

Reglerne om tidsbegrænsede ansættelser

Tidsbegrænsede ansattes rettigheder

For alle tidsbegrænset ansatte (vikarer) gælder, at de ansættes på overenskomst og har samme rettigheder som fastansatte i forhold til lønindplacering (anciennitet), pension, optjening af ferie, løn under sygdom m.v. Derudover er vikarers særlige rettigheder fastlagt i lov om tidsbegrænset ansættelse.

For GL-ansatte (års)vikarer gælder både reglerne om tidsbegrænset ansættelse i GL-overenskomsten og lov om tidsbegrænset ansættelse.

Ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat skal være de samme som for en sammenlignelig fastansat. Hvis fastansatte eksempelvis har ret til særlige ansættelsesvilkår, når de opnår en vis anciennitet, har tidsbegrænsede ansatte den samme ret.

Der kan forskelsbehandles, hvis forskellen er begrundet i objektive forhold eksempelvis uddannelsesmæssige kompetencer.

Arbejdsgiveren skal informere de tidsbegrænsede ansatte om, hvilke stillinger der kan søges på arbejdspladsen for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Ved tidsbegrænsede ansættelser for en periode, der er længere end en måned og med en gennemsnitlig arbejdstid på mere end 8 timer om ugen, skal skolen udlevere et **ansættelsesbrev** til vikaren.

I forhold til opslag af ledige vikarstillinger har skolerne **ikke pligt til at opslå en stilling** til et vikariat, hvis vikariatet har en varighed på under et år.

Hvis en tidsbegrænset ansat diskrimineres med hensyn til løn i forhold til en sammenlignelig fastansat, har vedkommende krav på lønforskellen. Yderligere kan ansatte få en godtgørelse efter §8 i Lov om tidsbegrænset ansættelse, hvis de forskelsbehandles.

Særligt for GL-ansatte gælder, at skoler også kan få en bod i arbejdsretten for overtrædelse af GL-overenskomsten § 4.

GL-ansatte - fornyelse/forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser

Der gælder særlige regler for GL-ansatte, der er ansat direkte på GL-overenskomsten (magistre, jf. GL-overenskomsten bilag 2). Øvrige akademikere er ikke ansat direkte på GL-overenskomsten, og er dermed ikke omfattet af bestemmelsen i GL-overenskomsten § 4 om tidsbegrænset ansættelse.

Der står i GL-overenskomsten § 4, at tidsbegrænsede ansættelser maksimalt kan ske for ét år ad gangen, og der skal i videst muligt omfang oprettes tidsbegrænsede ansættelser. Skolen skal kunne dokumentere, at den har sammenstykket det mulige antal tidsbegrænsede stillinger.

Overenskomsten angiver, at tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud samt tidsbegrænsede opgaver og projekter mv.

Yderligere står der i bestemmelsen, at almindelig usikkerhed om budget, elevtilgang, udbud af studieretninger, timerester mv. ikke kan begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

Det betyder, at selve det at **ansætte** en vikar reelt skal skyldes objektive kriterier. Der er til gengæld ikke noget krav om en objektiv begrundelse for at **forlænge** en tidsbegrænset ansættelse.

Rammerne for at forlænge vikarens ansættelse er fastlagt i lov om tidsbegrænset ansættelse. Reglerne i loven gælder for **alle** undervisere (og ikke kun GL-ansatte). For vikarer indenfor undervisning gælder, at

fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske to gange. Skolen kan kun forlænge vikariatet 2 gange, så medarbejderen i alt kan være ansat på skolen i **tre sammenhængende vikariater** - den første ansættelse og de 2 efterfølgende forlængelser heraf. Såfremt vikarens ansættelse forlænges mere end de 2 gange, betragtes medarbejderen som værende fastansat og medarbejderen skal opsiges med gældende opsigelsesvarsel.

Det skal altså vurderes, om ansættelse i endnu et årsvikariat i det efterfølgende skoleår er en fornyelse af den tidsbegrænsede stilling eller i stedet er en ansættelse i et nyt ansættelsesforhold. Det er et nyt ansættelsesforhold, hvis der er tale om en ny objektiv begivenhed, der udløser et nyt vikariat (eks. en ny barsel eller en ny langtidssygemelding). Det er arbejdsgiveren, der skal kunne bevise, at det er et nyt ansættelsesforhold. Derfor er det vigtigt at notere, enten i et notat ved ansættelsen eller i ansættelsesbrevet, hvilken begivenhed, der ligger til grund for det ledige vikariat. Når det er et nyt ansættelsesforhold, vil reglen om maksimalt to forlængelser ikke finde anvendelse, da der er tale om en ny stilling og ikke en fornyelse.

