

Lovforslag nr. L 202. Fremsat den 27. marts 2003 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

## Forslag

til

### Lov om tidsbegrænset ansættelse<sup>1)</sup>

§ 1. Lovens formål er 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.

§ 2. Loven gælder for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

*Stk. 2.* Loven gælder ikke for

- 1) lønmodtagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed,
- 2) elever omfattet af lov om erhvervsgrunduddannelse m.v., lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, lov om landbrugsuddannelser og lov om erhvervsuddannelser, og
- 3) lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

*Stk. 3.* Forsvarsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer undtage væbnede styrkers personale i aktiv tjeneste fra denne lov.

*Stk. 4.* For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der sikrer de i stk. 1 nævnte rettigheder, finder §§ 3-7 ikke an-

vendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1-3, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 4, nævnte tilfælde.

§ 3. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

*Stk. 2.* Ved tidsbegrænset ansat forstås i denne lov en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der er etableret direkte mellem lønmodtageren og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

*Stk. 3.* En lønmodtager anses i denne lov ikke for at være tidsbegrænset ansat, hvis ansættelsesforholdet er fastsat til udløb, når lønmodtageren når den alder, der gælder for tilbagetrækning fra det pågældende erhverv eller den pågældende virksomhed, eller lønmodtageren kan oppebære folkepension eller alderspension fra arbejdsgiveren.

*Stk. 4.* Ved en sammenlignelig fastansat forstås i denne lov en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EF-Tidende 1999 nr. L 175 s. 43).

*Stk. 5.* Hvis der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvis der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

**§ 4.** Ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og den ikke er begrundet i objektive forhold.

*Stk. 2.* Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes, hvor rettigheder optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

*Stk. 3.* Hvis ret til særlige ansættelsesvilkår kræver en bestemt anciennitet, skal kravet være det samme for tidsbegrænset ansatte som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

**§ 5.** Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. dog undtagelsen i stk. 2. Det gælder fx fornyelse,

- 1) der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
- 2) der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
- 3) der er nødvendig til løsning, herunder forbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

*Stk. 2.* For ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt selvejende institutioner, der er overvejende 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 2 gange. Bestemmelsen

finder dog ikke anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejds-skoler samt ved private gymnasier.

**§ 6.** Arbejdsgiveren skal informere de tidsbegrænset ansatte om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal så vidt muligt lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine tidsbegrænset ansatte, så de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

**§ 7.** Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelsen af, hvorvidt der i henhold til lovgivning, kollektiv overenskomst eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren bør så vidt muligt overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

**§ 8.** En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

*Stk. 2.* En lønmodtager, hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fastansats, har krav på forskellen.

*Stk. 3.* Afskediges en lønmodtager, fordi denne har rejst krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

*Stk. 4.* For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst som nævnt i § 2, stk. 1, jf. herved tillige § 2, stk. 2, kan sager om krænkelse af rettighederne efter denne kollektive overenskomst, sammenholdt med stk. 1-3, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres ved de civile domstole.

**§ 9.** Loven træder i kraft den 1. juni 2003.

**§ 10.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

Forslaget gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), UNICE (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa) og CEEP (Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed). Direktivet er optrykt som bilag 1 til dette lovforslag. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

Direktivet skulle have været gennemført senest den 10. juli 2002. Da arbejdsmarkedets parter skulle bruge mere tid end forudset for at indgå de nødvendige aftaler, er udarbejdelsen af lovforslaget imidlertid blevet forsinket.

Baggrunden for direktivet er, at Kommissionen i 1990 fremsatte tre forslag til direktiver om forskellige former for atypisk arbejde, hvori tidsbegrænset ansættelse også indgik. Da forslagene om atypisk arbejde endnu ikke var vedtaget i Rådet i 1994, annoncerede Kommissionen i juli 1994, at hvis forslagene ikke var vedtaget ved udgangen af 1994, ville Kommissionen iværksætte proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Kommissionen iværksatte på den baggrund i september 1995 proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. EFS, UNICE og CEEP indgik i december 1997 en rammeaftale om deltidsarbejde, der blev gennemført ved lov nr. 443 af 7. juni 2001 om gennemførelse af deltidsdirektivet. Den 18. marts 1999 indgik EFS, UNICE og CEEP en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Den 1. maj 1999 sendte Kommissionen forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen til Rådet. Direktivet blev vedtaget den 28. juni 1999. Direktivets formål er at iværksætte den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som arbejdsmarkedets parter på europæisk plan indgik.

Rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumsforskrifter, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved

den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen vedrører ansættelsesvilkårene for tidsbegrænset ansatte.

Formålet med aftalen er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at bruge et ikke-diskriminationsprincip, og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Rammeaftalen finder anvendelse på alle lønmodtagere, der er tidsbegrænset ansatte. Personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, er dog undtaget for aftalen. Det skal hertil bemærkes, at Rådet i øjeblikket forhandler et forslag til direktiv om vikarbureauarbejde.

Det fremgår af en fælleserklæring fra Rådet og Kommissionen, at arbejdsmarkedets parter har påpeget, at rammeaftalen ikke omfatter de væbnede styrkers personale i aktiv tjeneste. Derudover giver aftalen mulighed for at undtage erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse og ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

I rammeaftalen er der indført et princip om ikke-diskrimination. En tidsbegrænset ansats ansættelsesvilkår må ikke være mindre gunstige end en sammenlignelig fastansats, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Desuden fastslår rammeaftalen, at hvis retten til særlige ansættelsesvilkår kræver en bestemt anciennitet, skal ancienniteten være den samme for tidsbegrænset ansatte som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er objektivt begrundet. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder det såkaldte pro rata princip, det vil sige rettigheder i forhold til ansættelsesperioden.

For at forhindre misbrug på grund af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kræver rammeaftalen, at der - under hensyntagen til behovene inden for bestemte sektorer eller blandt bestemte

kategorier af lønmodtagere - skal fastsættes bestemmelser enten om objektive omstændigheder, der kan begrunde fornyelse af sådanne ansættelsesforhold, om den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, eller om antallet af gange sådanne ansættelsesforhold kan fornyes. Hvis det er hensigtsmæssigt fastsættes desuden, hvornår tidsbegrænsede ansættelser er flere på hinanden følgende eller anses som tidsbegrænsede ansættelser.

