

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

RAMMEAFTALE
OM
TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE

BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN.....	3
§ 1. FORMÅL.....	3
§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE.....	3
§ 3. DEFINITIONER.....	4
§ 4. PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING	4
§ 5. BESTEMMELSER OM MISBRUG	5
§ 6. SÆRLIGE BESTEMMELSER OM PENSION.....	6
§ 7. INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER	7
§ 8. INFORMATION OG HØRING	7
§ 9. TVISTER.....	7
§ 10. IKRAFTTRÆDEN, GENFORHANDLING OG OPSIGELSE.....	7
BILAG 1 TIL RAMMEAFTALE OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE.....	9

BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS¹) indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i regioner.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, 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 af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således, at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale. Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på det regionale arbejdsmarked.

§ 1. FORMÅL

Stk. 1.

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling.
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Rammeaftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelse af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

¹ CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere

UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere

EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, med mindre der indgås anden aftale mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

Rammeaftalen omfatter ikke erhvervsgrunduddannelse, erhvervsuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.

Stk. 4.

Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

§ 3. DEFINITIONER

I denne Rammeaftale forstås ved:

Stk. 1.

”En person med tidsbegrænset ansættelse”: En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en region, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og regionen, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Stk. 2.

”En sammenlignelig fastansat”: En fastansat i samme virksomhed, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme region, 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 regionale arbejdsmarked.

§ 4. PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Stk. 1.

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågæl-

dende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom, jf. dog også § 6 om særlige bestemmelser om pension. Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2, stk. 4, (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløn, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.

Stk. 3.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.

§ 5. BESTEMMELSER OM MISBRUG

Stk. 1.

For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

Stk. 2.

De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lignende.
- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.

- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrig kompetenceudvikling.
- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/uddybe ovenstående objektive kriterier.

BEMÆRKNINGER:

På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse, end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 3.

Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstområde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

Stk. 4.

En tilkaldevikar, der – i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en region – tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt opståede behov, er ikke omfattet af stk. 1-3.

§ 6. SÆRLIGE BESTEMMELSER OM PENSION

Stk. 1.

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 01-06-2002.

BEMÆRKNINGER:

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal og/eller regional ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

§ 7. INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Stk. 1.

Regionen skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i regionen og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2.

Regionen skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 8. INFORMATION OG HØRING

Stk. 1.

Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge tilsidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

BEMÆRKNINGER:

Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.

Stk. 2.

Regionen bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i regionen til de eksisterende samarbejdsudvalg og MED-udvalg.

§ 9. TVISTER

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

§ 10. IKRAFTTRÆDEN, GENFORHANDLING OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Rammeaftalen har virkning fra den 1. april 2021 og erstatter rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem henholdsvis KL, Amtsrådsforeningen, Københavns kommune, Frederiksberg kommune og KTO af 1. juni 2002 og mellem RLTN og Sundhedskartellet af 19. april 2007.

Stk. 2.

Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 3.

Rammeaftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om Rammeaftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 9. marts 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:
Mona Striib

/ Helle Basse

BILAG 1 TIL RAMMEAFTALE OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Ad § 2: Aftalens anvendelsesområde

Af direktivets bilag § 2 stk. 2 litra b følger at:

”Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med: Ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration eller omskoling”.

I. Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger er *omfattet* af rammeaftalen:

Job med løntilskud for:

- Personer, der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige),
- Personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
- Personer, der er job- og aktivitetsparate og modtager kontanthjælp eller start-hjælp efter lov om en aktiv social politik,
- Personer, der er uddannelses- eller aktivitetsparate og modtager uddannelseshjælp eller starthjælp efter lov om aktiv social politik,
- Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6a eller 6b i lov om aktiv social politik,
- Personer med handicap, jf. kapitel 5 i bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.
- Personer omfattet af integrationslovens § 23c.
- Fleksjob (både personer ansat i fleksjob før og efter 1. januar 2013) jf. Kapitel 20 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Personer, der er ansat som jobrotationsvikarer efter kapitel 22 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Begrundelsen for at ordninger under pkt. I er omfattet af rammeaftalen er, at disse ordninger ikke er tilrettelagt med sigte på uddannelse eller omskoling, samt at lovgivning herom har bestemmelser, som fastslår, at overenskomstbestemmelser samt øvrige ansættelsesretlige love gælder for disse personer, jf. rammeaftale om socialt kapitel. For nogle ordninger er der i lovgivningen særlige lønbestemmelser, idet lønnen heri ikke kan overstige et bestemt maksimum.

II. Parterne er i medfør heraf enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *ikke er omfattet* af denne aftale:

- Vejledning og opkvalificering efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Nytteindsats efter kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

- Tilbud til personer omfattet af integrationslovens § 23a og § 23b om vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik.
- Tilbud om revalidering i henhold til kapitel 21 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Voksenlærlinge jf. kapitel 23 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Personer, der modtager førtidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v. i henhold til § 66 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige løn- og vilkår, hvilket følgelig er et objektivi forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

Ad § 5: Bestemmelser om misbrug

Følgende personer i offentligt støttede ordninger er *ikke omfattet* af bestemmelserne i § 5 stk. 1 og stk. 2 om misbrug: Personer ansat med løntilskud, som er omfattet af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, dvs.:

- Personer, der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige),
- Personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
- Personer, der er job- og aktivitetsparate og modtager kontanthjælp eller start-hjælp efter lov om en aktiv social politik,
- Personer, der er uddannelses- eller aktivitetsparate og modtager uddannelseshjælp eller starthjælp efter lov om aktiv social politik,
- Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6a eller 6b i lov om aktiv social politik,
- Personer med handicap, jf. kapitel 5 i bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.,
- Personer omfattet af integrationslovens § 23c.

Begrundelsen herfor er, at disse job pr. definition er tidsbegrænsede, og at eventuelt flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er begrundet i et beskæftigelsesfremmende/integrationsmæssigt sigte.