrug	13
§ 6 Særlige bestemmelser om pension	17
§ 7 Information og beskæftigelsesmuligheder	18
§ 8 Information og høring	19
§ 9 Tvister	20
§ 10 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse	20

Bilagsoversigt

Bilag 1: Bilag 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.....	23
Bilag 2: Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP	25
Bilag 3: KL, administrativ information om administrationsgrundlag til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse	37
Bilag 4: Amtsrådsforeningen, Personaleadministrativ information vedrørende rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse	45

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

KTO'S KOMMENTARER

Rammeaftalen har to hovedformål: At undgå forskelsbehandling mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte og at hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Efter indgåelsen af rammeaftalen drøftede de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO en række spørgsmål, som aftalen gav anledning til.

I december 2002 udsendte KL og Amtsrådsforeningen et administrationsgrundlag til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse (jf. bilag 3 og 4). Administrationsgrundlaget indeholder fortolkningsbidrag og konkrete eksempler til aftalen, navnlig i relation til timelønnedes overgang til ansættelse som månedslønnet. KTO har ligeledes orienteret medlemsorganisationerne om administrationsgrundlaget.

Administrationsgrundlaget har været drøftet med KTO. Resultatet af disse drøftelser er, at KTO ikke har bemærkninger til det udsendte administrationsgrundlag.

Det skal understreges, at KTO/medlemsorganisationerne ikke hermed har fraskrevet sig adgangen til at anlægge voldgiftssager om fortolkning af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse/overenskomsten.

Det har i drøftelserne med de (amts)kommunale arbejdsgivere været afgørende for KTO, at der ikke i forbindelse med rammeaftalens indgåelse blev aftalt en ændring af den praksis, der havde udviklet sig i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser. Som altovervejende hovedregel kan man derfor sige, at når man eksempelvis skal tage stilling til spørgsmål, der relaterer sig til månedsgrænsen, for eksempel hvornår en person skal overgå til månedsløn, skal man bruge den praksis, der fandtes i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS¹) indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i kommuner og amter.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale.

KTO'S KOMMENTARER

Direktiv 99/70 inklusiv rammeaftalen er optrykt som bilag 2 til denne aftale.

På det (amts)kommunale område blev der ved OK-99 underskrevet et bilag om "Samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området". Det fremgår bl.a. af bilaget, at "Parterne er enige om, at EU-direktiver, der fremsætter regler om arbejdsretlig regulering mv., løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster". Nærværende aftale er en udmøntning af denne enighed.

For at sikre implementeringen har parterne i flere paragraffer ordret anvendt formuleringerne fra direktivet. Det er forklaringen på, at aftalen rent sprogligt kan virke lidt tung. Aftalen skal forstås og fortolkes inden for rammerne af – og i overensstemmelse med EU-direktivet og den europæiske rammeaftale.

Ved organisationernes specielle forhandlinger foretages der nødvendige tilpasninger af de enkelte overenskomster for så vidt angår regler om løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænset ansatte. I forbindelse med rammeaftalens indgåelse blev der ikke aftalt en ændring af den praksis, der havde udviklet sig i relation til de hidtil gældende timelønsgrenser. Som altovervejende hovedregel kan man derfor sige, at når man eksempelvis skal tage stilling til spørgsmål,

¹ CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere
EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på det kommunale / amtskommunale arbejdsmarked.

§ 1 Formål

Stk. 1.

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

KTO'S KOMMENTARER

der relaterer sig til månedsgrænsen, for eksempel hvornår en person skal overgå til månedsløn, skal man bruge den praksis, der fandtes i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser.

KTO og de kommunale arbejdsgivere har fremsendt rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse til orientering til Beskæftigelsesministeriet.

Såfremt Beskæftigelsesministeriet finder anledning til at fremsætte bemærkninger kan aftalen/KTO's kommentarer eventuelt blive ændret. KTO's medlemsorganisationer vil i givet fald blive orienteret herom.

Det følger af § 8, nr. 3, i den europæiske rammeaftale (jf. bilag 2), at implementeringen af EU-direktivet ikke er en gyldig begrundelse for at sænke det generelle beskyttelsesniveau, for de medarbejdere, der er omfattet af aftalen. Tilsvarende gør sig gældende i forhold til overenskomsternes eventuelle bestemmelser om tidsbegrænset ansættelse.

Aftalen har 2 centrale formål:

1. At ligestille tidsbegrænset ansatte med fastansatte (Princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. aftalens § 4), og
2. At undgå misbrug i form af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller forhold ("misbrugs"bestemmelsen, jf. aftalens § 5).

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

§ 2 Anvendelsesområde

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som kommunen/amtet har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælleskommunale/amtsslige virksomheder.
 - a) Rammeaftalen omfatter ikke erhvervsmæssig grunduddannelse, lærlinge- og elevuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.
 - b) Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

Definitionen af anvendelsesområdet indebærer, at alle medarbejdere på det (amts)-kommunale område er omfattet af rammeaftalen jf. dog litra a og b straks nedenfor.

Parterne har i forbindelse med implementeringen af direktivet anvendt hjemlen i § 2 i den europæiske rammeaftale til at beslutte, at denne aftale ikke gælder de i litra a og b nævnte ansættelsesforhold.

Det fremgår af bilag 1, hvilke offentligt støttede ordninger, der omfattes af aftalen.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

§ 3 Definitioner

I denne Rammeaftale forstås ved:

Stk. 1.

”En person med tidsbegrænset ansættelse”:

En person som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en kommune/amt, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og kommunen/amtet, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Det afgørende kriterium for, om der er tale om en person med tidsbegrænset ansættelse er, jf. bestemmelsens ordlyd, at tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, så som en bestemt dato eller færdiggørelse af en bestemt opgave. Det er således uden betydning, om den pågældende er deltidsansat eller timelønnet.

Efter dansk retspraksis skal det stå den ansatte klart inden tidspunktet for tiltrædelsen, at ansættelsen er tidsmæssigt begrænset. I modsat fald må ansættelsen anses for tidsubegrænset med den konsekvens, at et ansættelsesophør skal varsles efter overenskomstens/funktionærlovens bestemmelser. Der henvises i øvrigt til aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

Definitionen af, hvornår en person anses for tidsbegrænset ansat indeholder ikke nogen nedre grænse for længden af et ansættelsesforhold. Det betyder, at alle midlertidige ansættelser, uanset hvor kortvarige de er, er omfattet.

Vikarbureauvikarer er undtaget fra den europæiske rammeaftale og dermed også denne aftale. Et forslag til direktiv om vikarbureauvikarer var ultimo 2002 til behandling i Rådet.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Stk. 2.

”En sammenlignelig fastansat”:

En fastansat i samme virksomhed, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme kommune/amt, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det kommunale/-amtskommunale arbejdsmarked.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1.

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

KTO'S KOMMENTARER

Det vil typisk være tilfældet, at en tidsbegrænset ansat og en sammenlignelig fastansat er omfattet af samme overenskomst.

Bestemmelsen fastslår princippet om forbud mod diskrimination af tidsbegrænset ansatte.

Ikke-diskriminationsprincippet indebærer generelt, at to personer, persongrupper mv., som anses for sammenlignelige, skal behandles identisk, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Overenskomsterne kan indeholde bestemmelser, som er forskellige for tidsbegrænsede ansatte og ansatte uden tidsbegrænsning, men disse skal således være begrundet i objektive forhold.

Hvorvidt der er tale om et objektive forhold er underlagt EF-domstolens fortolkning. Det betyder, at hvis en tvist herom behandles ved en faglig voldgift, kan voldgiftsretten forelægge EF-domstolen et præjudicielt spørgsmål. Et præjudicielt spørgsmål er et

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågældende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom, jf. dog også § 6 om særlige bestemmelser om pension.

Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2, stk. 4 (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold.

KTO'S KOMMENTARER

spørgsmål der må afgøres førend, sagens hovedspørgsmål for voldgiftsretten kan afgøres. Der henvises i øvrigt til § 9 om tvister og kommentaren dertil.

I bemærkningen til § 4, stk. 1, er nævnt **3 objektive forhold**:

For det første har parterne fastslået, at tidsbegrænsede ansættelser til og med 1 måneds ansættelse, ikke har krav på forholdsmæssige rettigheder. Den tidsbegrænset ansatte kan dog have pensionsrettigheder i henhold til § 6.

Personer, der ansættes tidsbegrænset i mere end 1 måned skal have samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte. Hvis eksempelvis en fastansat omfattes af en pensionsordning efter 1 års ansættelse, så skal en tidsbegrænset ansat ligeledes omfattes efter 1 år.

