

**GÆLDENDE****Tidsbegrænset ansættelse**

af 12. juni 2018

Schultz red.: Guiden er revideret juni 2018

**Regelgrundlag:**

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse (04.84) gælder for ansatte i kommuner m.fl. Rammeaftalen er en implementering af et EU-direktiv. Der findes en tilsvarende lov, men den gælder ikke for kommunalt ansatte.

Formålet med rammeaftalen er at beskytte ansatte mod dels forskelsbehandling (ansættelsesvilkårene for medarbejdere 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/saglige forhold) dels at hindre misbrug i form af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

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

Derudover er der i funktionærloven adgang til at ansætte midlertidigt. En midlertidig ansættelse kan (jf. overenskomstens typiske bestemmelse om ansættelse på månedsløn ved beskæftigelse i mere end en måned) højst være en måned og kan afbrydes fra dag til dag. I modsætning til den varige ansættelse gælder der ved midlertidig ansættelse således ikke noget opsigelsesvarsel.

En tidsbegrænset ansættelse er en undtagelse fra hovedreglen om varig ansættelse. Tidsbegrænset ansættelse kan ske på tre måneder:

1. Ansættelsen har en fastsat slutdato (tidsbegrænset ansættelse med slutdato)
2. Ansættelse knyttet til løsning af en bestemt opgave, og hvor ansættelsen stopper automatisk, når opgaven er løst (opgavebestemt ansættelse)
3. Ansættelsen stopper, når en bestemt begivenhed indtræder (begivenhedsbestemt ansættelse)

**Tidsbegrænset ansættelse (med slutdato)**

En tidsbegrænset ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. Tidsbegrænset ansættelse med slutdato 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 på en saglig begrundelse for en tidsbegrænsning kan fx. være ansættelse af en vikar for en medarbejder, der skal på orlov, og hvor orlovens længde er kendt og dermed også tidspunktet for fratræden. Et andet eksempel kan være ansættelse af en 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. Vær opmærksom på at det ikke er bevillingen i sig selv, der er relevant for tidsbegrænsningen, men vurderingen af hvor længe opgaven skal varetages.

Som udgangspunkt kan en tidsbegrænset ansættelse forlænges, hvis der foreligger en objektiv begrundelse for tidsbegrænsningen, jf. ovenfor.

**Opgavebestemt ansættelse**

En opgavebestemt ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. I stedet for at fikse fratrædelsestidspunktet tidsmæssigt, som ved en almindelig tidsbegrænset ansættelse, er fratrædelsestidspunktet for en opgavebestemt ansættelse fikseret "ved udførelsen af en bestemt opgave". Ansættelsesforholdet ophører således uden yderligere varsel når opgaven er løst.

Det er vigtigt, at opgaven er klart og præcist beskrevet, herunder at opgaven præcist er afgrænset i forhold til andre arbejdsopgaver. Herudover er det vigtigt, at der er skabt det nødvendige overblik over forudsætningerne for og forventningerne til hvorledes opgaven løses, således at opgaven løses indenfor et acceptabelt tidsrum.

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

En begivenhedsbestemt ansættelse er karakteriseret ved, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. I stedet for at fiksere fratrædelsestidspunktet tidsmæssigt med en slutdato, som ved en almindelig 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 på situationer hvor det vil være relevant at anvende en begivenhedsbestemt ansættelse er fx den situation, hvor en medarbejder skal på barsel, og det på tidspunktet, hvor vikaren ansættes endnu er uvist hvor lang barsel vedkommende ønsker. Vikaren for en sådan medarbejder kan ansættes begivenhedsbestemt, og det skal så fremgå af ansættelsesbrevet, at ansættelsen ophører uden yderligere varsel, når den medarbejder der er på barsel vender tilbage til arbejdspladsen.

Et andet eksempel på en begivenhedsbestemt ansættelse vil være den situation, hvor en medarbejder er langtidssygemeldt, og hvor det er usikkert hvor længe sygdommen varer, og hvornår vedkommende kan vende tilbage til arbejdspladsen. Vikaren for en sådan medarbejder kan ansættes begivenhedsbestemt, og det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at ansættelsen ophører uden yderligere varsel, når den sygemeldte medarbejder vender tilbage til arbejdspladsen.

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. Det kan eksempelvis være, når medarbejderen på barsel meddeler, hvor længe vedkommende ønsker at holde orlov, eller når arbejdsgiverne indhenter en lægeerklæring/varighedserklæring, der angiver hvornår den sygemeldte medarbejder forventes at genoptage arbejdet.

## En tidsbegrænset ansættelses ophør

En tidsbegrænset ansættelse ophører uden partshøring og opsigelsesvarsel, når slutdatoen nås, opgaven er løst eller begivenheden indtræder.

Ønsker arbejdsgiveren, at ansættelsesforholdet skal stoppe på et tidligere tidspunkt, gælder de almindelige opsigelsesvarsler.

## Forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser

Jf. rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse kan man kun ansætte en person tidsbegrænset flere gange efter hinanden, hvis det er begrundet i objektive forhold som fx barsel, sygdom eller orlov. Rammeaftalen indeholder ikke en maks. grænse for hvor mange gange en arbejdsgiver kan forlænge en tidsbegrænset ansættelse. Flere tidsbegrænsede ansættelser kan dog anses som en omgåelse af funktionærlovens opsigelsesregler, og det er derfor vigtigt, at arbejdsgiveren er opmærksom på, at vedkommende skal kunne dokumentere, at en forlængelse er objektivt begrundet i arbejdspladsens forhold.

Tjek retspraksis for så vidt angår mulige omgåelsessynspunkter.

## Henvisninger:

### Love m.v.:

- Funktionærloven
- Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP

### Aftaler m.v.:

- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse (04.84)

**Andet:**

- Arbejdsrettens dom af 5. juli 2016