Desuden fastslår rammeaftalen, at en arbejdsgiver skal informere sine tidsbegrænset ansatte om ledige, faste stillinger, der kan søges i virksomheden, ligesom arbejdsgiveren så vidt muligt skal gøre det lettere for tidsbegrænset ansatte at få adgang til passende faglig uddannelse. Tidsbegrænset ansatte skal også indgå ved beregningen af, hvorvidt der skal oprettes organer til repræsentation af lønmodtagerne. Derudover bør arbejdsgiveren så vidt muligt overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer lønmodtagerne. Endelig fremgår det af rammeaftalen, at gennemførelsen af aftalen ikke må medføre generelle forringelser i det eksisterende beskyttelsesniveau, ligesom bestemmelser, der er gunstigere for lønmodtageren end rammeaftalens, kan opretholdes eller indføres.

Medlemslandene skulle gennemføre direktivet senest den 10. juli 2001 ved lovgivning, administrative bestemmelser eller ved at sikre, at arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet ved overenskomst. Fristen kunne om nødvendigt udskydes med 1 år for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse af kollektive overenskomster. Da arbejdsmarkedets parter gav udtryk for, at de ønskede at gennemføre direktivet ved kollektive overenskomster samt ønskede fristen for gennemførelsen udskudt, blev det meddelt Kommissionen, at fristen for gennemførelse af direktivet blev udskudt til den 10. juli 2002. Arbejdsmarkedets parter har løbende redegjort for omfanget af indgåede overenskomster, der gennemfører direktivet.

Der er indgået implementeringsaftaler på det (amts)kommunale område og på størstedelen af det private arbejdsmarked. På det største private område har Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening den 7. august 2002 derudover indgået en supplerende aftale for at gennemføre direktivet på hele DA/LO-området.

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for de tidsbegrænset ansatte lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kol-

lektiv overenskomst, som gennemfører direktivet. Dette lovforslag tager sit udgangspunkt i de aftaler, som arbejdsmarkedets parter har indgået, jf. målsætningen i Folketingets motiverede dagsorden fra den 30. november 1993 (Folketingets forhandlinger - dagsordensforslag spalte 2781, som vedtaget spalte 2814).

Loven vil alene gælde for de tidsbegrænset ansatte, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst eller i medfør af en individuel aftale efter § 2, stk. 2, har rettigheder, der som minimum svarer til direktivets. Loven viger for indgåede aftaler, der gennemfører direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Det vil gælde såvel tidligere indgåede aftaler som aftaler, der indgås efter lovens ikrafttræden.

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Parterne på det (amts)kommunale område har indgået en aftale, der gennemfører direktivet, hvorfor lovforslaget ikke får økonomiske og administrative konsekvenser for det (amts)kommunale område som arbejdsgiver. På det statslige område har parterne endnu ikke indgået en aftale, der gennemfører direktivet. Det skønnes, at implementeringen af direktivet kan medføre merudgifter, dels som følge af en mindre reduktion i fleksibiliteten på det statslige arbejdsmarked, særligt på undervisnings- og forskningsområdet, hvor tidsbegrænsede ansættelser har været udbredt, dels som følge af justeringer i tidsbegrænset ansattes løn- og ansættelsesforhold, hvor der måtte konstateres forskelsbehandling. Det er ikke muligt nærmere at angive merudgifternes omfang, idet merudgifterne vil afhænge af, hvordan man konkret indretter sig på de statslige arbejdspladser og i hvilket omfang, parterne på det statslige arbejdsmarked finder, at det er nødvendigt med tilpasninger i løn- og ansættelsesforhold. Eventuelle merudgifter forudsættes afholdt indenfor de pågældende ministeriers rammer. Det skønnes ikke, at lovforslaget har administrative konsekvenser af betydning.

Forslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige i øvrigt.

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

På det private område har arbejdsmarkedets parter indgået en række aftaler, der gennemfører direktivet. Ud over finanssektoren og SALA/LO-området er der indgået en række aftaler mellem organisationerne på DA/LO-området, ligesom der er indgået en aftale

mellem DA og LH. Derudover har DA og LO indgået en supplerende aftale, som sikrer gennemførelsen af direktivet på hele DA/LO-området. Store dele af det private arbejdsmarked har således gennemført direktivet, hvorfor lovforslaget ikke medfører økonomiske konsekvenser for disse dele af erhvervslivet.

Uden for de områder, hvor der er indgået aftaler, der gennemfører direktivet, kan der være individuelle arbejdsaftaler og arbejdsvilkår, der uden objektiv begrundelse forskelsbehandler tidsbegrænset ansatte i forhold til tidsbegrænset ansatte. Det er imidlertid ikke muligt at vurdere, om og i givet fald i hvilket omfang en sådan forskelsbehandling finder sted, men idet der ikke er holdepunkter for at antage, at der finder en sådan forskelsbehandling sted i nævneværdigt omfang, vurderes forslaget ikke at have økonomiske konsekvenser af betydning for disse dele af erhvervslivet.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har vurderet, at lovforslaget kun har små administrative konsekvenser, hvorfor lovforslaget ikke har været sendt til vurdering i Testpanelet.

#### *Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### *Ligestillingsmæssige konsekvenser*

I det omfang tidsbegrænset ansatte i dag måtte blive behandlet mindre gunstigt end sammenlignelige fast-

ansatte, vil lovforslaget betyde en forbedring af kvaliteten af tidsbegrænsede ansættelser. På de områder hvor flere kvinder end mænd generelt er ansat i tidsbegrænsede stillinger, vil forslaget have positive ligestillingsmæssige konsekvenser.

#### *Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Lovforslaget tager udgangspunkt i direktivets bestemmelser og går ikke videre end direktivets krav.

#### *Høring*

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos Personalestyrelsen, Søfartsstyrelsen, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Advokatsamfundet.

#### *Vurdering af konsekvenser af lovforslaget*

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ikke muligt at angive eventuelt omfang
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ikke muligt at angive eventuelt omfang
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.	

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til § 1*

I § 1 foreslås lovens formål beskrevet.

Som det fremgår af rammeaftalen, er tidsbegrænset ansættelse den sædvanlige ansættelsesmåde, og en ansættelsesmåde der anses for at bidrage til at sikre livskvaliteten for de berørte lønmodtagere og at fremme produktionen. Men tidsbegrænset ansættelse er i visse sektorer og erhverv en ansættelsesform, der passer både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Som det fremgår af § 1, er lovens formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at forhindre forskelsbehandling af tidsbegrænset ansatte. Derudover har loven til formål at fastsætte rammer, der forhindrer misbrug, som skyldes gentagne tidsbegrænsede ansættelser.

*Til § 2*

Af forslaget til § 2 fremgår hvilke personer, der er omfattet af loven.