I forbindelse med implementeringen af rammeaftalen i overenskomsterne ved OK-02 er de hidtidige 3-månedsgrenser for timelønsansættelse (eller de i overenskomsten hidtil gældende timelønsgrænser) således ændret til 1 måned for på den måde at give personer, der ansættes tidsbegrænset i mere end en måned, samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte. Nogle få overenskomster følger dog ikke den nævnte afgrænsning mellem time- og månedslønnede.

For det andet har parterne præciseret, at ansættelsesforhold efter funktionærlovens § 2, stk. 4, er et objektive forhold. KTO har i december 2002 haft et udkast til lov om ændring af funktionærloven (gennemførelse af direktivet om tidsbegrænset ansættelse) til høring. Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at lovforslaget forventes fremsat i Folketinget ultimo februar 2003, det vil sige efter redaktionens afslutning. I udkastet indgår en ændring af funktionærlovens § 2, stk. 4, der indebærer, at den hidtidige 3-måneders

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 2.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløns, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.

KTO'S KOMMENTARER

grænse i bestemmelsen ændres til en 1-månedsgrense. En sådan ændring vil betyde, at § 2, stk. 4, herefter ikke vil have en selvstændig betydning på det (amts)-kommunale område, idet det følger af aftalen, at personer i tidsbegrænset ansættelse af mere end 1 måneds varighed skal have samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte, herunder opsigelsesvarsler.

Funktionærlovens § 2, stk. 4 lyder: ”Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse”. Stk. 2, nr. 1, fastslår, at opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.

For det tredje fremgår det af bilag 1, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige lønvilkår, hvilket følgerig er et objektivi forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

Princippet om ”pro rata temporis” – også kaldet ret til en forholdsmæssig ydelse - er et generelt gældende princip i Danmark. Pro rata gælder i princippet for såvel løn som øvrige rettigheder.

Parterne har i forhandlingerne om aftalen været enige om, at forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder som alt overvejende hovedregel er hensigtsmæssigt. Parterne har ikke kunnet fremkomme med et eksempel, der illustrerer en situation, hvor det helt åbenbart ikke er hensigtsmæssigt. En tilsvarende bestemmelse findes i rammeaftalen om deltidsarbejde, hvor parterne heller ikke indtil dato har haft konkrete eksempler på situationer, hvor det helt åbenbart ikke er hensigtsmæssigt.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Stk. 3.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bemærkning:

Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.

§ 5 Bestemmelser om misbrug

Stk. 1.

For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen betyder, at organisationerne skal være opmærksomme på behov for eventuelle konsekvensrettelser i overenskomsterne.

Som et eksempel på en ændring i en aftale kan nævnes den fælleskommunale gruppe-livsftale, hvor 9-månedersreglen for oprettelse af gruppelivsordningen for midlertidigt beskæftigede nedsættes til 6 måneder fra den 1. juni 2002.

Bestemmelsen skal forhindre misbrug ved gentagne tidsbegrænsede ansættelser og gælder for samtlige ansatte omfattet af aftalen, dog jf. stk. 4 om tilkaldevikarer.

Der er ikke i rammeaftalen taget stilling til antal gange eller perioder, hvori der kan ske forlængelser. Dette grundlag skal findes i den funktionærretlige retspraksis, hvor det er fastslået, at flere midlertidige eller tidsbegrænsede ansættelser efter hinanden kan medføre, at aftalen om midlertidighed-/tidsbegrænsningen anses som en omgåelse af funktionærlovens/overenskomstens regler om opsigelsesvarsler. I sådanne omgåelsestilfælde har den ansatte krav på fx opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2/overenskomstens bestemmelser.

Praksis viser, at vurderingen af, om der foreligger adskilte ansættelsesforhold, eller om ansættelsesforholdene må betragtes som ét kontinuerligt forhold, beror på en konkret vurdering af de faktiske omstændigheder,

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

hvor der bl.a. lægges vægt på følgende forhold:

- Er der skabt en berettiget forventning hos den ansatte om fast ansættelse?
- Har arbejdsgiverens brug af tidsbegrænsede ansættelser været velbegrundet?
- Antallet af forlængelser.
- Den samlede tidsmæssige udstrækning af tidsbegrænsede ansættelser.
- Vikarieres der for én eller flere forskellige personer?

Afhængig af de konkrete omstændigheder vil 2-3 forlængelser formentligt blive accepteret af domstolene, idet der dog henvises til domspraksis på området og den juridiske litteratur herom.

Ved OK-02 er det aftalt, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven. Det betyder, at de også omfattes af ovenstående praksis om forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser og omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsel. De aftalte funktionærvilkår implementeres i fornødent omfang via overenskomsterne.

”Sådanne aftaler” omfatter individuelle og kollektive aftaler.

Det er ikke et krav, at den objektive grund for forlængelse anføres i ansættelsesbrevet eller i andet skriftligt materiale. På forespørgsel skal den objektive grund, som lægges til grund for forlængelsen, dog kunne oplyses.

Stk. 2.

De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrig kompetenceudvikling.
- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/ arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

KTO's rammeaftale implementerer EU-direktivets bestemmelser om misbrug, ved at det i stk. 2 er angivet, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde fornyelse af kontrakter om tidsbegrænset ansættelse. Supplerende objektive omstændigheder kan angives i de enkelte overenskomster.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Bemærkning:

På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 3.

Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstområde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

Stk. 4.

En tilkaldevikar, der – i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en kommune eller et amt – tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt opståede behov, er ikke omfattet af stk. 1 – 3.

KTO'S KOMMENTARER

Parternes implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse er ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle beskyttelsesniveau for de medarbejdere, der er omfattet af aftalen.

Bilag 1 undtager personer i en række offentligt støttede ordninger fra aftalens § 5, stk. 1 og 2, jf. i øvrigt bilag 1.

Stk. 3, 1. afsnit omhandler konkrete sager om misbrug i form af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Sådanne sager kan forfølges ved faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstområde gældende hovedaftale. I situationer, hvor en medarbejder over en længere periode har mange ansættelsesforhold, der indebærer, at vedkommende løbende er beskæftiget i mange timer, kan domstole og voldgiftsretter efter omstændighederne nå frem til, at ansættelsesforholdet har så fast en karakter, at omgængelseshensyn må føre til, at medarbejderen bevarer sine rettigheder.

For uoverensstemmelser om rammeaftalen henvises til § 9, Tvister.

Parterne har valgt ikke at indskrive en generel definition af en tilkaldevikar, da det findes mest hensigtsmæssigt at anvende allerede eksisterende definitioner, hvad enten de baseres på overenskomster eller praksis.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

Det skal stå den ansatte klart ved tiltrædelsen, at den pågældende ansættes som tilkaldevikar, og at der er tale om ”pludseligt opståede behov”. Det anbefales derfor, at dette præciseres i ansættelsesbrevet, eventuelt med en henvisning til overenskomstens bestemmelser herom.

Bestemmelsen indebærer, at tilkaldevikarer kan have flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold uden, at der foreligger misbrug.

Men en person, der er ansat som tilkaldevikar i mere end 1 måned er omfattet af § 4 om ikke-diskrimination og forholdsmæssige rettigheder, jf. i øvrigt § 4.

§ 6 Særlige bestemmelser om pension

Stk. 1

En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. juni 2002.

Bestemmelsen fastslår, hvorledes der optjenes pension som timelønnet vikar. Bestemmelsen er implementeret i overenskomsterne gældende pr. 1. april 2002, hvor det ligeledes fremgår, hvilken pensionsret, der opnås efter bestemmelsen.

Bestemmelsen betyder fx at en person, der

- I 2003 har 2 ugers beskæftigelse med gennemsnitligt 8 timer eller mere (fx 15 timer i den ene uge og 2 timer i den anden uge),
- I 2004 har 28 ugers beskæftigelse med gennemsnitligt 8 timer eller mere, og
- I 2005 har 22 ugers beskæftigelse med gennemsnitligt 8 timer eller mere

omfattes af en pensionsordning efter 22. uge i 2005.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

Både optjening af 52 ugers karens og retten til pension efter 52 uger er uafhængig af, hvorvidt den pågældende har været/er beskæftiget som måneds- eller timelønnet.

Det vil fx sige, at en person, der har været ansat som månedslønnet i et barselsvikariat af 11 måneders varighed, og personen efterfølgende ansættes som timelønnet (og dermed optjener pension efter rammeaftalen § 6) kan medregne disse 11 måneder i optjening af pensionskarens. Tilsvarende gør sig gældende i den omvendte situation, hvor en timelønnet overgår til ansættelse på månedsløn. Der henvises i øvrigt til et fortolkningsbidrag om pensionsbestemmelser aftalt mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. Af fortolkningsbidraget fremgår fx parternes forståelse af udtrykket ”anciennitet”. Fortolkningsbidraget (med titlen ”Fortolkningsbidrag til KTO-forlig 1989, punkt 2.21, og KTO-forlig af 25. februar 1999, punkt 4”) er tilgængelig på KTO’s hjemmeside www.kto.dk. Ved redaktionens afslutning var der endnu ikke udsendt et revideret fortolkningsbidrag, hvori relationerne til denne rammeaftale er indarbejdet.

