



LPnyt nr. 2014:10 –

Varigt ansatte timelønnede bliver månedslønnede

Indholdsfortegnelse

Resumé.....	1
Indhold	2
<i>I. Ændring vedr. ansatte med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge.....</i>	<i>2</i>
<i>II. Overførsel af allerede ansatte til månedsløn</i>	<i>2</i>
<i>III. Implementering af ændringerne.....</i>	<i>3</i>
<i>IV. Ændringer i de enkelte overenskomster</i>	<i>3</i>
<i>V. Ændringer i generelle aftaler.....</i>	<i>5</i>
<i>VI. Ansættelsesbreve</i>	<i>6</i>
<i>VII. Fleksjobansatte.....</i>	<i>6</i>
Hvis du vil vide mere	6
Kontaktperson i KL.....	6

Løn- og Personalenytt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Side 1/7

Resumé

Med virkning fra 1. august 2014 overgår medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge fra timeløn til månedsløn forudsat at de er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Det betyder, at frem over vil kun medarbejdere, der er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, herunder tilkaldevikarer, kunne ansættes på timeløn.

Indhold

I. Ændring vedr. ansatte med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge

På baggrund af en udtalelse fra EU-Kommissionen har KL indgået aftale med KTO og de faglige organisationer om, at alle **varigt** ansatte timelønnede fremover følger samme vilkår som månedslønnede i tilsvarende stillinger. Dvs. at ansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 8 timer skal overgå til månedsløn, forudsat at de er ansat for mere end 1 måned. Ligeledes vil fremtidige ansættelser med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer skulle ske på månedsløn, hvis ansættelsen er aftalt til at vare mere end 1 måned.

Dette indebærer, at det fremover kun vil være ansatte med en beskæftigelse på højst 1 måned, herunder tilkaldvikarer, der kan ansættes på timeløn.

Med tilkaldvikarer forstås vikarer, der tilkaldes ved pludseligt opståede behov. Tilkaldvikarer vil typisk ikke være ansat i en sammenhængende periode på mere end 1 måned, idet aftale om ansættelse indgås i forbindelse med tilkaldet og ansættelsen afsluttes, når tilkaldvikaren fratræder tjenesten efter afsluttet arbejde i henhold til den indgåede aftale, jf. administrationsgrundlaget til Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_36206/cf_202/Administrationsgrundlag til Rammeaftale om tidsbeg.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_36206/cf_202/Administrationsgrundlag%20til%20Rammeaftale%20om%20tidsbeg.PDF)

Aftalen er indgået med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse. KL vil orientere kommunerne herom via arbejdsgiverweb så snart godkendelse foreligger, hvilket forventes at ske snarligst.

II. Overførsel af allerede ansatte til månedsløn

Ændringen vedrører som nævnt både fremtidigt ansatte og allerede ansatte.

Det betyder, at allerede ansatte med en gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 8 timer pr. uge med virkning fra 1. august 2014 skal overføres til månedsløn forudsat, at ansættelsesforholdet er aftalt til at vare mere end 1 måned.

Efter overførslen til månedsløn vil den ansatte fremover også optjene anciennitet fx i forhold til kvalifikationstrin mv. (beskæftigelsesanciennitet), pensionskarens og opsigelsesvarsel for ansættelse under 8 timer pr. uge, se nærmere nedenfor i afsnit IV og V.

For ansættelse før 1. august gælder de gamle regler, dvs. der skal ikke medregnes anciennitet for ansættelse under 8 timer.

Der skal derfor **ikke** (ny)beregnes anciennitet for ansættelse før 1. august 2014 med tilbagevirkende kraft efter de nye regler.

Den ansatte kan dog have anciennitet optjent ved tidligere ansættelser med en højere gennemsnitlig arbejdstid end 8 timer. Sådan tidligere optjent anciennitet skal opgøres efter de hidtidige regler ved overflytningen til månedsløn for at sikre, at den ansatte bliver korrekt indplaceret.