Med bestemmelsen i *stk. 1* foreslås, at loven kun finder anvendelse på en lønmodtager, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst mindst opnår den beskyttelse, der fremgår af direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt. Den kollektive overenskomst skal således ikke leve op til lovens krav men alene til direktivets. Den kollektive overenskomst kan fx have udmøntet rammeaftalens bestemmelse i § 5 om misbrug på anden vis end loven.

I forslaget til *stk. 2* udnyttes rammeaftalens muligheder for at undtage en række lønmodtagere fra loven.

For det første undtages lønmodtagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Vikarbureauvikarerne blev undtaget fra rammeaftalen, fordi arbejdsmarkedets parter på europæisk plan havde til hensigt at overveje behovet for at indgå en aftale om disse lønmodtagere svarende til aftalen om tidsbegrænset ansættelse. En sådan aftale blev imidlertid ikke indgået. Efterfølgende har Kommissionen oversendt et forslag til direktiv om vikarbureauvikarer til Rådet, som i øjeblikket behandler direktivforslaget.

For det andet undtages elever omfattet af lov om erhvervsgrunduddannelse m.v., lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, lov om landbrugsuddannelser og lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår af rammeaftalen, at medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at aftalen ikke finder anvendelse i forbindelse med erhvervs-

mæssig grunduddannelse og lærlinguddannelse. Denne undtagelse har parterne på både det private og det (amts)kommunale område benyttet, hvorfor disse elever også undtages i loven. Det er i rammeaftalen ikke nærmere defineret, hvilke uddannelser begreberne erhvervs-mæssig grunduddannelse og lærlinguddannelse dækker over. I overensstemmelse med den almindelige danske forståelse af begreberne undtages elever i henhold til de 4 nævnte love.

For det tredje undtages lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling. Det fremgår af rammeaftalen, at medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at aftalen ikke finder anvendelse ved sådanne ansættelsesforhold. Denne undtagelse har parterne på både det private arbejdsmarked og i et vist omfang det (amts)kommunale område benyttet.

Der skal være tale om ansættelsesforhold, hvis formål er uddannelse, integration og omskoling. Det kan fx være forsikrede ledige eller kontanthjælpsmodtagere, der som led i aktivering er i jobtræning, jf. lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik § 12 og lov om aktiv socialpolitik § 16, stk. 2, nr. 2, revalidender, der optrænes med en løntilskudsordning i en virksomhed, jf. lov om aktiv socialpolitik § 60, eller personer med varig nedsat arbejdsevne, der er ansat i fleksjob i en virksomhed, jf. § 71 i lov om aktiv socialpolitik.

I forbindelse med direktivets vedtagelse erindrede Rådet og Kommissionen i en fælleserklæring om, at arbejdsmarkedets parter havde påpeget, at rammeaftalen ikke omfattede de væbnede styrkers personale i aktiv tjeneste. Det foreslås derfor i *stk. 3* at give forsvarsministeren bemyndigelse til at undtage denne gruppe. Forsvarsministeren kan først undtage gruppen efter at have hørt de relevante lønmodtagerorganisationer.

Selv om en lønmodtager ikke er dækket af en overenskomst, der gennemfører direktivet, foreslås det i *stk. 4*, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at bestemmelserne i en kollektiv overenskomst, der gennemfører direktivet, skal gælde for ansættelsesforholdet. Det kræver for det første, at der gælder en sådan overenskomst for andre ansatte på virksomheden. For det andet kræver det en skriftlig aftale, der angiver den overenskomst, hvis bestemmelser skal gælde for ansættelsesforholdet. Det er en betingelse for aftalens gyldighed, at denne er skriftlig. Det forudsættes, at lønmodtageren får kopi af de relevante overenskomstbestemmelser.

Det er bestemmelserne i §§ 3-7, som lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale sig ud af. Derimod finder bestemmelsen i § 8 om blandt andet godtgørelse fortsat anvendelse, hvis lønmodtageren ikke kan få ført sin sag i det fagretlige system. Det vil lønmodtageren ofte ikke kunne, og lønmodtageren skal derfor på samme måde som andre lønmodtagere, der af en eller anden grund ikke via det fagretlige system kan forfølge et krav på godtgørelse, kunne forfølge et sådant krav efter reglerne i § 8 ved de civile domstole.

Bestemmelsen i stk. 4 svarer i øvrigt til bestemmelsen i § 1, stk. 2, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

### Til § 3

I § 3 foreslås en række begreber defineret.

Det foreslås i *stk. 1*, at der indsættes en definition af lønmodtagerbegrebet. Definitionen svarer til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, ferieloven, deltidsløven og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

I *stk. 2* foreslås begrebet en tidsbegrænset ansat defineret. Definitionen svarer til rammeaftalens definition. Der er herefter tale om en tidsbegrænset ansat, når ansættelsesforholdet er etableret direkte mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, og når ansættelsesforholdet er fastsat til at udløbe fx til en bestemt dato, når en opgave er løst, eller når en bestemt begivenhed indtræder. Arbejdsmarkedets parter har i implementeringsaftalerne også brugt denne definition. Terminologisk er der således tale om, at begrebet »tidsbegrænset« ansat fremover ikke kun dækker et ansættelsesforhold, der er begrænset i tid, men også ansættelsesforhold, der er begrænset til en opgaves udførelse eller en begivenheds indtræden.

Kravet om at ansættelsesforholdet skal være etableret direkte mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren hænger sammen med, at vikarbureauvikarer er undtaget fra lovens og direktivets område.

I dansk ret har man hidtil brugt begrebet tids- og opgavebegrænsede ansættelser om sådanne ansættelsesforhold, hvor formålet med ansættelsen er at få dækket et konkret, men ikke tidsbegrænset, arbejdskraftsbehov eller at få løst en bestemt opgave. Der kan fx være tale om åremålsansættelser, akkorder inden for bygge- og anlægssektoren, om barselvikariat eller sæsonarbejde. Definitionen er i overensstemmelse med dansk ret, sådan som denne generelt set kan uledes af domspraksis på fx funktionærområdet. Der henvises i denne forbindelse til den juridiske littera-

tur, fx Lars Svenning Andersen: Funktionærret 2. udgave s. 452: »Det er sjældent, at funktionærer ansættes til *opgavebestemt arbejde*, men dette er som nævnt i overensstemmelse med funktionærlovens forarbejder. Problemstillingen vil primært her være at sikre sig tilstrækkeligt præcist fra parternes side, hvornår en opgave anses for fuldført, så funktionæren i god tid inden sin fratræden kan indrette sig herpå.«

For at sikre overensstemmelse med direktivets greber er det dog nødvendigt at præcisere, at lønmodtageren ikke ved tiltrædelsen må være i tvivl om, under hvilke betingelser det på forhånd er tilkendegivet, hvornår ansættelsen ophører. Det er til gengæld også tilstrækkeligt.

