

ENDELIGT UDKAST 27. juni 2023

RLTN og Forhandlingsfællesskabet

Protokollat 1 – Tilkaldevikarer

§ 1. Område

Protokollatet omfatter tilkaldevikarer indenfor det i § 1 afsnit 1-3 i Aftale om ansættelsesbeviser anførte anvendelsesområde.

Bemærkning:

Bestemmelserne i dette protokollat finder anvendelse for tilkaldevikariater, som aftales fra den 1. september 2023.

§ 2. Tilkaldebevis (ansættelsesbevis)

Arbejdsgiver underretter skriftligt tilkaldevikaren om alle væsentlige vilkår for tilkaldevikariatet herunder de oplysninger i § 2 i Aftale om ansættelsesbeviser, som er relevante for tilkaldevikariater.

§ 3. Generelle bestemmelser

Bestemmelserne i kapitel 4 i Aftalen om ansættelsesbeviser om bl.a. frister, godtgørelse og tvisteløsning finder anvendelse på tilkaldevikarer.

§ 4. Formodningsregel

For tilkaldevikarer, jf. § 1, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiver i en periode ud over 3 måneder, påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at der ikke er indgået en ansættelsesaftale med et minimumstimental svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger. Har der i de 4 uger været perioder med fravær, forlænges de 4 uger med en tilsvarende periode uden fravær.

Bemærkning:

Arbejdsgiver kan afkræfte formodningen ved at dokumentere, at der ikke er en aftale om fastansættelse med et minimumstimental. Hvorvidt arbejdsgiveren kan afkræfte formodningen herfor, vil altid bero på en konkret vurdering af alle forhold i den konkrete sag. Følgende forhold kan fx indgå i vurderingen, idet de kan indgå med forskellig vægt afhængig af de konkrete omstændigheder.

- Om der er udstedt et tilkaldebevis (ansættelsesbevis), hvoraf det klart fremgår, at vedkommende er timelønnet tilkaldevikar uden mødepligt
- Om det enkelte tilkaldevikariat er begrundet i opgaver ved pludseligt opstået behov, fx pga. fravær blandt det faste personale
- Tilkaldevikarens arbejdsmonster

- Om tilkaldevikaren har haft adgang til at acceptere og afvise arbejdsgiverens tilbud om tilkaldevikariater
- Om tilkaldevikaren konkret har afslået tilbud om et tilkaldevikariat i en situation, hvor en sammenlignelig fastansat ikke ville have haft mulighed for fravær
- Om tilkaldevikaren har fast tilknytning til arbejdspladsen, herunder om vedkommende fx er indkaldt til personalemøder, faglige arrangementer eller andre møder/aktiviteter som arbejdsgiver har indkaldt det fastansatte personale til.
- Om tilkaldevikaren på trods af opfordring fra arbejdsgiver ikke har søgt fast ansættelse indenfor samme faglige område
- Om tilkaldevikaren har tilkendegivet ønske om ikke at være underlagt mødepligt med henblik på frit at kunne koordinere mellem arbejde og fritid
- Om tilkaldevikaren har anden hovedbeskæftigelse, herunder ansættelsesforhold eller uddannelse, som tilsiger at tilkaldevikaren har et behov for ikke at have mødepligt

De ovenfor oplyste forhold kan ikke betragtes som udtømmende og skal betragtes som elementer i en samlet vurdering, som kan afkræfte formodningen.

Formodningsreglen kan bringes i anvendelse af en tilkaldevikar, der har haft tilkaldevikariater hos arbejdsgiveren i en periode udover 3 måneder herunder i en situation, hvor tilkaldevikaren på et senere tidspunkt retter henvendelse til arbejdsgiver efter denne bestemmelse.

Det påhviler arbejdsgiver at afkræfte formodningen om fastansættelse. Ved vurderingen af om formodningen er afkræftet kan man inddrage forhold fra hele tilknytningsperioden.

Hvis arbejdsgiver efter en konkret vurdering ikke kan afkræfte formodningen om, at der er indgået en aftale om fastansættelse med et minimumstimental er konsekvensen, at tilkaldevikaren fremadrettet betragtes som månedslønnet ansat med et minimumstimental svarende til det arbejde, der er udført af tilkaldevikaren i de seneste 4 uger forud for tilkaldevikarens henvendelse efter denne bestemmelse. Månedslønsansættelsen vil gælde fra tilkaldevikarens henvendelse til arbejdsgiveren herom.

Parterne er dog enige om, at der ikke med formodningsreglen er tilsigtet nogen ændring i den hidtidige adgang til at rejse sager iht. overenskomsten om overgang fra timelønnet til månedslønnet ansættelse.