Bemærkning:

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

§ 7 Information og beskæftigelsesmuligheder

Stk. 1.

Kommunen/amtet skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre

Bemærkningen indebærer fx, at en person, der i et tidligere (amts)kommunalt ansættelsesforhold havde en pensionsordning, og som har fx 2 timers beskæftigelse som timelønnet vikar, omfattes af pensionsordningen.

Det anbefales, at det drøftes i MED/SU-systemet, hvorledes (amts)kommunen bedst muligt kan efterleve bestemmelserne i § 7 om information og beskæftigelsesmuligheder samt § 8, stk. 2, om information om tidsbegrænset ansættelse.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i kommunen/amtet og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2.

Kommunen/amtet skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 8 Information og høring

Stk. 1.

Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge tillidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

Bemærkning:

Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.

Stk. 2.

Kommunen/amtet bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i kommunen/amtet til de eksisterende samarbejdsudvalg og MED-udvalg.

KTO'S KOMMENTARER

Der henvises til aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Der henvises til kommentaren til § 7. Information og beskæftigelsesmuligheder.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

KTO'S KOMMENTARER

§ 9 Tvister

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) af 17. maj 1991.

Det fremgår af retstvistaftalen, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem (amts)kommunen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/-afdeling/faglige klub. Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/den (amts)kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/-forhandling mellem KTO og den (amts)kommunale arbejdsgiverpart.

Fører forhandlingerne mellem KTO og den (amts)kommunale arbejdsgiverpart ikke til en forligsmæssig løsning, er det i retstvistaftalen angivet, i hvilket forum tvisten kan videreføres.

Vedrørende konkrete sager om misbrug ved forlængelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser henvises til § 5, stk. 3, 1. afsnit.

§ 10 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2.

Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Stk. 3.

Rammeaftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om Rammeaftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 1. juli 2002

For

KL

Ole Andersen / Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Tine Holst

For

Københavns Kommune

Jan Tønners / Anne-Grete Veraae

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye / Lis Frank

For Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

KTO'S KOMMENTARER

Den særlige opsigelsesbestemmelse, der indebærer, at aftalen fortsat er gældende uanset opsigelse, hænger sammen med, at der er tale om aftaleimplementering af et EU-direktiv, der fordrer, at aftaler er af mere permanent karakter.

Som konsekvens af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv., samt parternes tilpasning og justering af rammeaftalen om socialt kapitel i forhold hertil, har parterne revideret bilag 1 til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. Det reviderede bilag erstatter bilag 1, som blev udsendt sammen med rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse den 1. juli 2002.

Bilag 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Ad § 2: Aftalens anvendelsesområde

Af direktivets bilag § 2 stk. 2 litra b følger at:

”Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med: Ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration eller omskoling”.

- I. Parterne er i medfør heraf enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *ikke er omfattet* af denne aftale:
 - Vejledning og opkvalificering efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - Virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - Tilbud til personer omfattet af integrationslovens § 23a og § 23b om vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik.
 - Tilbud om revalidering i henhold til § 56 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - Tilbud om ansættelse i løntilskud for personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension.
 - Voksenlærlinge (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 68 stk.2, bekendtgørelse nr. 547 af 19/06/2003 om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne og bekendtgørelse nr. 794 af 18/09/2003 om tilskud til (amts)kommuner, der indgår elevkontrakt med voksne).

- II. Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger er *omfattet* af rammeaftalen:
 - Job med løntilskud for:
 - Ledige der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige),

- Ledige der modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik,
 - Personer der modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik ikke alene på grund af ledighed,
 - Personer omfattet af integrationslovens § 23c.
- Fleksjob.
 - Tilbud med løntilskud for personer med handicap jf. § 58 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Begrundelsen for at ordninger under pkt. II er omfattet af rammeaftalen er, at disse ordninger ikke er tilrettelagt med sigte på uddannelse eller omskoling, samt at lovgivning herom har bestemmelser, som fastslår, at overenskomstbestemmelser samt øvrige ansættelsesretlige love gælder for disse personer, jf. rammeaftale om socialt kapitel. For nogle ordninger er der i lovgivningen særlige lønbestemmelser, idet lønnen heri ikke kan overstige et bestemt maksimum.

Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige lønvilkår, hvilket følgelig er et objektivt forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

Ad § 5: Bestemmelser om misbrug

Følgende personer i offentligt støttede ordninger er *ikke omfattet* af bestemmelserne i § 5 stk. 1 og stk. 2 om misbrug: Personer ansat med løntilskud, som er:

- Ledige dagpenge-, starthjælps- og kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af integrationsloven.

Begrundelsen herfor er, at disse job pr. definition er tidsbegrænsede, og at eventuelt flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er begrundet i et beskæftigelsesfremmende/integrationsmæssigt sigte.

BILAG 2

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 139, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Som følge af Amsterdam-traktatens ikrafttræden er bestemmelserne i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken - der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, blevet indsat i sidstnævnte traktat som artikel 136-139;
- (2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til traktatens artikel 139, stk. 2, i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
- (3) i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, er det blandt andet fastsat, at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikarbureauarbejde og sæsonarbejde;
- (4) Rådet har hverken været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til Rådets direktiv vedrørende konkurrenceforvridninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold(1), som ændret, eller forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold(2);
- (5) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, som tager sigte på "fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav";

BILAG 2

- (6) i Rådets resolution af 9. februar 1999 om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen opfordres arbejdsmarkedets parter på alle relevante niveauer til at forhandle aftaler om en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed;
- (7) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed;
- (8) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, har atter konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;
- (9) de generelle tværfaglige organisationer, dvs. Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har i en fælles skrivelse af 23. marts 1998 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i den pågældende aftale; de anmodede i en fælles skrivelse Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder; Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 30. marts 1999;
- (10) de omtalte tværfaglige organisationer indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse; de fremsendte en fælles anmodning til Kommissionen om, at rammeaftalen iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen, jf. artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
- (11) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om "visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen"(3) anmodet arbejdsmarkedets parter om at gøre brug af deres mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de problemer og den virkelighed, der findes på arbejdsmarkedet;
- (12) i indledningen til den europæiske rammeaftale om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, tilkendegav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje, om det er nødvendigt at indgå lignende aftaler for andre fleksible arbejdsformer;

BILAG 2

- (13) arbejdsmarkedets parter har ønsket at være særligt opmærksom på tidsbegrænset ansættelse, samtidig med at de har tilkendegivet, at de har til hensigt at overveje, om det er nødvendigt med en lignende aftale for arbejde formidlet af vikarbureauer;
- (14) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold;
- (15) gennemførelsen af rammeaftalen sker mest hensigtsmæssigt ved et direktiv, jf. traktatens artikel 249; aftalen vil således blive bindende for medlemsstaterne med hensyn til, hvilke mål der skal nås, hvorimod det overlades til medlemsstaterne at bestemme form og midler;
- (16) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 5 kan de mål, som forfølges med direktivet, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og de kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv overskrider ikke det, der er nødvendigt for at nå disse mål;
- (17) hvad angår de udtryk, der er anvendt i rammeaftalen uden at være specifikt defineret deri, overlader direktivet det til medlemsstaterne at definere disse udtryk i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, ligesom det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og som anvender tilsvarende udtryk, forudsat at nævnte definitioner ikke er i modstrid med rammeaftalens indhold;
- (18) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 20. maj 1998 om tilpasning og udvikling af den sociale dialog på fællesskabsplan udarbejdet sit forslag til direktiv under hensyntagen til de underskrivende parters repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af de enkelte bestemmelser i rammeaftalen; de underskrivende parter skal samlet have en tilstrækkelig repræsentativ status;
- (19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken informeret Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt dem aftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;
- (20) Europa-Parlamentet vedtog den 6. maj 1999 en beslutning om rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter;
- (21) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er omhandlet i traktatens artikel 136 –

BILAG 2

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Nærværende direktiv har til formål at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP).

Artikel 2

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 10. juli 2001 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest på denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan, hvis særlige vanskeligheder gør det påkrævet - efter høring af arbejdsmarkedets parter - eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst, disponere over yderligere maksimalt et år. De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold.

De i stk. 1 nævnte bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til nærværende direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 28. juni 1999.