III. Implementering af ændringerne

Ændringerne indebærer, at den enkelte kommune i forhold til hver enkelt timelønsansat:

- skal vurdere, om vedkommende skal overføres til månedsløn, eller om vedkommende skal forblive på timeløn

Hvis vedkommende skal overføres til månedsløn, skal kommunen:

- undersøge om vedkommende ved tidligere ansættelser har optjent pensionskarens, som skal medregnes, eller måske endda skal have pension fra dag 1.
- undersøge om vedkommende i sin timelønsansættelse har haft bedre opsigelsesvarsel end opsigelsesvarslet ved ansættelse på månedsløn (dvs. efter Funktionærlovens regler). I givet fald skal vedkommende opretholde sit hidtidige opsigelsesvarsel, og der vil skulle tages stilling til, hvornår vedkommende skal overgå til opsigelsesvarsel efter månedslønsvilkårene.

For timelønnede lærere m.fl., der er ansat til mere end 1 måneds arbejde, gælder, at de enkeltvis frit skal vælge mellem fortsat ansættelse på timeløn eller at blive overført til månedsløn, se afsnit IV, pkt. d).

IV. Ændringer i de enkelte overenskomster

KL har indgået aftale med de enkelte faglige organisationer om ændring af en eller flere af følgende bestemmelser i en række af overenskomsterne:

- a) Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede
- b) Pension
- c) Opsigelse – månedslønnede
- d) Undervisningsområdet
- e) Andre bestemmelser

Ændringerne er i overenskomsterne markeret med (2014). For lærere m.fl. se punkt d).

Ad a) Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede:

Alle ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, og som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, omfattes af bestemmelserne i overenskomsternes kapitel om månedslønnede med virkning fra 1. august 2014.

Ad b) Pension

Alle ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, optjener pensionskarens med virkning fra 1. august 2014, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer gennemsnitligt pr. uge.

Indtil 1. august 2014 optjenes/medregnes fortsat kun pensionskarens ved ansættelse på mere end 8 timer gennemsnitligt pr. uge.

Ad c) Opsigelse - månedslønnede

Alle medarbejdere, som overføres til månedsløn pr. 1. august 2014, omfattes fra denne dato af Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel. Hvis en medarbejder i kraft af sin hidtidige varige timelønsansættelse har et varsel, som er bedre end Funktionærloven tilsiger, vil den pågældende medarbejder bibeholde dette varsel, indtil bestemmelserne i Funktionærloven giver tilsvarende eller bedre varsel.

Ad d) Undervisningsområdet

Der er aftalt en særlig ordning for lærere m.fl.:

- overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne,
- overenskomst for lærere i ungdomsskolen og
- overenskomst for lærere ved sprogcentre

Lærere m.fl., der pr. den 1. august 2014 eller derefter ansættes til mere end en måneds beskæftigelse med en beskæftigelsesgrad på under 8 timer, skal vælge, om de vil omfattes af den relevante overenskomsts bestemmelser om timeløn eller månedsløn. Valget træffes i forbindelse med ansættelsen og er herefter bindende. KL gør opmærksom på, at der skal være tale om et reelt valgt for den ansatte.

Lærere, der i dag er ansat til mere end en måneds beskæftigelse med en beskæftigelsesgrad på under 8 timer, skal inden udgangen af juni 2014 vælge, om de vil overgå til ansættelse efter overenskomstens månedslønsbestemmelser med virkning fra den 1. august 2014. Kommunen skal derfor hurtigst muligt tage kontakt til hver enkelt ansat med henblik på at afklare, om den

pågældende ønsker at overgå til ansættelse efter overenskomstens månedslønsvilkår.

Såfremt den ansatte ikke inden udgangen af juni måned har valgt at overgå til ansættelse efter overenskomstens månedslønsvilkår, fortsætter den pågældende sin ansættelse på hidtidige vilkår.

Ad e) Koloniophold

Det er frivilligt for timelønnede at deltage i koloniophold mv. i henhold til Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.21). For de timelønnede som pr. 1. august 2014 overgår fra aflønning som timelønnede til månedslønnede, betyder overgangen, at det ikke længere er frivilligt for medarbejderne at deltage i koloniophold mv.

