

KL
Att.: Kent Lassen
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S.

J.nr.: 5.10.09-4
HKB
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
20. november 2003

Vedr.: KTO's bemærkninger til KL's administrative information nr. 2084 af 8. oktober 2003 om ændring af funktionærloven pr. 1. juni 2003 og betydningen heraf for ansættelse af tidsbegrænset ansatte

KTO modtog den 8. september 2003 et udkast til administrativ information om ovenstående emne med henblik på eventuelle bemærkninger. KTO svarede den 12. september 2003 med nogle foreløbige generelle bemærkninger, idet der på grund af den korte svarfrist blev taget et generelt forbehold for eventuelle yderligere bemærkninger. Informationskrivelsen er udsendt af KL den 8. oktober 2003.

KL skriver, at informationskrivelsen skal ses som et supplement til administrationsgrundlaget af 12. december 2002 til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. Sidstnævnte har været drøftet mellem parterne med det resultat, at KTO ikke havde bemærkninger til administrationsgrundlaget. Det skal understreges, at den nu udsendte informationskrivelse ikke har været drøftet med KTO, og derfor alene er udtryk for KL's opfattelse.

Særligt KL's tekst vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er knyttet an til en bestemt begivenheds indtræden, giver KTO anledning til bemærkninger:

KL anfører i informationskrivelsen (s. 2 nederst og s. 3, at indførelsen af muligheden for at knytte en tidsbegrænset ansættelse op på en bestemt begivenheds indtræden er "*et nyt begreb i forhold til den måde, tidsbegrænset ansættelse hidtil har været opfattet i dansk ret og må betragtes som et væsentligt bidrag til at sikre den fleksibilitet, som nedsættelsen af 3 måneders grænsen til 1 måned i funktionærlovens § 2, stk. 4, i øvrigt begrænser.*")

Som eksempel på begivenhedsbegrænset ansættelse nævner KL, at en tidsbegrænset ansat ansættes indtil en bestemt persons sygefravær ophører. Når der er tale om en tidsbegræn-

set ansættelse, der er knyttet op på en bestemt begivenheds indtræden – her at en bestemt persons sygefravær ophører – ligger der ifølge KL heri *”at tidspunktet eller en dato ikke altid kan angives, og at der altså ikke også kan stilles krav om en tilkendegivelse af et mere eller mindre præcist tidspunkt for fratrædelse ved tiltrædelsen. Derimod må det forventes, at kommunen som arbejdsgiver i løbet af ansættelsen holder lønmodtageren orienteret, efterhånden som kommunen har mulighed for at sige noget nærmere om ansættelsens sandsynlige varighed.”*

Det er KTO's opfattelse, at bemærkningerne om begivenhedsbegrænset ansættelse kunne tages som udtryk for, at KL har til hensigt at udvide anvendelsesområdet for tidsbegrænset ansatte. En udvidelse, der ifølge KL har til formål at modvirke konsekvensen af, at grænsen for midlertidig ansættelse i funktionærlovens § 2, stk. 4, er ændret fra 3 måneder til 1 måned.

På det (amts)kommunale område er det hovedreglen, at en medarbejder fastansættes og at eventuel ophør skal varsles med et opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven/overenskomsten. Tidsbegrænset ansættelse er dermed en undtagelsesvis ansættelsesform. Når en person undtagelsesvis ansættes tidsbegrænset ligger der heri, at de almindelige opsigelsesvarsler ikke finder anvendelse, idet ansættelsesforholdets ophør på forhånd er ”aftalt” mellem den tidsbegrænsede ansatte og arbejdsgiveren.

Definitionen af en tidsbegrænset ansættelse fremgår af § 1 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som er den aftale, der regulerer tidsbegrænset ansættelse på det (amts)kommunale område. Af bestemmelsen fremgår, at der er tale om en tidsbegrænset ansættelse 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.”* I KTO's bemærkninger til bestemmelsen er det blandt andet anført, at *”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 tidsbegrænset med den konsekvens, at et ansættelsesophør skal varsles efter overenskomstens/funktionærlovens bestemmelser.”*

Efter KTO's opfattelse må det fortsat, som hidtil antaget i teori og praksis, være en forudsætning for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse, at den pågældende har mulighed for at vurdere, hvornår fratrædelse skal finde sted og i god tid kan indrette sig på denne situation. Har den ansatte ikke denne mulighed, er det KTO's opfattelse, at ansættelsens ophør skal varsles i henhold til funktionærloven/overenskomsten.

Som et konkret eksempel på en situation, hvor den ansatte ikke havde mulighed for at vurdere, hvornår fratrædelse skulle finde sted, kan henvises til en tidligere sag mellem SL og Amtsrådsforeningen, hvor en døgninstitution havde ansat et antal pædagogmedhjælpere som støttepersoner for en beboer. I den konkrete sag vurderede Landsretten, at de ansatte ikke i tilstrækkelig grad havde mulighed for at indrette sig på opgavens afslutning, idet de ikke havde viden om, hvornår en institutionsplads blev fundet til en beboer. Herefter kunne opgavebestemt ansættelse ikke finde anvendelse.

KTO's synspunkt har blandt andet støtte hos Ole Hasselbalch, der i bogen "Tidsbegrænset ansættelse" skriver: "Det er derfor tvivlsomt, hvad udtalelserne i lovforarbejderne indebærer. Alle ansættelser af den deri nævnte slags vil i al fald ikke uden videre kunne betragtes som tidsbegrænsede i relation til en i lov eller overenskomst hjemlet pligt til normalt at iagttage opsigelsesvarsel. Det afgørende for, om arbejdsgiveren må give et sådant varsel i begivenhedsrelaterede ansættelser, er således, om lønmodtageren kan forudse det eksakte fratrædelsestidspunkt eller ej. Uklare, herunder betingede opsigelser anerkendes som bekendt ikke og denne regel fanges arbejdsgiveren af på områder, hvor normalreglen for ansættelsens ophør tilsiger, at fratræden sker efter opsigelse. Det vil her være for sent, såfremt arbejdsgiverens orientering om fratrædelsen kommer senere end det tidspunkt, på hvilket en opsigelse fra hans side skulle være afgivet i henhold til gældende opsigelsesregler, for at fratræden kan finde sted."

Det skal afslutningsvist bemærkes, at KTO ikke p.t. har kendskab til konkrete sager om ovenstående problemstilling.

Med venlig hilsen

Signe Friberg Nielsen

Helle Basse