Som eksempel på opgavebegrænset ansættelse kan nævnes ansættelse til assistance ved julehandlen eller med henblik på færdiggørelsen af et årsregnskab.

Som eksempel på begivenhedsbegrænset ansættelse kan nævnes, at en barselsorlov ophører, eller at en bestemt persons sygefravær ophører.

Hvis en ansættelse således er gjort betinget af en bestemt opgaves udførelse eller en bestemt begivenheds indtræden, ligger der netop heri, at tidspunktet eller en dato ikke altid kan angives, og at der altså ikke også kan stilles krav om en tilkendegivelse af et mere eller mindre præcist tidspunkt ved tiltrædelsen. Derimod må det forventes, at arbejdsgiveren i løbet af ansættelsen holder lønmodtageren orienteret, efterhånden som arbejdsgiveren har mulighed for at sige noget nærmere om ansættelsens sandsynlige varighed.

Hvis der i en konkret situation opstår tvivl om, hvorvidt der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, er det den, der påstår, at der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, der har bevisbyrden for dette.

I nogle ansættelsesforhold kan det være aftalt, at ansættelsen ophører uden varsel, når lønmodtageren når en vis tilbagetrækningsalder eller får ret til at oppebære alderspension fra arbejdsgiveren eller folkepension. Sådanne ansættelsesforhold vil umiddelbart kunne anses for at være omfattet af lovens og rammeaftalens definition på en tidsbegrænset ansættelse, fordi ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra det objektive kriterium, at der indtræder en bestemt begivenhed. Dette synes i denne lov ikke hensigtsmæssigt. Der vil som oftest være tale om endog meget lange ansættelsesforhold, som af både lønmodtageren og arbejdsgiveren i øvrigt betragtes som tidsbegrænsede. For at sikre, at der ikke kan opstå tvivl om rækkevidden af begrebet en tidsbegrænset ansat, foreslås det i *stk. 3*, at sådanne ansættelsesforhold anses for at være tidsbegrænsede i denne lovs forstand. Dette er i overens-

stemmelse med rammeaftalen, som giver medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter mulighed for at fastsætte, hvornår tidsbegrænsede ansættelser er at anse for tidsbegrænsede.

I *stk. 4* foreslås den person, som den tidsbegrænset ansatte skal sammenlignes med - den sammenlignelige fastansatte - defineret. Definitionen svarer til rammeaftalens definition. Sammenligningspersonen skal være ansat i den samme virksomhed som den tidsbegrænset ansatte og være ansat i en tidsbegrænset stilling. For at kunne bruges som sammenligningsperson, skal den fastansatte udføre samme eller tilsvarende arbejde som den tidsbegrænset ansatte. Begreberne samme arbejde og tilsvarende arbejde er ikke nærmere defineret i rammeaftalen. Begrebet samme arbejde kendes også fra ligelønsloven og loven om forbud mod forskelsbehandling. Tilsvarende arbejde vil sige arbejde, der ligger på linie med det arbejde den tidsbegrænset ansatte udfører.

Ved sammenligningen skal der tages hensyn til den fastansattes kvalifikationer og færdigheder. Selv om den fastansatte er sammenligningsperson på grund af det arbejde, der udføres, kan der således fortsat være individuelle forhold, som fx uddannelse og erfaring, hos den fastansatte, der skal tages hensyn til, når man sammenligner den tidsbegrænset ansatte med den fastansatte.

I *stk. 5* foreslås det at definere, hvem der er en sammenlignelig fastansat, hvis der ikke er en sådan person i den virksomhed, hvor den tidsbegrænset ansatte er ansat, og der derudover ikke er en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, eller den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke definerer sammenligningspersonen i dette tilfælde. Det fremgår af rammeaftalen, at sammenligningen i en sådan situation skal ske i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. I den situation foreslås det at anvende de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Dette svarer til deltidslovens § 3.

#### Til § 4

I § 4 foreslås princippet om ikke-forskelsbehandling fastsat.

I *stk. 1* foreslås det, at tidsbegrænset ansatte ikke må have mindre gunstige ansættelsesvilkår end fastansatte, udelukkende fordi de arbejder i en tidsbegrænset ansættelse. Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen dog lovlig. At lønmodtageren er tidsbegrænset ansat

kan således ikke i sig selv begrunde en forskelsbehandling. En tidsbegrænset ansat må derimod godt stilles bedre end en fastansat, da det alene fremgår, at den tidsbegrænset ansatte ikke må behandles mindre gunstigt end den fastansatte. Det vil fx sige, at åremållæg fortsat er lovligt.

Begrebet ansættelsesvilkår bruges i både rammeaftalen og i parternes implementeringsaftaler, ligesom begrebet kendes fra deltidsloven. Begrebet ansættelsesvilkår anses for at være synonymt med begrebet løn- og arbejdsvilkår, som kendes fra lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Derimod indføres der ikke særlige beskyttelsesregler for tidsbegrænset ansatte i forbindelse med ansættelse. Det vil fortsat være arbejdsgiverens afgørelse - i respekt af eventuelle kollektive overenskomster - om den lønmodtager, der skal ansættes, skal arbejde i en tidsbegrænset eller en tidsbegrænset ansættelse. Den særlige ansættelsessituation, når tidsbegrænsede ansættelsesforhold fornys, er dog reguleret i § 5.

En forflyttelse, som den ansatte ikke kan modsætte sig, er omfattet af begrebet ansættelsesvilkår. Hvis der i forbindelse med en forflyttelse sker en forskelsbehandling af den tidsbegrænset ansatte i forhold til den fastansatte, skal det derfor vurderes, om denne forskelsbehandling er objektivt begrundet.

Betingelserne for hvornår og hvordan afskedigelse kan finde sted, er også en del af ansættelsesvilkårene. Spørgsmålet om hvorvidt en afskedigelse af en tidsbegrænset ansat er saglig, skal derfor afgøres på samme måde, som hvorvidt en afskedigelse af en fastansat er saglig.

Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen lovlig. Det er i rammeaftalen ikke nærmere beskrevet, hvornår en begrundelse er objektiv. Begrebet kendes også fra deltidsdirektivet, hvor det heller ikke er uddybet. Men begrebet objektivt begrundet kendes fra EF-Domstolens praksis med hensyn til kønsdiskrimination, og det vil derfor være naturligt at drage paralleller til denne praksis. Det er fastslået i domstolens praksis, at det er medlemsstaten, der skal bevise, at der er objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen. Hvis det kan godtgøres, at de valgte midler er i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemsstatens politik og er egnede og nødvendige til at nå formålet, er forskelsbehandlingen objektiv. Det fremgår blandt andet af domstolens praksis, at budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne ikke alene kan begrunde en forskelsbehandling, at en forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, efter om-



stændighederne ikke var objektiv, og at en timegrænse begrundet i, at lønmodtagere, der var ansat med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke havde en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kunne sammenlignes med andre arbejdstageres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.

Det foreslås i *stk. 2*, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes, hvor rettigheder optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde. Bestemmelsen betyder, at hvor rettigheder er knyttet til anciennitet, udmåles de i forhold hertil.

I *stk. 3* fastslås det i overensstemmelse med rammeaftalen, at hvis fastansatte har ret til særlige ansættelsesvilkår, når de opnår en vis anciennitet, har tidsbegrænset ansatte den samme ret, når de opnår den samme anciennitet. Dette gælder dog ikke, hvis kravet om forskellig anciennitet kan begrundes i objektive forhold. Med hensyn til begrebet objektive forhold henvises der til ovenfor om *stk. 1*. Særlige ansættelsesvilkår kan fx være retten til arbejdsgiverbetalt pensionsordning eller ret til løn under sygdom og barsel.

#### Til § 5

Efter rammeaftalen kan forhindring af misbrug ske enten ved at fastsætte objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse, ved at fastsætte den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, eller ved at fastsætte antallet af gange tidsbegrænsede ansættelser kan fornyes.

I § 5 fastsættes, hvornår tidsbegrænsede ansættelser kan fornyes, uden at der er tale om misbrug, jf. § 1.

Det fremgår af *stk. 1*, at hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, er der ikke tale om misbrug. I aftalerne på DA/LO-området, på det (amts)kommunale område og på SALA/LO-området har man ligeledes valgt at bruge muligheden for at fastsætte objektive forhold, der kan begrunde en fornyelse.

Med hensyn til begrebet objektive forhold henvises til ovenfor under § 4, *stk. 1*. Ved afgørelsen af om der er tale om en objektiv begrundelse, skal der i henhold til rammeaftalen tages hensyn til behovene og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv - herunder sæsonbetonede aktiviteter - og blandt bestemte kategorier af arbejdstagere. Som det også fremgår af rammeaftalen, er tidsbegrænsede ansættelser i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en ansættelsesform, der passer både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Som det fremgår af § 5, skal der være tale om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede

ansættelsesforhold. Det vil blandt andet sige, at der skal være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de tidsbegrænsede ansættelser, for at der kan være tale om flere på hinanden følgende ansættelser, idet dog ansættelserne ikke nødvendigvis skal være i umiddelbar tilknytning til hinanden. Sæsonansættelser vil sædvanligvis ikke have en sådan tidsmæssig sammenhæng, at man kan tale om en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, men der er snarere tale om flere adskilte ansættelser. Lovforslaget ændrer ikke den praksis, der allerede måtte findes på forskellige områder mht. den tidsmæssige sammenhæng, og hvornår der ikke længere er tale om fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold men to selvstændige tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Desuden skal der være tale om mindst to tidsbegrænsede ansættelser.

Der er i bestemmelsen angivet en række eksempler på, hvornår en fornyelse er objektivt begrundet.

En objektiv begrundelse kan således være en ansats uforudseelige forfald, fx på grund af sygdom eller orlov. Den tidsbegrænset ansatte kan således være ansat i et barselsvikariat for én konkret ansat og efterfølgende blive ansat tidsbegrænset i et barselsvikariat for en anden konkret ansat. Eller den tidsbegrænset ansatte kan være barselsvikar og efterfølgende sygevikar for den samme person. At forfaldet skal være uforudseeligt vil sige, at det ikke med rimelighed kan forventes, at arbejdsgiveren kan planlægge sig ud af de problemer forfaldet medfører, hvilket i højere grad kan forventes af en større end en mindre arbejdsgiver.

Fornyelser, der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemte akkorder, anses også for at være begrundet i objektive forhold. Ansættelsesakkorder er kendetegnet ved, at arbejdet er tids- eller opgavedefineret, at den samlede betaling er fastsat forud, og at aftalen er bindende indtil det aftalte ophørstidspunkt eller opgavens afslutning. Ansættelsesakkorder findes primært i bygge- og anlægssektoren. At fornyelser i disse situationer kan være objektivt begrundet er i overensstemmelse med rammeaftalen, hvor det fremgår, at ét af de forhold, der skal tages hensyn til ved gennemførelsen, er de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv. Da opremsningen i § 5 ikke er udtømmende, vil også andre ansættelsesforhold i bestemte sektorer og erhverv, der er kendetegnet ved gentagne tidsbegrænsede ansættelser, kunne være objektivt begrundet.

Endelig nævnes som eksempel på en objektiv begrundet fornyelse, at fornyelsen er nødvendig for, at en oprindelig bestemt tidsbegrænset arbejdsopgave kan blive løst eller udbedret. Det kan fx være tilfældet,

hvis lønmodtageren er blevet ansat i en fastsat periode for at udføre en bestemt opgave, men det viser sig, at opgaven ikke kan løses inden for den aftalte tid. I den situation kan det være objektivt begrundet at forny den tidsbegrænsede ansættelse, da det er nødvendigt for at løse opgaven. På samme måde kan forlængelse af et sæsonarbejde, fordi sæsonen er blevet længere end oprindeligt forudsat, være en objektiv begrundelse for at forny en tidsbegrænset ansættelse.

Der er som ovenfor nævnt ikke tale om en udtømmende liste over objektive begrundelser. Om en fornyelse er objektivt begrundet, beror på en konkret vurdering af ansættelsesforholdet eller fx af den konkrete bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der fastlægger rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser. Da det fremgår af rammeaftalen, at der ved fastlæggelsen af, om der er tale om en objektiv begrundelse, kan tages hensyn til behovene og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv - herunder sæsonbetonede aktiviteter - og blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, vil det være naturligt, at arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster har fastsat rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser. I implementeringsaftalerne på fx DA/LO-området og det (amts)kommunale område har parterne i overensstemmelse hermed fastsat, at en fornyelse er objektivt begrundet i de tilfælde, hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler. En lignende bestemmelse fremgår ikke af lovforslaget, da kollektive overenskomster, der implementerer direktivet, ikke er omfattet af loven i medfør af forslaget til § 2.