Hvis en medarbejder er ansat på et lavt timetal, kan dette fx skyldes, at medarbejderen har en hovedbeskæftigelse andetsteds. KL, SL og FOA henstiller derfor til, at den enkelte institutionsleder benytter sin mulighed for at fritage en medarbejder for pligten til at deltage i koloniophold, hvis beskæftigelsen inden for området har karakter af bibeskæftigelse.

V. Ændringer i generelle aftaler

KL har endvidere i konsekvens af ovenstående indgået aftale med KTO om ændring af fire af de generelle aftaler:

Rammeaftale om deltidsarbejde

Pr. 1. august 2014 er 8 timers grænsen i Rammeaftalen om deltidsarbejde ophævet. ”Løstansatte”, dvs. medarbejdere, der højst er ansat til 1 måned, herunder tilkaldevikarer, er fortsat ikke omfattet af aftalen.

Aftale om gruppelevsforikring for tjenestemænd og visse andre ansatte

Pr. 1. august 2014 er 8 timers grænsen i aftalen fjernet, således at medarbejdere med mere end 1 måneds beskæftigelse er omfattet af aftalen, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer om ugen.

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommunerne (opsamlingsordningen)

Pr. 1. august 2014 er 8 timers grænsen i aftalen fjernet, således at medarbejdere med mere end 1 måneds beskæftigelse kan omfattes af aftalen, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer om ugen.

Aftale om beskæftigelsesanciennitet

Alle ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, optjener fuld beskæftigelsesanciennitet med virkning fra 1. august 2014, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer gennemsnitligt pr. uge.

Indtil 1. august 2014 optjenes/medregnes fortsat kun beskæftigelsesancien-
nitet ved ansættelse på mere end 8 timer gennemsnitligt pr. uge.

VI. Ansættelsesbreve

Der sker ingen ændringer i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette
arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Det vil sige, at med-
arbejdere, som er ansat til en måned eller mere og som har en gennemsnitlig
ugentlig arbejdstid på under 8 timer – og som derfor pr. 1. august bliver
omfattet af overenskomsternes månedslønsbestemmelser – fortsat ikke har
krav på et ansættelsesbrev.

Uagtet at disse medarbejdere ikke er direkte omfattet af aftalen, anbefaler
KL alligevel, at der oprettes ansættelsesbreve til disse medarbejdere.

VII. Fleksjobansatte

Fleksjobansatte ansat d. 1. januar 2013 eller senere (dvs. efter den nye fleks-
jobordning) skal have funktionærlignende vilkår, selv om den ansatte arbej-
der 8 timer eller derunder om ugen, hvis den fleksjobansatte udføre funkti-
onærarbejde efter funktionærlovens § 1, stk. 1, jf. § 70 e, stk. 5, i lov om en
aktiv beskæftigelsesindsats. Det betyder, at fleksjobansatte, der udfører
funktionærarbejde, siden 1. januar 2013 har haft ret til løn under sygdom,
barsel mv. uanset, hvor mange timer om ugen, de arbejder.

Da fleksjobansatte ansættes efter den gældende overenskomst, betyder æn-
dring af 8-timersreglen, at også fleksjobansatte, der er ansat i mere end 1
måned på under 8 timer om ugen, bliver månedslønnede, hvorved de bliver
omfattet af funktionærloven, medmindre der er aftalt afvigelser herfra i
overenskomsten.

Det vil sige, at funktionærlovens bestemmelser gælder for fleksjobansatte,
fra den 1. august 2014 uafhængigt af, om de udfører funktionærarbejde,

Hvis du vil vide mere

Hvis du vil vide mere kan du se vedhæftede forhandlingsprotokol med til-
hørende protokol og aftaler.

Kontaktperson i KL

Henvendelse vedrørende de generelle aftaler kan ske til Souschef Nanna
Kolze, nsk@kl.dk, 3370 3818, i Generelle OK-forhandlinger

Henvendelse vedrørende undervisningsområdet kan ske til konsulent Hen-
riette Kruppa Nielsen, hkn@kl.dk, 3370 37 29, i Specielle OK-
forhandlinger.

Henvendelse vedrørende de enkelte overenskomster i øvrigt kan ske til konsulent Isabel Carlander, ibc@kl.dk, 3370 3555, i Specielle OK-forhandlinger.