På Rådets vegne

M. NAUMANN

Formand

- (1) EFT C 224 af 8.9.1990, s. 6 og EFT C 305 af 5.12.1990, s. 8.
- (2) EFT C 224 af 8.9.1990, s. 4.
- (3) EFT C 368 af 23.12.1994, s. 6.

BILAG 2

BILAG

EFSS - UNICE – CEEP

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Indledning

Denne rammeaftale viser, hvilken rolle arbejdsmarkedets parter kan have i forhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i 1997 i Luxembourg, og bidrager endvidere til, at der kan opnås en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen.

Parterne bag denne aftale erkender, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er - og fortsat vil være - den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. De erkender ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

I denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.

Denne aftale omfatter personer med tidsbegrænset ansættelse, dog undtaget personer der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Parterne har til hensigt at overveje behovet for at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse, idet det erkendes, at medlemsstaterne træffer afgørelse om spørgsmål angående den sociale lovgivning. I den forbindelse henviser arbejdsmarkedets parter til udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at udvikle socialsikringsystemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer. Parterne i nærværende aftale gentager den holdning, der kom til udtryk i 1997-rammeaftalen om deltidsarbejde, hvorefter den nævnte udtalelse om beskæftigelse straks bør realiseres af medlemsstaterne.

BILAG 2

Det erkendes endvidere, at det er nødvendigt med nyskabelser inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, således at de tilpasses de nuværende forhold og især giver mulighed for at overføre rettigheder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Denne aftales parter opfordrer Kommissionen til i sit forslag om iværksættelse af aftalen at anmode medlemsstaterne om at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikre sig⁽¹⁾, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej.

Såfremt særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af afgørelsen gør det påkrævet, eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst, kan medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - disponere over yderligere maksimalt et år til at efterkomme afgørelsen.

Parterne i nærværende aftale anmoder om, at arbejdsmarkedets parter høres inden medlemsstaterne tager noget initiativ til at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser anmoder parterne til denne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan, i første omgang af Kommissionen forelægges parterne til udtalelse.

Generelle betragtninger

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:
2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.
3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen, at den havde til hensigt at fremsætte forslag om en bindende fællesskabsretsakt.

(1) I henhold til artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

BILAG 2

4. Europa-Parlamentet opfordrede i sin udtalelse om forslaget til direktiv om deltidsarbejde Kommissionen til straks at fremsætte forslag til direktiver om andre former for fleksibelt arbejde, såsom tidsbegrænset ansættelse og arbejde formidlet af vikarbureauer.
5. I de konklusioner, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i Luxembourg om beskæftigelsen, opfordrede Det Europæiske Råd arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler om "en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed".
6. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er den sædvanlige ansættelsesform, bidrager til at sikre livskvaliteten for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten.
7. En anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive forhold, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug.
8. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere.
9. Over halvdelen af de personer, der i Den Europæiske Union er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, er kvinder, og denne aftale kan derfor bidrage til i højere grad at sikre lige muligheder for kvinder og mænd.
10. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter.
11. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre reglerne inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
12. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

BILAG 2

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

Formål (§ 1)

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

Anvendelsesområde (§ 2)

1. Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
2. Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med:
 - a) erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse
 - b) ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Definitioner (§ 3)

I denne aftale forstås ved:

1. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller - hvis en sådan ikke foreligger - til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

BILAG 2

Princippet om ikke-diskrimination (§ 4)

1. Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.
2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.
3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.
4. Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bestemmelser om misbrug (§ 5)

1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis - og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:
 - a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
 - b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
 - c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.
2. Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:
 - a) "flere på hinanden følgende"
 - b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.

BILAG 2

Information og beskæftigelsesmuligheder (§ 6)

1. En arbejdsgiver skal informere sine arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke ledige stillinger der kan søges i virksomheden, for således at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i virksomheden.
2. Arbejdsgivere skal, så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Information og høring (§ 7)

1. Personer med tidsbegrænset ansættelse skal indgå ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til nationale bestemmelser oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne, således som hjemlet i national ret og i fællesskabsretten.
2. Gennemførelsesbestemmelserne til § 7, stk. 1, fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og under hensyntagen til § 4, stk. 1.
3. Arbejdsgiverne bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

Afsluttende bestemmelser (§ 8)

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.
3. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale.
4. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parters ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parters særlige behov.

BILAG 2

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller gældende praksis.
6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.

Fritz VERZETNITSCH
Formand for EFS
Georges JACOBS
Formand for UNICE
Antonio CASTELLANO AUYANET
Formand for CEEP
Emilio GABAGLIO
Generalsekretær i EFS
Dirk F. HUDIG
Generalsekretær i UNICE
Jytte FREDENSBORG
Generalsekretær i CEEP

Den 18. marts 1999

BILAG 3

KL, administrativ information 2121 om administrationsgrundlag til Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse

Til
Borgmesteren
Kommunaldirektøren
Løn- og personalekontoret

Administrationsgrundlag til Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse

Resumé

Den 26. september i år udsendte KL et foreløbigt administrationsgrundlag på arbejdsgiverweb vedr. ovennævnte Rammeaftale. Efterfølgende har KL, de øvrige amtslige og kommunale arbejdsgiverpartier og KTO drøftet de problemstillinger, der er nævnt i det foreløbige administrationsgrundlag samt andre problemfelter. Drøftelserne har resulteret i vedlagte administrationsgrundlag, der således erstatter det udsendte på arbejdsgiverweb.

Sagen

Administrationsgrundlaget behandler beregning af timekravet i forbindelse med afgørelsen af, hvorvidt ansættelse skal ske på time- eller månedsløn. Derudover behandles blandt andet også spørgsmålene om ansættelsesbreve, forlængelser og Funktionærlovens § 2, stk. 4.

For så vidt angår § 6 om pension, vil der snarest muligt blive udsendt en revideret aftale om pension til visse ansatte (opsamlingsordningen) og et nyt fortolkningsbidrag, hvor pensionsdelen vil være nærmere beskrevet.

Hvis du vil vide mere/bilag

Der henvises til administrationsgrundlaget, der er vedlagt som bilag.

Kontaktperson i KL

Giver denne information anledning til yderligere spørgsmål vedr. selve Rammeaftalen, kan disse rettes til konsulent Pernille Klostergaard Testrup, KL's Forhandlingssekretariat, telefon 3370 3389. Spørgsmål, der vedrører et overenskomstområde, bedes rettet til det relevante speciale i KL's overenskomstkontor.

Med venlig hilsen

Peter Gorm Hansen

Kent Lassen

ADMINISTRATIV INFORMATION

Den 12. december 2002

Ref PKT
pkt@kl.dk
Dir 3370 3389
Info nr. 2121

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

www.kl.dk

BILAG 3

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Indledende bemærkninger

Efter drøftelse med KTO udsender de kommunale og amtslige arbejdsgiverparter hermed nedenstående administrationsgrundlag til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Rammeaftalen har to hovedformål: at undgå forskelsbehandling mellem fastansatte og midlertidigt ansatte og at forhindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende ansættelsesforhold.

Time- og månedslønsbestemmelser

Før overenskomstforhandlingerne i foråret, var der i mange overenskomster en grænse på tre måneder og 10 timer pr. uge i relation til timelønsansættelse. Andre overenskomster havde en anden timelønsgrænse end tre måneder (eksempelvis op til 32 uger). Man kunne have en person ansat efter timelønsafsnittet i tre måneder (eller en anden angiven grænse i overenskomsten) og herefter måtte man ansætte vedkommende på månedsløn, hvis man ønskede at beholde personen.

I forbindelse med implementeringen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i de enkelte overenskomster ved O.02, blev tre-måneders grænsen (eller de i overenskomsten hidtil gældende timelønsgrænser) ændret til én måned for på den måde at give personer, der ansættes tidsbegrænset i mere end en måned, samme rettigheder som fastansatte. Der blev ikke i den forbindelse aftalt en ændring af den praksis, der havde udviklet sig i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser. Som altovervejende hovedregel kan man derfor sige, at når man eksempelvis skal tage stilling til spørgsmål, der relaterer sig til månedsgænsen, for eksempel hvornår vedkommende skal overgå til månedsløn, skal man bruge den praksis, der fandtes i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser.

Dette papir fokuserer på de overenskomster, der har en afgrænsning mellem time- og månedslønnen på mere end en måned og 8 timer i ugentligt gennemsnit. De overenskomster, der har andre afgrænsninger - for eksempel på lærerområdet - skal behandles ud fra det, som er fastsat i overenskomsten.

Krav om månedslønsansættelse med fast timetal?