Det skal tilføjes, at hvis vikaren på skolen således er ansat i to på hinanden følgende semestre, hvor alene en ferieperiode eller en udvidet ferieperiode adskiller de to tidsbegrænsede ansættelser, vil den anden tidsbegrænsede ansættelse efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse være en fornyelse af en tidligere tidsbegrænset ansættelse og ikke en ny stilling. Der vil således kun være mulighed for 2 forlængelser i disse tilfælde.

Øvrige ansatte - fornyelse/forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser

Fornyelse eller forlængelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, kan kun ske hvis fornyelsen skyldes objektive forhold. Det betyder, at så længe arbejdsgiveren har objektive og saglige grunde til at forny en tidsbegrænset ansættelse, kan det ske uden begrænsninger.

Eksempler på objektive forhold, der lovligt kan begrunde fornyelse

1. Uforudsigeligt forfald som sygdom, graviditet, barsel, borgerligt ombud
2. Ophør af tids- eller opgavebestemt akkord
3. Nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter

Det vil derfor være helt i overensstemmelse med reglerne, at en tidsbegrænset ansat medarbejder er ansat i et barselvikariat for én ansat, og efterfølgende ansættes i et nyt barselvikariat for en anden ansat medarbejder. Ligeledes kan en tidsbegrænset ansat være sygevikar, og ansættelsen kan forlænges i takt med, at fraværperioden for den sygemeldte medarbejder forlænges.

Det er arbejdsgiveren, der skal kunne bevise, at forlængelsen af en tidsbegrænset ansættelse er begrundet i objektive forhold. Det er derfor vigtigt, at det præciseres, hvem vikaren vikarierer for, og på hvilket grundlag ansættelsen forlænges. Det kan på den baggrund være en fordel, at det fremgår af den tidsbegrænsedes ansættelseskontrakt, hvem der vikarieres for.

Arbejdsgiverens usikkerhed om det fremtidige personalebehov anses ikke som objektive forhold.

Overholdes bestemmelser om objektive og saglige begrundelser ikke, kan en tidsbegrænset ansat have krav på opsigelsesvarsel med løn i opsigelsesperioden. Ligesom den ansatte kan tilkendes en bod.

Tidsbegrænsede ansættelser på 3 måneder

1. *Tidsbegrænset ansættelse med slutdato*

Kan for **undervisere** forlænges 2 gange og ellers vurderes det i hvert enkelt tilfælde om det er et nyt ansættelsesforhold, jf. ovenstående.

Kan for **øvrige ansatte** forlænges såfremt der foreligger en objektiv og saglig begrundelse jf. ovenstående.

2. *Opgavebestemt ansættelse*

Fratrædelsestidspunktet er fikseret ved fuldførelsen af en bestemt opgave.

Det er vigtigt, at opgaven er klart og præcist beskrevet, herunder også præcist afgrænset i forhold til andre arbejdsopgaver. Det kan i praksis være vanskeligt at beskrive en konkret opgave så præcist, det anbefales derfor, at denne ansættelsesform anvendes med forsigtighed.

3. *Begivenhedsbestemt ansættelse*

Fratrædelsestidspunktet er fikseret ved indtrædelsen af en bestemt begivenhed, eksempelvis at en medarbejder vender retur fra barselsorlov eller langtidssygd.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at orientere medarbejderen, når der kan siges noget mere præcist om det forventede tidspunkt for ansættelsens ophør, herunder orientere medarbejderen så tidligt så muligt, når tidspunktet for fratrædelsen ligger fast.

Begivenhedsbegrænset ansættelse bør alene anvendes i de situationer, hvor det ikke er muligt at fikse tidspunktet for, hvor længe ansættelsesforholdet skal vare.

Bilagshenvisning

LBK nr. 907 af 11/09/2008 om tidsbegrænset ansættelse <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/907>
FOU nr. 2012.0022 - beretning fra ombudsmanden, anvendt retsforskrift LBK nr. 907 af 11/09/2008
GL-overenskomsten § 4 <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/9962>

/

06. juli 2022/MKM