



Tilkendegivelse i faglig voldgift om tilkaldevikarer

Sagen vedrørte tre omsorgshjælpere, der havde arbejdet på forskellige sociale institutioner over en årrække og med et stort antal timer, der i perioder lå over antallet af timer for en fuldtidsstilling. De enkelte vikartilkald var begrundet i forskellige forhold som f.eks. sygdom, kurser mv. for det faste personale.

Det fremgik af overenskomsten for omsorgs- og pædagoghjælpere, at ansættelse på månedsløn dengang fandt sted ved en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer om ugen (i dag 8 timer) og ved ansættelse til mere end 3 måneders beskæftigelse (i dag 1 måned)

Spørgsmålet i sagen var om de præsterede timer skulle ses samlet som et ansættelsesforhold under amtet eller om de skulle opgøres som timer præsteret på den enkelte institution. For det andet skulle voldgiftsretten tage stilling til om ansættelserne, evt. i bestemte perioder, havde så samlet en karakter, at de skulle betragtes som én ansættelse eller som flere efter hinanden følgende ansættelser med den konsekvens, at amtet havde haft

pligt til at give dem løn og øvrige ansættelsesvilkår som månedslønnede.

Opmanden udtalte, at overenskomstens ordlyd understøtter, at der skal foreligge et ansættelsesforhold af mindst 3 måneders varighed (i dag 1 måned).

Opmanden udtalte endvidere, at arbejdsforholdet for en tilkaldevikar er karakteriseret ved, at den pågældende ikke forud for opkaldet har nogen forpligtelse til at arbejde på bestemte tidspunkter. I forbindelse med tilkaldet indgås en konkret aftale om ansættelse, og når tilkaldevikaren fratræder tjenesten, afsluttes ansættelsesforholdet med den virkning, at begge parter står frit, jf. herved også det af KL udsendte administrationsgrundlag af 12. december 2002 vedrørende rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. En tilkaldevikar er derfor typisk ikke ansat til mere end 3 måneders (i dag 1 måned) beskæftigelse. Dette ændres ikke, blot fordi tilkaldevikaren tilkaldes en flerhed af gange, og der kunne derfor ikke gives klager medhold i, at overenskomsten skulle forstås på den måde, at der opnås ret til at blive ansat på måneds-

løn, blot fordi en tilkaldevikar over tre måneder (i dag 1 måned) har arbejdet, hvad der gennemsnitligt svarer til 15 timer (i dag 8 timer) om ugen.

Det følger - ifølge opmanden - af det anførte, at der skal foreligge et sammenhængende ansættelsesforhold på mindst 3 måneder (i dag 1 måned) for, at en medarbejder omfattes af overenskomstens bestemmelser om månedslønnede. De konkrete vikaraftaler er alle indgået med den enkelte institution, og det er derfor ikke bevist at der for nogen af aftalerne kan være opstået et sammenhængende ansættelsesforhold i forhold til andet end den enkelte institution, amtet kan med andre ord ikke betragtes som et samlet ansættelsesområde.

Er et vikariat ophørt må udgangspunktet ifølge opmanden være, at hver part igen står frit, medmindre andet bevises. Opmanden fandt det ikke bevist, at der, når de konkrete ansættelsesforhold ophørte, fortsat bestod sådanne forpligtelser parterne imellem, at der har foreligget et sammenhængende ansættelsesforhold der medførte pligt til månedsafłoning.

Opmanden fandt det heller ikke bevist, at misbrugs- eller omgåelseshensyn medfører at de konkrete personer skal ansættes på månedslønsvilkår. Opmanden udtalte, at de alle tre personer selv har rettet henvendelse til de respektive institutioner med anmodning om at komme i betragtning som tilkaldevikar, hvilket var sket, og at de alle tre selv havde været interesseret i at få mange vagter.

Opmanden frifandt på den baggrund amtet og Amtsrådsforeningen.

KL skal bemærke, at tilkendegivelsen er i overensstemmelse med hidtidig praksis og vejledning om, at der kan være tale om ansættelser, der må betragtes som enkeltstående aftaler med mellemliggende slip, der ikke medfører ret til månedsløn, og som samtidig indeholder den frihed for begge parter, der ligger i denne ansættelsesform. Administrationsgrundlaget om rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse udsendt af KL den 12. december 2002 er dermed blevet bekræftet.

Opmærksomheden skal dog henledes på, at 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.

KL skal på den baggrund advare imod, at anvendelsen af tilkaldevikarer udvikler sig til en misbrugssituation.