

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 månedsgrænsen, 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 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 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.

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 fratrådt, 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 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 af tale 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.

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 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.

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.