Nogle organisationer er fremkommet med det synspunkt, at aftalen har som konsekvens, at såfremt en (tilkalde)vikar har haft 8 timer eller mere i gennemsnit om ugen i en måned, er vedkommende berettiget til at blive ansat som månedslønnet med det timetal vedkommende havde den måned, selv om der har været afbrydelser i ansættelsen.

Dette er efter KL's opfattelse ikke en korrekt forståelse af aftaler eller overenskomsternes time- og månedslønsafgrænsninger. For at blive omfattet af månedslønsbestemmelsen i overenskomsten, må der ikke være afbrydelser i ansættelsen.

Endvidere er det efter KL's opfattelse ikke korrekt, at der i forbindelse med overgang til månedsløn skal fastsættes et timetal, der modsvarer det timetal, man havde i timelønsperioden. Har man for eksempel ansat en vikar tidsbegrænset i tre måneder, har vedkommende ret til månedsløn, men dette giver ikke andre rettigheder end de, der er anført i overenskomsten.

BILAG 3

Vikarer

Vikaransættelse kan ske både på time- og på månedsløn.

Vikaransættelse på timeløn kan ske, når ansættelsen varer en måned eller derunder eller når timetallet er på under 8 timer gennemsnitligt om ugen. Ansætter man således en person til at vikariere i 3 uger på fuld tid, kan dette ske på timeløn.

”Tilkaldevikarer”

Tilkaldevikarer er ikke defineret i rammeaftalen. Den persongruppe, der imidlertid sigtes imod, er de medarbejdere, der ikke har et fast ansættelsesforhold, men tilkaldes ved pludseligt opståede behov, for eksempel i forbindelse med sygdom blandt det faste personale.

Tilkaldevikarer har ikke forud for tilkaldet nogen forpligtelse til at arbejde på bestemte tidspunkter. I forbindelse med tilkaldet indgås en konkret aftale om ansættelse. Tilkaldevikaren kan afvise at møde på det tidspunkt, arbejdsgiveren har behov for arbejdskraft.

Når tilkaldevikarer fratræder tjenesten efter afsluttet arbejde, afsluttes ansættelsesforholdet. Tilkaldevikarer vil således typisk ikke indtræde i et sammenhængende ansættelsesforløb. Derfor aflønnes tilkaldevikarer typisk ikke med månedsløn, men med timeløn. Tilkaldevikarer optjener imidlertid pensionsret efter aftalens § 6, ligesom der indbetales pensionsbidrag efter samme bestemmelse og bemærkningen hertil.

Eksempel 1. Tilkaldevikar A tilkaldes ved sygdom mandag den 2. september. Dette ansættelsesforhold varer til fredag den 6. september. Mandag den 9. september vikarieres der frem til fredag den 13. Næste gang der er brug for tilkaldevikaren er onsdag den 18. september og der vikarieres frem til og med mandag den 30. september.

Her har der fra den 16. til og med den 17. september været et slip i de forskellige ansættelser og vedkommende vil derfor, såfremt vedkommende bliver anmodet om at møde igen den 1. oktober i et vikariat på 3 dage, stadig skulle aflønnes på timeløn.

Weekender og indlagte fridøgn betragtes ikke som et slip i ansættelsen.

En vikar skal aflønnes med månedsløn, når der er tale om et sammenhængende ansættelsesforhold på mere end en måned med et gennemsnitligt timetal på 8 timer eller derover om ugen. Samme bestemmelser gælder for tilkaldevikarer.

Indtræder en tilkaldevikar undtagelsesvist i et sammenhængende ansættelsesforhold af mere end en måneds varighed (fx ved at overtage en fastansat medarbejders vagt), overføres den pågældende derfor til månedsløn. Er det således på forhånd givet, at ansættelsesforholdet varer mere end en måned, aflønnes vikaren med månedsløn fra ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Er det (for eksempel i forbindelse med sygdom) ved ansættelsen usikkert, om et ansættelsesforhold varer mere end en måned, overføres vikaren til månedsløn efter en måneds forløb eller fra det tidligere tidspunkt, hvor man under overholdelse af en allerede indgået aftale om ansættelse kan se, at det sammenhængende ansættelsesforhold vil have en varighed af mere end én måned. Når det sammenhængende ansættelsesforhold er afsluttet, og pågældende er fratrædt, kan tilkaldevikaren igen aflønnes med timeløn.

BILAG 3

Eksempel 2. Tilkaldevikar B tilkaldes mandag den 2. september. Dette ansættelsesforhold varer til fredag den 6. september. Fra mandag den 9. september vikarieres der frem til og med fredag den 13. Mandag den 16. kommer vedkommende igen og der vikarieres til og med tirsdag den 1. oktober.

Anmodes vedkommende om at møde ind igen den 2. oktober (2. september til 1. oktober = 1 måned), skal dette ske på månedsløn, da vedkommende så har været beskæftiget i en måned (selv om der er tale om flere adskilte ansættelsesforhold). Bliver tilkaldevikaren nu anmodet om at overtage en anden medarbejder Q's vagt i den næste uge, aflønnes pågældende med månedsløn. Indgår tilkaldevikaren i løbet af ugen aftale om at overtage en tredje medarbejder X's vagt i næste uge (X arbejder 25 timer om ugen), aflønnes tilkaldevikaren med månedsløn i uge 2. Fratræder tilkaldevikaren tjenesten, kan pågældende igen aflønnes med timeløn i det nye ansættelsesforhold.

Eksemplet bygger på vikariater i normal dagarbejde, hvor weekender ikke betragtes som slip i ansættelsen. Hvis tilkaldevikaren vikarierer fra den 2. oktober til og med den 15. oktober i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og derefter ikke vikarierer for samme arbejdsgiver før den 21. oktober (dvs. at der har været et slip fra den 16. til og med den 20. oktober), sker ansættelsen den 21. oktober på timeløn.

Eksempel 2 A: Aftales det, at en vikar skal vikariere i 3 uger for en af de ansatte på en institution, og indgås der mellem den ansatte og institutionslederen efter 2 ugers forløb aftale om yderligere 3 ugers vikariat, overføres medarbejderen efter 3 ugers forløb til månedsløn, medmindre andet aftales. På dette tidspunkt udløber den allerede indgåede aftale om 3 ugers arbejde på timeløn, og det samlede ansættelsesforhold forudsættes at blive af mere end en måneds varighed.

Ansættelsesbreve til tilkaldevikarer

Tilkaldevikarer er som udgangspunkt ikke direkte omfattet af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, fordi betingelsen om, at det enkelte ansættelsesforhold varer en måned eller derover sjældent vil være opfyldt. Alligevel kan det anbefales, at der oprettes ansættelsesbreve for tilkaldevikarer i forbindelse med den generelle aftale, der indgås med den pågældende om, at den pågældende kan tilkaldes ved behov. Det angives i ansættelsesbrevet, at den pågældende medarbejder er tilkaldevikar og kan ansættes efter tilkald, samt at arbejdstiden aftales konkret i forbindelse med tilkaldet.

Antallet af forlængelser

Rammeaftalen har ikke taget stilling til antal gange eller perioder, hvori der kan ske forlængelser. Dette grundlag skal stadig findes i Funktionærlovens praksis herom. Da der ved overenskomstforhandlingerne blev aftalt funktionærlovsvilkår for alle månedslønnede, vil funktionærlovens praksis også på dette område finde anvendelse.

Angivelse af objektive forhold ved forlængelser

Det er ikke nødvendigt, at den objektive grund for forlængelsen anføres i ansættelsesbrevet eller i andet skriftligt materiale. På forespørgsel skal den objektive grund, som lægges til grund for forlængelsen, dog oplyses.

BILAG 3

Funktionærlovens § 2, stk. 4

Funktionærlovens § 2, stk. 4 bestemmer, at når der er truffet aftale om, at arbejdet er af midlertidig karakter og såfremt ansættelsesforholdet ikke konkret varer over tre måneder, og det ikke ved ansættelsen er bestemt til, eller forudsat at vare over tre måneder, finder de normale opsigelsesvarsler ikke anvendelse. I forhold til Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har bestemmelsen den betydning, at de normale opsigelsesvarsler ikke finder anvendelse uagtet at den pågældende aflønnes som månedslønnet, når der er tale om midlertidig ansættelse. Rammeaftalen har ingen indvirkning på forståelsen af bestemmelsen i eller praksis omkring Funktionærloven § 2, stk. 4.

Er der aftalt en tidsbegrænset ansættelse, opfordres ansættelsesmyndigheden til skriftligt at gøre opmærksom på, at Funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler gælder. Funktionærlovens § 2, stk. 4 kan ikke finde anvendelse, uanset at ansættelsesperioden er aftalt til at være kortere end 3 måneder, da § 2, stk. 4 er en undtagelse til de almindelige opsigelsesvarsler.

