

Notat

Opdateret 07.11.2016

Dato: 27-04-2016
Reference: Bettina Broen Nielsen
Tlf.: 89 59 10 89
E-mail: bbn@norddjurs.dk
Journalnr.: 15/5775

Ansættelse på timeløn eller tidsbegrænset

Indledning

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne gennemgår parterne også de forskellige kommunale aftaler. Dette både for at se om der er noget, der skal opdateres, men også for at aftale nyt.

Det er bl.a. blevet til nye arbejdstidsaftaler på det døgndækkede område og en opdateret Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.

Lønafdelingen og HR-afdelingen er i den forbindelse støt på flere sager, hvor de ansatte ikke har været korrekt ansat og det har givet anledning til dette notat omkring ansættelse på timeløn eller tidsbegrænset.

Timeløn

Med virkning fra 1. august 2014 overgik alle medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge fra timeløn til månedsløn, når der var tale om beskæftigelse til mere end 1 måneds ansættelse.

Det betyder således, at der kun kan ansættes på timeløn, hvis ansættelsen højst skal vare 1 måned, eller der er tale om rent tilkald. Med tilkaldevikar forstås vikarer, der tilkaldes ved pludseligt opståede behov. Der kan altså aldrig planlægges med timer til en tilkaldevikar.

I forbindelse med et udtræk på ansatte på timeløn kan vi konstatere, at flere ikke overholder ovenstående, da flere medarbejdere ansættes på timeløn hvor de burde have været på månedsløn.

I forbindelse med en konkret sag betød det, at en medarbejder der havde været ansat på timeløn i 3 år havde et opsigelsesvarsel på 4 måneder i stedet for 14 dage, da ansættelsen på timeløn burde have været på månedsløn.

Det er brud på overenskomsten ikke at følge disse regler, og det kan komme til at koste Norddjurs Kommune dyrt i bod, når overenskomsten brydes.

Når en medarbejder ansættes på timeløn i en ansættelse hvor vedkommende burde have været ansat på månedsløn, bliver medarbejderen snydt.

Det skyldes, at medarbejderen optjener pensionskarens, erfaring og opsigelsesanciennitet på månedsløn men ikke på timeløn.

Men det kan også få betydning hvis medarbejderen bliver syg. På månedsløn har medarbejderen ret til løn under sygdom, det har man ikke på timeløn.

De faglige organisationer har i øjeblikket stort fokus på, om de ansatte er ansat korrekt, herunder om de er på timeløn eller månedsløn.

Det er vores opfattelse, at timeløn nogle gange bruges, hvor det ville være korrekt at bruge en tidsbegrænset ansættelse i stedet.

Fastsættelse af timetal

Når det skal besluttes hvilket timetal en medarbejder skal ansættes på, er det vigtigt, at der er tale om et timetal, der svarer til det, der faktisk arbejdes.

Man kan ikke nøjes med at ansætte på eks. 10 timer pr. uge i gennemsnit, og så bare supplere op med merarbejde.

Hvis der rent faktisk planlægges med 24 timer, så er det 24 timer som ansættelsen skal lyde på.

Det vil altid være muligt at supplere med ekstratimer, op til 37 timer pr. uge. Ekstratimer bliver dog tidligst udbetalt i efterfølgende måned.

Hvis man omgår reglerne ved at sætte timetallet lavt bliver medarbejderen snydt. Det kan især få betydning i forbindelse med sygdom hvor sygedagpengeafdelingen beregner de supplerende sygedagpenge ud fra hvor mange timer den ansatte har præsteret, og ikke efter hvor mange timer den ansatte er ansat til.

Det vil betyde, at vi som arbejdsgiver skal betale de supplerende sygedagpenge til medarbejderen og vil blive mødt med et krav fra organisationen om at timetallet ændres fremadrettet.

Tidsbegrænset ansættelse

Udgangspunktet for enhver ansættelse er, at ansættelse sker varigt, hvilket betyder, at den ansatte kun kan opsiges fra stillingen med normalt opsigelsesvarsel.

Som en lille sidebemærkning skal nævnes, at alle stillinger i det offentlige skal opslås offentligt. Det skyldes, at alle skal have lige adgang til at søge offentlige stillinger og at den bedst kvalificerede skal ansættes. Opslag kan dog undlades i forbindelse med ferieafløsning, vikariat og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke forventes at overstige 1 år.

Undtagelser til udgangspunktet er, hvis tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Helt overordnet kan det siges, at usikkerhed omkring økonomi og normeringer aldrig kan være en begrundelse for at ansætte tidsbegrænset.

Tidsbegrænset ansættelse (med slutdato)

En tidsbegrænset ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. Tidsbegrænset ansættelse anvendes i de situationer, hvor man kender det præcise tidspunkt for, hvornår den ansatte skal ophøre.