Som en undtagelse fremgår det af *stk. 2*, at der for ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt selvejende institutioner, der er overvejende 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 2 gange. Institutioner omfattet af *stk. 2* er fx universiteter, videregående uddannelsesinstitutioner, sektorforskningsinstitutioner, erhvervsskoler og maritime uddannelsescentre.

Undtagelsesbestemmelsen på dette særlige område er motiveret af, at det vurderes, at det for de konkrete ansættelsesforhold er vanskeligt at angive objektive begrundelser for forlængelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold, fordi behovet for at kunne forlænge ansættelsesforholdene er begrundet i sektorens særlige karakter og struktur.

Det pågældende undervisningsområde er kendetegnet ved væsentlige udsving i søgningen til de enkelte uddannelser, fag og kurser. Ligeledes er en betydelig del af den pågældende forskningsvirksomhed finansieret af private fonde og de statslige forskningsråd som midlertidige bevillinger. Der er behov for at kunne bevare fleksibiliteten og dermed i et vist omfang at kunne forlænge tidsbegrænsede ansættelsesforhold. På linie med øvrige OECD-lande nødvendiggør hensynet til den videnskabelige konkurrence og hensynet til at bevare en dynamisk videnskabelig udviklingskultur på universiteterne, der er kendetegnet ved en høj specialiseringsgrad, at blandt andet en del af forskerne fortsat ansættes i tidsbegrænsede stillinger, der kan forlænges. Af den årsag er det fundet mest hensigtsmæssigt at anvende direktivets mulighed for at fastsætte antallet af gange, et tidsbegrænset ansættelsesforhold kan fornyes. Denne implementeringsform antages endvidere at være enklere at administrere på disse områder.

Det foreslås derfor, at fornyelser af tidsbegrænsede ansættelser på dette område falder uden for betingelserne i *stk. 1* om, at fornyelse kun kan ske, hvis der er en objektiv begrundelse herfor. Til gengæld kan fornyelse kun ske op til 2 gange.

Undtagelsen finder dog ikke anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejds-skoler samt ved private gymnasier. Formålet er at sikre ensartede regler i forhold til den aftalte implementering for undervisere i fx folkeskolen og ved det almen- gymnasium.

#### Til § 6

§ 6 vedrører de tidsbegrænsede ansattes muligheder for at opnå fast ansættelse.

I *stk. 1* foreslås det at sikre, at tidsbegrænset ansatte får oplysninger om ledige stillinger, der kan søges på virksomheden. Formålet er at fremme tidsbegrænset ansattes mulighed for at få en fast stilling. Forslaget indebærer en pligt for arbejdsgiverne til at informere tidsbegrænset ansatte om ledige stillinger. Dette gælder uanset, om arbejdsgiveren har pligt til at informere fastansatte om ledige stillinger på virksomheden. Arbejdsgiveren bestemmer, hvordan de tidsbegrænset ansatte skal informeres. Det fremgår af rammeaftalen, at en sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i virksomheden. En anden måde at informere på kunne være gennem et personaleblad eller på virksomhedens intranet.

Det foreslås i *stk. 2*, at arbejdsgiveren så vidt muligt skal lette de tidsbegrænset ansattes adgang til passen-

de faglig uddannelse. Formålet er at forbedre de tidsbegrænset ansattes færdigheder og karrieremuligheder og at få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Adgangen til uddannelse - og herunder også en faglig uddannelse - kan være en del af ansættelsesvilkårene, som er omhandlet i forslaget til § 4. Det vil altså sige, at arbejdsgiveren heller ikke med hensyn til adgangen til uddannelse må forskelsbehandle den tidsbegrænset ansatte, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Selvom der måtte være tale om en objektivt begrundet forskelsbehandling, sikres det i stk. 2, at hvis det er muligt for arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren lette den tidsbegrænset ansattes mulighed for faglig uddannelse. Det kunne fx være, at arbejdsgiveren om muligt stillede teknisk udstyr eller faglitteratur til rådighed for den tidsbegrænset ansatte under den faglige uddannelse, eller at arbejdstiden blev fleksibelt tilrettelagt, så uddannelsen kunne følges samtidig med arbejdet.

#### Til § 7

§ 7 handler om information og høring i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse og svarer til bestemmelsen herom i rammeaftalen. § 7 giver ikke rettigheder for den tidsbegrænset ansatte selv.

Med bestemmelsen i *stk. 1* foreslås det at sikre, at hvis der skal oprettes et samarbejdsorgan, når der er et bestemt antal ansatte på en given virksomhed, da medregnes de tidsbegrænset ansatte heri. Eksempler på sådanne samarbejdsorganer er sikkerhedsudvalg efter arbejdsmiljølovens § 7 og samarbejdsudvalg, der er oprettet i henhold til kollektive overenskomster. Det samme gælder valg af tillidsrepræsentant.

Bestemmelsen i *stk. 2* har karakter af en hensigtserklæring. Arbejdsgiveren bør om muligt overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse til de eksisterende samarbejdsorganer. Formålet med hensigtserklæringen er at opfordre arbejdsgiverne til at give allerede eksisterende samarbejdsorganer informationer, så de i deres arbejde også kan inddrage aspekterne af, at der på virksomheden er lønmodtagere ansat i tidsbegrænsede stillinger.

#### Til § 8

§ 8 er en sanktionsbestemmelse om lønmodtagers krav på godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren forskelsbehandles i forhold til en fastansat.

Krav fra organiserede lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører direktivet, afgøres efter de fagretlige regler. Dette gæl-

der dog ikke, hvis lønmodtageren godtgør, at den pågældende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2. Krav fra organiserede lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres ved de civile domstole.

Krav fra uorganiserede lønmodtagere afgøres ved de civile domstole. Hvis ansættelsesgrundlaget omfatter bestemmelser i en kollektiv overenskomst, skal de civile domstole lægge bestemmelserne i den kollektive overenskomst til grund.

Krav fra lønmodtagere - organiserede eller uorganiserede - der i medfør af individuel aftale efter § 2, stk. 2, er sikret direktivets rettigheder i henhold til en kollektiv overenskomst, afgøres ved de civile domstole, hvis sagen ikke bliver behandlet ad fagretlig vej.