For ansatte, der har funktionærrettigheder direkte efter Funktionærloven, regnes tre-måneders reglen fra første dag. For ansatte, der har funktionærrettigheder i kraft af overenskomstens bestemmelser, regnes tre-måneders grænsen fra det tidspunkt, hvor de overgår til månedsløn.

Hvilke ansættelsesforhold er omfattet?

Også ansættelsesforhold påbegyndt før den 1. juni 2002 er omfattet. Har man ansat en person tidsbegrænset i et vikariat fra 1. maj 2002 til 1. august 2002, vil den pågældende være på timeløn indtil den 1. juni 2002. Herefter overgår den pågældende til månedsløn, såfremt timekravet på gennemsnitligt 8 timer ugentligt er opfyldt.

Beregning af timekrav på 8 timer ugentligt

Rammeaftalens § 4 undtager i bemærkningen tidsbegrænsede ansættelser til og med en måned. Rammeaftalen om deltidsarbejde stiller som krav, at der er tale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer, før der opnås samme rettigheder som en fuldtidsansat. Personer med under 8 timer i gennemsnit om ugen behandles efter den praksis, der findes i overenskomsterne.

Derfor er overenskomsternes afgrænsning mellem time- og månedsløn på KL's område blevet, at man er ansat på timeløn, når man enten er ansat mindre end en måned uanset ugentligt timetal *eller* når man har et gennemsnitligt ugentligt timetal på under 8 timer uanset periodens længde. For at være på månedsløn skal man være ansat til mere end en måneds beskæftigelse *og* have en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Overenskomsternes nye grænse mellem måneds- og timelønnede bygger på Rammeaftalens § 4, der bestemmer, at der kan fastsættes forskellige ansættelsesvilkår for henholdsvis fastansatte og ansatte, hvis beskæftigelsesperiode ikke overstiger en måned og deltidsaftalens bestemmelser om 8 timer ugentlig arbejdstid før der opnås ret til månedsløn.

Om der er tale om 8 timers gennemsnitlig arbejdstid afgøres efter indholdet af den aftale, der er indgået om arbejdet, såfremt der her er angivet en ugentlig arbejdstid. Er der ikke angivet en arbejdstid eller er en sådan ikke aftalt på forhånd, afgøres det konkret om timetallet rent faktisk vil blive eller har været opfyldt. Vurderingen skal fortrinsvist udføres før den pågældende påbegynder sit arbejde, således at det kan afgøres, hvorvidt den pågældende skal aflønnes med måneds- eller timeløn. Er dette ikke muligt, foretages vurderingen løbende og hvis den pågældende er begyndt på timeløn, fordi man vurderede, at beskæftigelsesperioden ville være en måned eller derunder, sker

BILAG 3

der et skift til månedsløn på det tidspunkt, hvor betingelserne (mere end en måned og 8 timer i gennemsnit er opfyldt) kan ses at være/vil blive opfyldt.

Den periode, der beregnes indenfor, er som udgangspunkt beskæftigelsesperioden, medmindre andet er bestemt. Er en person ansat til to måneders tidsbegrænset beskæftigelse med et varierende timetal (nogle uger 37 timer og andre uger 4 timer), divideres det samlede antal timer med det samlede antal uger for at vurdere om der er opnået (vil blive opnået) 8 timer i ugentligt gennemsnit.

Eksempel 3: Beregning af timekrav ved adskilte ansættelsesforhold på under en måned

For så vidt angår en tilkaldevikar, der i uge 1 er ansat med 37 timer, i uge 2 er ansat med 10 timer fordelt på 2 dage, i uge 3 ikke tilkaldes og derfor ikke har timer, i uge 4 har 10 timer fordelt på 3 dage og i uge 5 har 3 timer på én dag, vil der skulle ske en beregning for hvert ansættelsesforhold.

Det vil sige, at uge 1, uge 2, uge 4 og uge 5 skal opgøres hver for sig, fordi ansættelsesforholdene ikke er i sammenhæng og betingelsen om en måneds beskæftigelse er således ikke opfyldt.

Er der tale om en række tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der ligger i forlængelse af hinanden (altså uden afbrydelser), vil beregningen skulle foretages på hele beskæftigelsesperioden.

Eksempel 4: Beregning af timekrav ved sammenhængende ansættelsesforhold på mere end en måned

Arbejder en tilkaldevikar en time om dagen på en daginstitution fra den 2. september til den 6. september (i alt 5 timer), 2 timer om dagen fra den 9. september til den 13. september (i alt 10 timer), 3 timer om dagen fra den 16. september til den 20. september (i alt 15 timer), 4 timer om dagen fra den 23. til den 27. september (i alt 20 timer) og 5 timer om dagen fra den 30. september til og med den 4. oktober (i alt 25 timer), skal det samlede antal timer (75) divideres med 5 uger og der opnås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 15 timer indenfor beskæftigelsesperioden, der har varet mere end en måned. (Eksemplet forudsætter, at der ikke har været et slip i ansættelsen; for eksempel fordi de dage, der ikke arbejdes på, er weekender, som der normalt ikke arbejdes i på den pågældende arbejdsplads, eller indlagte fridøgn).

Hvornår der skal ske månedslønsansættelse i eksempel 4 afhænger af de konkrete omstændigheder omkring indgåelsen af aftalerne omkring den konkrete ansættelse. Er der indgået aftale for hver dag, vil vedkommende skulle på månedsløn fra den 2. oktober. Indgås der for eksempel en samlet aftale fredag den 27. september om arbejdsforholdene i uge 5, vil månedslønsansættelse skulle ske fra mandag den 30. september, da det vil være klart, at månedslønsbestemmelsen i overenskomsten er opfyldt (mere end en måned og 8 timer i ugentligt gennemsnit).

Eksempel 4 A. Et sammenhængende ansættelsesforhold, uden at der arbejdes alle dage

En fast ansat medarbejder med en normal arbejdstid på 21 timer fordelt på 3 dage hver uge (mandag, torsdag og fredag), er fraværende i 5 uger, og en vikar indkaldes til at dække denne medarbejders vagter. Når der foretages en opgørelse af, om kravet om 8 timer gennemsnitligt er opfyldt, anses de to dage om ugen, hvor der ikke er arbejdet, ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet, idet disse arbejdsfrie dage er en del af de aftalte ansættelsesbetingelser.

BILAG 3

Generelt forbehold:

Selv om afbrydelse af et ansættelsesforhold som hovedregel indebærer, at de optjente rettigheder fortabes, kan domstole og voldgiftsretter i situationer, hvor en medarbejder over en længere periode har mange ansættelsesforhold, der indebærer, at vedkommende løbende er beskæftiget i mange timer, efter omstændighederne nå frem til, at ansættelsesforholdet har så fast en karakter, at omgåelseshensyn må føre til, at medarbejderen bevarer sine rettigheder.

Pension

Pensionsbestemmelsen i § 6 er formuleret således:

”En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger, omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. juni 2002.”

Af bemærkningen til pensionsbestemmelsen fremgår følgende:

”Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.”

Der er enighed om, at bestemmelsen forstås således, at både optjeningen af de 52 ugers karens og retten til pension efter 52 uger er uafhængig af, hvorvidt den pågældende har været/er beskæftiget som måneds- eller timelønnet.

BILAG 4

Amtsrådsforeningen, Personaleadministrativ information vedrørende rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse



Samtlige amter

Den 10-12-2002

PI nr. 053.01

ARF j.nr. 400-108724

Gp.t.:

Silkeborg Datacentral A/S

Kommunedata Ålborg Centralen

Kommunedata, att.: Keld Gøthler

Landsdelsorkesterforeningen

Kong Chr. X's Gigthospital

Hovedstadens Udviklingsråd (HUR)

Personaleadministrativ Information vedrørende rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Indledende bemærkninger

Efter drøftelse med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) udsender Amtsrådsforeningen hermed nedenstående administrationsgrundlag til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Rammeaftalen har to hovedformål: At undgå forskelsbehandling mellem fastansatte og midlertidigt ansatte og at hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende ansættelsesforhold.

Time- og månedslønsbestemmelser

Før overenskomstforhandlingerne i foråret var der i mange overenskomster en grænse på tre måneder og 10 timer pr. uge i relation til timelønsansættelse. Andre overenskomster havde en anden timelønsgrænse end tre måneder (eksempelvis op til 32 uger). En medarbejder kunne ansættes efter timelønsafsnittet i tre måneder (eller en anden angiven grænse i overenskomsten). Herefter måtte vedkommende ansættes på månedsløn, hvis arbejdsgiveren fortsat ønskede at beskæftige medarbejderen.