Vær opmærksom på at der skal foreligge en objektiv og saglig begrundelse for tidsbegrænsningen, og således kan eksempelvis den omstændighed at arbejdsgiveren ikke kender det fremtidige personalebehov, eller at arbejdsgiveren gerne vil se den ansatte an inden fastansættelse, ikke begrunde en tidsbegrænsning.

Eksempler:

- Vikar for en medarbejder, der skal på orlov, og hvor orlovens længde er kendt og dermed også tidspunktet for fratræden.
- Vikar for en medarbejder, der har brækket benet eller skal gennemgå en operation og hvor der foreligger en sikker vurdering af, hvornår vedkommende vender tilbage til arbejdspladsen.
- Hvor der er bevilliget støtte til et barn og hvor der som grundlag for bevillingen foreligger vurdering af hvor lang tid støttefunktionen skal vare.
- Hvis en ansat kun har en tidsbegrænset opholds- og arbejdstilladelse kan ansættelsen kun ske tidsbegrænset frem til udløbet af tilladelsen.

Opgavebestemt ansættelse

En opgavebestemt ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. I stedet for at fikse fratrædelsestidspunktet tidsmæssigt, er fratrædelsestidspunktet fikseret "ved udførelsen af en bestemt opgave".

Det er vigtigt, at opgaven er klart og præcist beskrevet, herunder at opgaven præcist er afgrænset i forhold til andre arbejdsopgaver.

Eksempelvis ved projektansættelser.

Det kan i praksis være vanskeligt at beskrive en konkret opgave så præcist, at der er tilstrækkelig klarhed over opgavens omfang og dermed hvornår den er løst. Det anbefales derfor, at denne ansættelsesform anvendes med forsigtighed og alene anvendes i de situationer, hvor det er muligt at beskrive opgaven præcist, jf. ovenfor.

Begivenhedsbestemt ansættelse

Denne type tidsbegrænset ansættelse anvendes oftest i Norddjurs Kommune.

En begivenhedsbestemt ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. I stedet for at fikse fratrædelsestidspunktet tidsmæssigt, som ved en alm. tidsbegrænset ansættelse, er fratrædelsestidspunktet for en begivenhedsbestemt ansættelse fikseret ved "en bestemt begivenheds indtræden".

Begivenhedsbestemt ansættelse anvendes i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke kender det præcise tidspunkt for fratræden.

Eksempler:

- Barsel, hvor det er usikkert om der vælges 6 måneders orlov eller mere.
- Langtidssygemelding, hvor det er usikkert hvor længe sygdommen varer, og hvornår vedkommende kan vende tilbage til arbejdspladsen.
- Opsigelse/afsked, når en medarbejder har sagt sin stilling op eller er blevet afskediget. Der ansættes derfor indtil der kan ansættes en ny i stillingen efter alm. stillingsopslag.
- Varetagelse af opgave som pr. definition er tidsbegrænset hos en borger; respiratorbrugere, hjemmeundervisning, pasning af døende, etc.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at orientere medarbejderen, når der kan siges noget mere præcist om det forventede tidspunkt for ansættelsens ophør, herunder at orientere medarbejderen så tidligt som muligt, når tidspunktet for fratræden ligger fast. Dette skal altid ske skriftligt såvel som mundtligt og lønafdelingen skal efterfølgende have besked.

Det opleves, at der nogle gange laves en kombination af begivenhedsbestemt og tidsbegrænset med dato, eksempelvis en barsel med en slutdato. Hvis dette anvendes, skal der være en saglig begrundelse både for slutdatoen og den begivenhedsbestemte ansættelse. Som oftest er der ingen grund til at supplere en begivenhedsbestemt ansættelse med en slutdato.

Forlængelse

Det er reelt kun ved en tidsbegrænset ansættelse med slutdato, at der kan forekomme forlængelser. Det vil eksempelvis kunne ske hvis en operation udsættes, eller en bevilning forlænges.

I alle andre situationer vil der være tale om en ny begivenhedsbestemt ansættelse.

Vi får ofte spørgsmålet, om hvor mange gange kan man ansættes tidsbegrænset eller forlænges i en ansættelse. Svaret er, det kan man uendeligt. Der skal blot være en saglig begrundelse for hver tidsbegrænsning.

Afslutning

Formålet med dette notat var at genopfriske reglerne omkring timeløn og tidsbegrænset ansættelse, for på den måde at få alle til at forholde sig til og følge de regler der er på området.

Alle er velkomne til at rette henvendelse til lønafdelingen eller HR-afdelingen, hvis der er spørgsmål til dette notat.