I *stk. 1* foreslås det, at lønmodtageren kan få en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har krænket lønmodtagerens rettigheder efter loven. Udmålingen af godtgørelsens størrelse afhænger af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Der kan være tale om ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat, medmindre der er en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen. Det kunne fx være adgangen til særlige indkøbsordninger, muligheden for flex-tid eller kantineordning.

Det foreslås i *stk. 2*, at den tidsbegrænset ansatte har krav på forskellen, hvis lønnen uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig tidsbegrænset ansats. Med løn menes alle løndelev, herunder eventuelle pensionsbidrag.

I *stk. 3* foreslås indsat en viktimiseringsbestemmelse. Hvis lønmodtageren bliver afskediget, fordi han eller hun har rejst et krav i henhold til loven, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, der fastsættes ud fra omstændighederne i den konkrete sag. Godtgørelse for usaglig afskedigelse kendes også fra fx funktionærloven, kønsligestillingslovene og deltidsloven. Muligheden for at få godtgørelse i henhold til denne bestemmelse medfører dog ikke, at en lønmodtager, der også opfylder betingelserne for ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i fx funktionærloven, får ret til godtgørelse efter flere regelsæt.

På de overenskomstdækkede områder er lønmodtagerne beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx Hovedaftalen mellem LO og DA. Det kan imidlertid tænkes, at en lønmodtager ikke kan få sagligheden af en afskedigelse prøvet fagretligt, fx fordi lønmodtageren ikke har opnået den fornødne anciennitet. I den situation sikrer forslaget til *stk. 4*, at den overenskomstdækkede lønmodtager får den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager

til, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da kravet på godtgørelse ikke har hjemmel i overenskomsten, skal sager herom føres ved de civile domstole. På samme måde beskyttes lønmodtagere, der efter aftale med arbejdsgiveren har valgt at følge en overenskomst på virksomheden, der gennemfører direktivet. Hvis disse lønmodtagere ikke kan få ført deres sag i det fagretlige system - hvad de oftest ikke vil kunne - skal de kunne forfølge kravet ved de civile domstole.

*Til § 9*

§ 9 er lovens ikrafttrædelsesbestemmelse. Det fremgår heraf, at loven foreslås at træde i kraft den 1. juni 2003.

Loven finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold og gælder derfor også for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden.

*Til § 10*

I § 10 foreslås det, at loven ikke skal gælde for Grønland og Færøerne.

**RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EF**  
**af 28. juni 1999**  
**om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse,**  
**der er indgået af EFS, UNICE og CEEP**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION  
 HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 139, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, ud fra følgende betragtninger:

- 1) Som følge af Amsterdam-traktatens ikrafttræden er bestemmelserne i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken - der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, blevet indsat i sidstnævnte traktat som artikel 136-139;
- 2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til traktatens artikel 139, stk. 2, i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
- 3) i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, er det blandt andet fastsat, at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikarbureauarbejde og sæsonarbejde;
- 4) Rådet har hverken været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til Rådets direktiv vedrørende konkurrenceforvridninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold<sup>1)</sup>, som ændret, eller forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold<sup>2)</sup>;
- 5) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, som tager sigte på »fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav«;
- 6) i Rådets resolution af 9. februar 1999 om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen opfordres arbejdsmarkedets parter på alle relevante niveauer til at forhandle aftaler om en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed;
- 7) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed;
- 8) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, har atter konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;
- 9) de generelle tværfaglige organisationer, dvs. Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har i en fælles skrivelse af 23. marts 1998 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i den pågældende aftale; de anmodede i en fælles skrivelse Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder; Kommissionen imøde-

- kom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 30. marts 1999;
- 10) de omtalte tværfaglige organisationer indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse; de fremsendte en fælles anmodning til Kommissionen om, at rammeaftalen iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen, jf. artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
  - 11) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om »visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen«<sup>3)</sup> anmodet arbejdsmarkedets parter om at gøre brug af deres mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de problemer og den virkelighed, der findes på arbejdsmarkedet;
  - 12) i indledningen til den europæiske rammeaftale om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, tilkendegav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje, om det er nødvendigt at indgå lignende aftaler for andre fleksible arbejdsformer;
  - 13) arbejdsmarkedets parter har ønsket at være særligt opmærksom på tidsbegrænset ansættelse, samtidig med at de har tilkendegivet, at de har til hensigt at overveje, om det er nødvendigt med en lignende aftale for arbejdet formidlet af vikarbureauer;
  - 14) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold;
  - 15) gennemførelsen af rammeaftalen sker mest hensigtsmæssigt ved et direktiv, jf. traktatens artikel 249; aftalen vil således blive bindende for medlemsstaterne med hensyn til, hvilke mål der skal nås, hvorimod det overlades til medlemsstaterne at bestemme form og midler;
  - 16) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 5 kan de mål, som forfølges med direktivet, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og de kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv overskrider ikke det, der er nødvendigt for at nå disse mål;
  - 17) hvad angår de udtryk, der er anvendt i rammeaftalen uden at være specifikt defineret deri, overlader direktivet det til medlemsstaterne at definere disse udtryk i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, ligesom det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og som anvender tilsvarende udtryk, forudsat at nævnte definitioner ikke er i modstrid med rammeaftalens indhold;
  - 18) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 20. maj 1998 om tilpasning og udvikling af den sociale dialog på fællesskabsplan udarbejdet sit forslag til direktiv under hensyntagen til de underskrivende parters repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af de enkelte bestemmelser i rammeaftalen; de underskrivende parter skal samlet have en tilstrækkelig repræsentativ status;
  - 19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken informeret Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt dem aftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;
  - 20) Europa-Parlamentet vedtog den 6. maj 1999 en beslutning om rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter;
  - 21) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er omhandlet i traktatens artikel 136 –
- UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:
- Artikel 1*
- Nærværende direktiv har til formål at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 mellem de generelle

tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP).

#### *Artikel 2*

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 10. juli 2001 eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest på denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan, hvis særlige vanskeligheder gør det påkrævet - efter høring af arbejdsmarkedets parter - eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst, disponere over yderligere maksimalt et år. De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold.

De i stk. 1 nævnte bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til nærværende direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

#### *Artikel 3*

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

#### *Artikel 4*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 28. juni 1999.

På Rådets vegne  
M. NAUMANN  
Formand

<sup>1)</sup> EFT C 224 af 8.9.1990, s. 6 og EFT C 305 af 5.12.1990, s. 8.

<sup>2)</sup> EFT C 224 af 8.9.1990, s. 4.