I forbindelse med implementeringen af Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse i de enkelte overenskomster ved OK-2002 blev grænsen på tre måneder (eller de i overenskomsten hidtil gældende timelønsgrænser) ændret til én måned for på den måde at give medarbejdere, der ansættes midlertidigt i mere end en måned, samme rettigheder som fastansatte. Der blev ikke i den forbindelse aftalt en ændring af den praksis, der havde udviklet sig i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser. Som altovervejende hovedregel vil spørgsmål, der relaterer sig til månedslønsgrænsen, for eksempel, hvornår vedkommende skal overgå til månedsløn, derfor skulle afgøres ved

BILAG 4

anvendelse af den praksis, der var etableret i relation til de hidtil gældende timelønsgrænser.

Denne information fokuserer på de overenskomster, der har en afgrænsning mellem time- og månedslønnede på mere end en måned og 8 timer i ugentligt gennemsnit. De overenskomster, der har andre afgrænsninger - for eksempel på lærerområdet - skal behandles ud fra det, som er fastsat i overenskomsten.

Krav om månedslønsansættelse med fast timetal?

Nogle organisationer er fremkommet med det synspunkt, at aftalen har som konsekvens, at en (tilkalde)vikar, der har været beskæftiget 8 timer eller mere i gennemsnit om ugen i en måned, ved beskæftigelse i den efterfølgende måned er berettiget til at blive ansat som månedslønnet med det timetal, vedkommende var beskæftiget i den første måned på timeløn, selv om ansættelsesforholdet har været afbrudt.

Dette er efter Amtsrådsforeningens opfattelse ikke en korrekt forståelse af aftaler eller overenskomsternes time- og månedslønsafgrænsninger. For at blive omfattet af månedslønsbestemmelsen i overenskomsten må der ikke være afbrydelser i ansættelsen.

Endvidere er det efter Amtsrådsforeningens opfattelse ikke korrekt, at der i forbindelse med overgang til månedsløn skal fastsættes et timetal, der modsvarer det timetal, medarbejderen var beskæftiget i timelønsperioden. Bliver en medarbejder for eksempel ansat som vikar tidsbegrænset i tre måneder, har vedkommende ret til månedsløn, men dette giver ikke andre rettigheder end dem, der er anført i overenskomsten.

Vikarer

Vikaransættelse kan ske både på time- og månedsløn.

Vikaransættelse på timeløn kan foretages, når ansættelsen varer en måned eller derunder, eller når timetallet er på under 8 timer gennemsnitligt om ugen. Ansættes en medarbejder til at vikariere i 3 uger på fuld tid, kan ansættelsen således ske på timeløn.

”Tilkaldevikarer”

Tilkaldevikarer er ikke defineret i rammeaftalen. Den persongruppe, der imidlertid sigtes imod, er de medarbejdere, der ikke har et fast ansættelsesforhold, men tilkaldes ved pludseligt opståede behov for eksempel i forbindelse med sygdom blandt det faste personale.

Tilkaldevikarer har ikke forud for tilkaldet nogen forpligtelse til at arbejde på bestemte tidspunkter. I forbindelse med tilkaldet indgås en konkret aftale om ansættelse. Tilkaldevikaren kan afvise at møde på det tidspunkt, arbejdsgiveren har behov for arbejdskraft.

Når tilkaldevikarer fratræder tjenesten efter afsluttet arbejde, afsluttes ansættelsesforholdet. Tilkaldevikarer vil således typisk ikke indtræde i et sammenhængende ansættelsesforløb. Derfor aflønnes tilkaldevikarer typisk ikke med månedsløn, men med timeløn. Tilkaldevikarer optjener imidlertid pensionsret efter aftalens § 6, ligesom der indbetales pensionsbidrag efter samme bestemmelse og bemærkningen hertil.

Eksempel 1. Tilkaldevikar A tilkaldes ved sygdom mandag den 2. september. Dette ansættelsesforhold varer til fredag den 6. september. Mandag den 9. september vikarieres der frem

BILAG 4

til fredag den 13. Næste gang, der er brug for tilkaldevikaren, er onsdag den 18. september, og der vikarieres frem til og med mandag den 30. september.

Her har der fra den 16. til og med den 17. september været et slip i de forskellige ansættelser, og vedkommende vil derfor, såfremt vedkommende bliver anmodet om at møde igen den 1. oktober i et vikariat på 3 dage, stadig skulle aflønnes på timeløn.

Weekender og indlagte fridøgn betragtes ikke som et slip i ansættelsen.

En vikar skal aflønnes med månedsløn, når der er tale om et sammenhængende ansættelsesforhold på mere end en måned med et gennemsnitligt timetal på 8 timer eller derover om ugen. Samme bestemmelser gælder for tilkaldevikarer.

Indtræder en tilkaldevikar undtagelsesvist i et sammenhængende ansættelsesforhold af mere end en måneds varighed (fx ved at overtage en fastansat medarbejders vagter), overføres den pågældende derfor til månedsløn. Er det således på forhånd givet, at ansættelsesforholdet varer mere end en måned, aflønnes vikaren med månedsløn fra ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Er det (for eksempel i forbindelse med sygdom) ved ansættelsen usikkert, om et ansættelsesforhold varer mere end en måned, overføres vikaren til månedsløn efter en måneds forløb eller fra det tidligere tidspunkt, hvor arbejdsgiveren under overholdelse af en allerede indgået aftale om ansættelse kan se, at det sammenhængende ansættelsesforhold vil have en varighed af mere end én måned. Når det sammenhængende ansættelsesforhold er afsluttet, og pågældende er fratrukket, kan tilkaldevikaren igen aflønnes med timeløn.

Eksempel 2. Tilkaldevikar B tilkaldes mandag den 2. september. Dette ansættelsesforhold varer til fredag den 6. september. Fra mandag den 9. september vikarieres der frem til og med fredag den 13. Mandag den 16. kommer vedkommende igen, og der vikarieres til og med tirsdag den 1. oktober.

Anmodes vedkommende om at møde ind igen den 2. oktober (2. september til 1. oktober = 1 måned), skal dette ske på månedsløn, da vedkommende så har været beskæftiget i en måned (selv om der er tale om flere adskilte ansættelsesforhold). Bliver tilkaldevikaren nu anmodet om at overtage en anden medarbejder Q's vagter i den næste uge, aflønnes pågældende med månedsløn. Indgår tilkaldevikaren i løbet af ugen aftale om at overtage en tredje medarbejder X's vagter i næste uge (X arbejder 25 timer om ugen), aflønnes tilkaldevikaren med månedsløn i uge 2. Fratrukket tilkaldevikaren tjenesten, kan pågældende igen aflønnes med timeløn i det nye ansættelsesforhold.

Eksemplet bygger på vikariater i normal dagarbejde, hvor weekender ikke betragtes som slip i ansættelsen. Hvis tilkaldevikaren vikarierer fra den 2. oktober til og med den 15. oktober i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og derefter ikke vikarierer for samme arbejdsgiver før den 21. oktober (dvs. at der har været et slip fra den 16. til og med den 20. oktober), sker ansættelsen den 21. oktober på timeløn.

Eksempel 2 A: Aftales det, at en vikar skal vikariere i 3 uger for en af de ansatte på en institution, og indgås der mellem den ansatte og institutionslederen efter 2 ugers forløb aftale om yderligere 3 ugers vikariat, overføres medarbejderen efter 3 ugers forløb til månedsløn, med mindre andet aftales. På dette tidspunkt udløber den allerede indgåede aftale om 3 ugers arbejde på timeløn, og det samlede ansættelsesforhold forudsættes at blive af mere end en måneds varighed.

BILAG 4

Ansættelsesbreve til tilkaldevikarer

Tilkaldevikarer er som udgangspunkt ikke direkte omfattet af Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, fordi betingelsen om, at det enkelte ansættelsesforhold varer en måned eller derover, sjældent vil være opfyldt. Alligevel kan det anbefales, at der oprettes ansættelsesbreve for tilkaldevikarer i forbindelse med den generelle aftale, der indgås med den pågældende om, at vedkommende kan tilkaldes ved behov. Det angives i ansættelsesbrevet, at den pågældende medarbejder er tilkaldevikar og kan ansættes efter tilkald, samt at arbejdstiden aftales konkret i forbindelse med tilkaldet.

Antallet af forlængelser

Rammeaftalen har ikke taget stilling til antal gange eller perioder, hvori der kan ske forlængelser. Dette grundlag skal stadig findes i Funktionærlovens praksis herom. Da der ved overenskomstforhandlingerne blev aftalt funktionærlovsvilkår for alle månedslønnede, vil funktionærlovens praksis også på dette område finde anvendelse.

Angivelse af objektive forhold ved forlængelser

Det er ikke nødvendigt, at den objektive grund for forlængelsen anføres i ansættelsesbrevet eller i andet skriftligt materiale. På forespørgsel skal den objektive grund, som lægges til grund for forlængelsen, dog oplyses.

