

Til alle institutioner under Undervisningsministeriet, bortset fra frie grundskoler, efterskoler, husholdningsskoler, håndarbejdsskoler og private gymnasier

Institutionsstyrelsen

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf 3392 5000
Fax 3392 5567
www.uvm.dk

Lov om tidsbegrænset ansættelse

1. april 2004

J.nr. 2003-3857-1

Folketinget vedtog i 2003 en lov om tidsbegrænset ansættelse, jf. lov nr. 370 af 28. maj 2003, som ændret ved § 3 i lov nr. 1155 af 19. december 2003. Loven gennemfører et EU-direktiv, der har til formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikke-forskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Det følger af loven, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kun kan ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. lovens § 5 stk. 1. I bestemmelsen er angivet flere eksempler på, hvornår sådanne objektive forhold foreligger.

For ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt selvejende institutioner, der overvejende er finansieret af tilskud fra staten, og hvor staten fastsætter eller aftaler løn- og ansættelsesvilkår, gælder, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske to gange, jf. lovens § 5, stk. 2.

Da fortolkningen af § 5 har givet anledning til tvivl, skal Undervisningsministeriet vejledende meddele følgende:

Personkredsen i § 5, stk. 2

Bestemmelsen omfatter kun undervisere - men ikke andet personale som fx TAP-personale. Disse er omfattet af hovedreglen i lovens § 5, stk. 1.

Ikrafttrædelse i forhold til § 5, stk. 2

Det følger af lovens ikrafttrædelsesbestemmelse med tilhørende bemærkninger, at loven finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold og derfor også gælder for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden. Det betyder, at en tidsbegrænset ansættelse, der er løbende ved lovens ikrafttræden den 1. juni 2003, tæller som den første tidsbegrænsede ansættelse. Det vil sige, at man efter § 5, stk. 2, vil kunne forny denne ansættelse to gange.

Fornyelse af ansættelsesforhold eller nyt ansættelsesforhold

Det fremgår af bemærkningerne til lovens § 5, at der skal være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de tidsbegrænsede ansættelser, for at der kan være tale om flere på hinanden følgende ansættelser. Ansættelserne skal dog ikke nødvendigvis være i umiddelbar tilknytning til hinanden.

Som det ligeledes fremgår af bemærkningerne, ændrer loven ikke på den praksis, der allerede måtte findes på forskellige områder mht. den tidsmæssige sammenhæng, og hvornår der ikke længere er tale om fornyelse, men om flere adskilte ansættelser.

Det vil afhænge af en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold, om der er en sådan tidsmæssig sammenhæng, at der er tale om en fornyelse frem for to selvstændige tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

I en sådan vurdering vil indgå en række forhold.

Det vil være relevant at se på baggrunden for formålet med direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Som det fremgår af direktivet, er et af formålene at forhindre misbrug, der følger af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. Desuden har udgangspunktet for de europæiske parter ved indgåelsen af rammeaftalen været, at tidsbegrænsede ansættelser er - og fortsat vil være - den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, men at tidsbegrænsede ansættelser i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

Desuden vil længden af perioden mellem to tidsbegrænsede ansættelser have betydning. Jo længere tid, der er mellem to tidsbegrænsede ansættelser, jo mindre tilbøjelig vil man være til at vurdere ansættelserne som fornyelser.

Beskæftigelsesministeriet har udtalt, at hvis den arbejdsfri periode mellem to tidsbegrænsede ansættelser er begrundet i, at der ikke udbydes arbejde inden for det pågældende område i perioden, således at arbejds-

giveren de facto får dækket behovet for arbejdskraft, vil dette efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse tale for, at ansættelserne ikke anses for at være to selvstændige tidsbegrænsede ansættelser, men at den anden ansættelse er en fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Hvis en lønmodtager 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 således efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse være en fornyelse af en tidligere tidsbegrænset ansættelse.

Hvis en lønmodtager er ansat for forårssemesteret og senere ansættes for det følgende forårssemester, vil der efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse derimod være tale om to selvstændige tidsbegrænsede ansættelser, jf. også bemærkningerne til lovens § 5, hvoraf det fremgår, at sæsonansættelser sædvanligvis ikke vil have en sådan tidsmæssig sammenhæng, at man kan tale om en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, men snarere om flere adskilte ansættelser.

Beskæftigelsesministeriet finder umiddelbart, at hvis en lønmodtager er tidsbegrænset ansat for fx tre år med varierende timetal hvert semester, vil der først være tale om fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, hvis lønmodtageren efter de tre år forlænges i ansættelsen med en ny tidsbegrænset ansættelse.

Med venlig hilsen

Jens Kroman
Fuldmægtig
Direkte tlf. 3392 5167
E-mail: Jens.Kroman@uvm.dk