<sup>3)</sup> EFT C 368 af 23.12.1994, s. 6.

## Bilag til f. t. l. om tidsbegrænset ansættelse

## Bilag

**EFS - UNICE - CEEP  
Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse****Indledning**

Denne rammeaftale viser, hvilken rolle arbejdsmarkedets parter kan have i forhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i 1997 i Luxembourg, og bidrager endvidere til, at der kan opnås en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen.

Parterne bag denne aftale erkender, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er - og fortsat vil være - den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. De erkender ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

I denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.

Denne aftale omfatter personer med tidsbegrænset ansættelse, dog undtaget personer der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Parterne har til hensigt at overveje behovet for at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse, idet det erkendes, at medlemsstaterne træffer afgørelse om spørgsmål angående den sociale lovgivning. I den forbindelse henviser arbejdsmarkedets parter til udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige

ved at udvikle socialsikringsystemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer. Parterne i nærværende aftale gentager den holdning, der kom til udtryk i 1997-rammeaftalen om deltidarbejde, hvorefter den nævnte udtalelse om beskæftigelse straks bør realiseres af medlemsstaterne.

Det erkendes endvidere, at det er nødvendigt med nyskabelser inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, således at de tilpasses de nuværende forhold og især giver mulighed for at overføre rettigheder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Denne aftales parter opfordrer Kommissionen til i sit forslag om iværksættelse af aftalen at anmode medlemsstaterne om at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikre sig<sup>(1)</sup>, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej.

Såfremt særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af afgørelsen gør det påkrævet, eller hvis gennemførelsen sker ved kollektivt overenskomst, kan medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - disponere over yderligere maksimalt et år til at efterkomme afgørelsen.

Parterne i nærværende aftale anmoder om, at arbejdsmarkedets parter høres inden medlemsstaterne tager noget initiativ til at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser anmoder parterne til den-



ne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan, i første omgang af Kommissionen forelægges parterne til udtalelse.

### Generelle betragtninger

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:
2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.
3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen, at den havde til hensigt at fremsætte forslag om en bindende fællesskabsretsakt.
4. Europa-Parlamentet opfordrede i sin udtalelse om forslaget til direktiv om deltidsarbejde Kommissionen til straks at fremsætte forslag til direktiver om andre former for fleksibelt arbejde, såsom tidsbegrænset ansættelse og arbejde formidlet af vikarbureauer.
5. I de konklusioner, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i Luxembourg om beskæftigelsen, opfordrede Det Europæiske Råd arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler om »en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed«.
6. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er den sædvanlige ansættelsesform, bidrager til at sikre livskvaliteten for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten.
7. En anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive forhold, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug.
8. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere.
9. Over halvdelen af de personer, der i Den Europæiske Union er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, er kvinder, og denne aftale kan derfor bidrage til i højere grad at sikre lige muligheder for kvinder og mænd.
10. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter.
11. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre reglerne inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
12. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

### DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

#### Formål (§ 1)

Formålet med nærværende rammeaftale er:

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

#### Anvendelsesområde (§ 2)

1. Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv af-

- tale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
2. Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med:
    - a) erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse
    - b) ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.
  3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.
  4. 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.

### Definitioner (§ 3)

I denne aftale forstås ved:

1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, 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.
2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.  
Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller - hvis en sådan ikke foreligger - til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

### Princippet om ikke-diskrimination (§ 4)

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.
2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

### Bestemmelser om misbrug (§ 5)

1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis - og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:
  - a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
  - b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
  - c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.
2. Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:
  - a) »flere på hinanden følgende«
  - b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold

### Information og beskæftigelsesmuligheder (§ 6)

1. En arbejdsgiver skal informere sine arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke ledige stillinger der kan søges i virk-

somheden, for således at sikre, at de gives samme mulighed 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 virksomheden.

2. Arbejdsgivere skal, 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.

### Information og høring (§ 7)

1. Personer med tidsbegrænset ansættelse skal indgå ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til nationale bestemmelser oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne, således som hjemlet i national ret og i fællesskabsretten.
2. Gennemførelsesbestemmelserne til § 7, stk. 1, fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og under hensyntagen til § 4, stk. 1.
3. Arbejdsgiverne bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

### Afsluttende bestemmelser (§ 8)

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.
3. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale.
4. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parters ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerung af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parters særlige behov.
5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller gældende praksis.
6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.

Fritz VERZETNITSCH  
Formand for EFS

Georges JACOBS  
Formand for UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET  
Formand for CEEP

Emilio GABAGLIO  
Generalsekretær i EFS

Dirk F. HUDIG  
Generalsekretær i UNICE

Jytte FREDENSBORG  
Generalsekretær i CEEP

Den 18. marts 1999

- (1) I henhold til artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Til lovforslag nr. L 202. Skriftlig fremsættelse (27. marts 2003)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse*  
(Lovforslag nr. L 202).

Med lovforslaget gennemføres Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), UNICE (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa) og CEEP (Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed). Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, der er fremsat samtidig hermed.

Formålet med direktivet er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at bruge et ikke-diskriminationsprincip, og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Arbejdsmarkedets parter har ønsket at gennemføre direktivet ved kollektive overenskomster, og dette er sket på det (amts)kommunale område og på størstedelen af det private arbejdsmarked. På det største private område har Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening den 7. august 2002 derudover indgået en supplerende aftale for at gennemføre direktivet på hele DA/LO-området.

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for de tidsbegrænset ansatte lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører direktivet. Dette lovforslag tager sit udgangspunkt i de aftaler, som arbejdsmarkedets parter har indgået, jf. målsætningen i Folketingets motiverede dagsorden fra den 30. november 1993 (Folketingets forhandlinger - dagsordensforslag spalte 2781, som vedtaget spalte 2814).

Efter lovforslaget må en tidsbegrænset ansættelsesvilkår ikke være mindre gunstige end en sammenlignelig fastansats, medmindre der er objektive grunde hertil. Desuden kan tidsbegrænsede ansættelser kun fornys, hvis det er objektivt begrundet. På det statslige undervisnings- og forskningsområde er der dog i stedet fastsat en bestemmelse om, at tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan fornys op til 2 gange.

Loven vil alene gælde for de tidsbegrænset ansatte, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst eller i medfør af en individuel aftale har rettigheder, der som minimum svarer til direktivets. Loven viger for indgåede aftaler, der gennemfører direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Det vil gælde såvel tidligere indgåede aftaler som aftaler, der indgås efter lovens ikrafttræden.

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. juni 2003.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.