Funktionærlovens § 2, stk. 4, mv.

Funktionærlovens § 2, stk. 4, bestemmer, at når der er truffet aftale om, at arbejdet er af midlertidig karakter, og såfremt ansættelsesforholdet ikke konkret varer over tre måneder, og det ikke ved ansættelsen er bestemt til eller forudsat at vare over tre måneder, finder de normale opsigelsesvarsler ikke anvendelse. I forhold til Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse har bestemmelsen den betydning, at de normale opsigelsesvarsler ikke finder anvendelse uagtet, at den pågældende aflønnes som månedslønnet, når der er tale om midlertidig ansættelse. Rammeaftalen har ingen indvirkning på forståelsen af bestemmelsen i eller praksis omkring Funktionærloven § 2, stk. 4.

Er der aftalt en tidsbegrænset ansættelse, opfordres ansættelsesmyndigheden til skriftligt at gøre opmærksom på, at Funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler finder anvendelse under ansættelsen. Funktionærlovens § 2, stk. 4, kan ikke finde anvendelse, når et ansættelsesforhold tidsbegrænses, uanset om ansættelsesperioden er aftalt til at være kortere end 3 måneder, da § 2, stk. 4, er en undtagelse til de almindelige opsigelsesvarsler.

For ansatte, der har funktionærrettigheder direkte efter Funktionærloven, regnes grænsen på tre måneder fra første dags ansættelse. For ansatte, der har funktionærrettigheder i kraft af overenskomstens bestemmelser, regnes grænsen på tre måneder fra det tidspunkt, hvor de ansatte overgår til månedsløn.

Hvilke ansættelsesforhold er omfattet?

Også ansættelsesforhold påbegyndt før den 1. juni 2002 er omfattet af rammeaftalen. Er en medarbejder ansat tidsbegrænset i et vikariat fra 1. maj 2002 til 1. august 2002, vil den pågældende være på timeløn indtil den 1. juni 2002. Herefter overgår den pågældende til månedsløn, såfremt timekravet på gennemsnitligt 8 timer ugentligt er opfyldt.

BILAG 4

Beregning af timekrav på 8 timer ugentligt

Rammeaftalens § 4, undtager i bemærkningen midlertidige ansættelser af til og med en måneds varighed. Rammeaftalen om deltidsarbejde stiller som krav for at opnå samme rettigheder som fuld-tidsansatte, at der er tale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer. Reglerne for medarbejdere med under 8 timers ansættelse i gennemsnit om ugen findes i de enkelte overenskomster.

Derfor er overenskomsternes afgrænsning mellem time- og månedsløn typisk, at medarbejderne er ansat på timeløn, når de enten er ansat mindre end en måned uanset ugentligt timetal, eller når de har et gennemsnitligt ugentligt timetal på under 8 timer, uanset periodens længde. For at være på månedsløn skal en medarbejder være ansat til mere end en måneds beskæftigelse og have en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Overenskomsternes nye grænse mellem måneds- og timelønnede bygger på Rammeaftalens § 4, der bestemmer, at der kan fastsættes forskellige ansættelsesvilkår for henholdsvis fastansatte og ansatte, hvis beskæftigelsesperiode ikke overstiger en måned, og deltidsaftalens bestemmelser om 8 timers gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, før der opnås ret til månedsløn.

Om, der er tale om 8 timers gennemsnitlig arbejdstid, afgøres efter indholdet af den aftale, der er indgået om arbejdet, såfremt der i aftalen er angivet en ugentlig arbejdstid. Er der ikke angivet en arbejdstid, eller er en sådan ikke aftalt på forhånd, afgøres det konkret, om timetallet faktisk vil blive eller har været opfyldt. Vurderingen skal fortrinsvist udføres, før den pågældende påbegynder sit arbejde, således at det kan afgøres, hvorvidt den pågældende skal aflønnes med måneds- eller timeløn. Er dette ikke muligt, foretages vurderingen løbende, og hvis den pågældende er begyndt på timeløn, fordi det vurderedes, at beskæftigelsesperioden ville være en måned eller derunder, foretages der overførsel til månedsløn på det tidspunkt, hvor betingelserne (mere end en måned og 8 timer i gennemsnit er opfyldt) kan ses at være/vil blive opfyldt.

Den periode, der beregnes inden for, er som udgangspunkt beskæftigelsesperioden, medmindre andet er bestemt. Er en medarbejder ansat til to måneders tidsbegrænset beskæftigelse med et varierende timetal (nogle uger 37 timer og andre uger 4 timer), divideres det samlede antal timer med det samlede antal uger for at vurdere, om der er opnået (vil blive opnået) 8 timer i ugentligt gennemsnit.

Eksempel 3: Beregning af timekrav ved adskilte ansættelsesforhold på under en måned

For en tilkaldevikar, der i uge 1 er ansat med 37 timer, i uge 2 er ansat med 10 timer fordelt på 2 dage, i uge 3 ikke tilkaldes og derfor ikke har timer, i uge 4 har 10 timer fordelt på 3 dage og i uge 5 har 3 timer på én dag, vil der skulle ske en beregning for hvert ansættelsesforhold.

Det vil sige, at uge 1, uge 2, uge 4 og uge 5 skal opgøres hver for sig, fordi ansættelsesforholdene ikke er i sammenhæng, og betingelsen om en måneds beskæftigelse er således ikke opfyldt.

Er der tale om en række tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der ligger i forlængelse af hinanden (altså uden afbrydelser), vil beregningen skulle foretages for hele beskæftigelsesperioden.

Eksempel 4: Beregning af timekrav ved sammenhængende ansættelsesforhold på mere end en måned

Arbejder en tilkaldevikar en time om dagen på en institution fra den 2. september til den 6. september (i alt 5 timer), 2 timer om dagen fra den 9. september til den 13. september (i alt 10

BILAG 4

timer), 3 timer om dagen fra den 16. september til den 20. september (i alt 15 timer), 4 timer om dagen fra den 23. til den 27. september (i alt 20 timer) og 5 timer om dagen fra den 30. september til og med den 4. oktober (i alt 25 timer), skal det samlede antal timer (75) divideres med 5 uger, og der opnås en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 15 timer inden for beskæftigelsesperioden, der har været mere end en måned. (Eksemplet forudsætter, at der ikke har været et slip i ansættelsen; for eksempel fordi de dage, der ikke arbejdes på, er weekender, som der normalt ikke arbejdes i på den pågældende arbejdsplads, eller indlagte fridøgn).

Hvornår, der skal ske månedslønsansættelse i eksempel 4, afhænger af omstændighederne omkring indgåelsen af aftalerne om de konkrete ansættelser. Er der indgået aftale for hver dag, vil vedkommende skulle på månedsløn fra den 2. oktober. Indgås der for eksempel en samlet aftale fredag den 27. september om arbejdsforholdene i uge 5, vil månedslønsansættelse skulle ske fra mandag den 30. september, da det vil være klart, at månedslønsbestemmelsen i overenskomsten er opfyldt (mere end en måned og 8 timer i ugentligt gennemsnit).

Eksempel 4 A. Et sammenhængende ansættelsesforhold, uden at der arbejdes alle dage

En fast ansat medarbejder med en normal arbejdstid på 21 timer fordelt på 3 dage hver uge (mandag, torsdag og fredag) er fraværende i 5 uger, og en vikar indkaldes til at dække denne medarbejders vagter. Når der foretages en opgørelse af, om kravet om 8 timer gennemsnitligt er opfyldt, anses de to dage om ugen, hvor der ikke er arbejdet, ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet, idet disse arbejdsfrie dage er en del af de aftalte ansættelsesbetingelser.

Generelt forbehold

Selv om afbrydelse af et ansættelsesforhold som hovedregel indebærer, at de optjente rettigheder fortabes, kan domstole og voldgiftsretter i situationer, hvor en medarbejder over en længere periode har mange ansættelsesforhold, der indebærer, at vedkommende løbende er beskæftiget i mange timer, efter omstændighederne nå frem til, at ansættelsesforholdet har så fast en karakter, at omgørelsessyn må føre til, at medarbejderen bevarer sine rettigheder.

Pension

Pensionsbestemmelsen i § 6 er formuleret således:

”En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger, omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. juni 2002.”

Af bemærkningen til pensionsbestemmelsen fremgår følgende:

”Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.”

Der er enighed om, at bestemmelsen forstås således, at både optjeningen af de 52 ugers karens og retten til pension efter 52 uger er uafhængig af, hvorvidt den pågældende har været/er beskæftiget som måneds- eller timelønnet.

Med venlig hilsen

Benny C. Hansen

/

Per Korshøj