

Rammeaftale om deltidsarbejde

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Formål	3
§ 2. Anvendelsesområde.....	4
§ 3. Definitioner	4
§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling	4
§ 6. Tvister.....	6
§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse	6

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS¹) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. Kommunerne og Sundhedskartellet (SHK) har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - på det kommunale område i Danmark.

Kommunerne og SHK har i forbindelse med indgåelse af Rammeaftalen om deltidsarbejde skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, 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 i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parters rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de kommunale arbejdsgiverparter og SHK lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv, samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

§ 1. Formål

Stk. 1.

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt

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

- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunerne og lønmodtagerne.

§ 2. Anvendelsesområde

Stk. 1.

Rammeaftalen omfatter kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor kommunale overenskomster /aftaler mv. gælder.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3. Definitioner

Stk. 1.

Deltidsansat: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2.

En sammenlignelig fuldtidsansat: En fuldtidsansat i samme kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme kommune/ansættelsessted, 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 arbejdsmarked.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1.

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2.

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

Bemærkninger:

I § 4, 2, i direktivet fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis".

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 10/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3.

For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4.

Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

Stk. 1.

De kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkninger:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende bør kunne opnå deltidbeskæftigelse.

Stk. 2.

- a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 8 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.
- b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3.

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af kommunale driftskrav.

Stk. 4.

Så vidt muligt bør den enkelte kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i kommunen/ansættelsesstedet,
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,

- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet, samt
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

§ 6. Tvister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Sundhedskartellet.

§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler, træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. april 2002.

Stk. 2.

Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

Stk. 3.

Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4.

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 11. maj 2007

For

KL

For

Sundhedskartellet

