

Rammeaftale om deltidsarbejde

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
Bemærkninger til aftalen	3
§ 1 Formål	3
§ 2 Anvendelsesområde	3
§ 3 Definitioner	4
§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling	5
§ 5 Muligheder for deltidsarbejde	5
§ 6 Tvister.....	6
§ 7 Ikrafttræden og opsigelse	6

Bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere, UNICE (Business Europe), den europæiske organisation for private arbejdsgivere, EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer)) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/81/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. KL og KTO implementerede direktivet i 1999. Parterne var og er i den forbindelse enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som KL og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder,

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

Parterne har pr. 1. august 2014 hermed ophævet en tidligere fastlagt grænse på gennemsnitlig 8 timers ugentligt arbejde.

Bestemmelser om en gennemsnitlig ugentlig 8 timers grænse i de enkelte overenskomster og aftaler er som følge heraf ligeledes aftalt fjernet, således at timelønsansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra 1. august 2014 overgår til månedsløn. I de enkelte overenskomster og aftaler kan der dog ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer.

§ 1 Formål

Stk. 1

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunerne og lønmodtagerne.

§ 2 Anvendelsesområde

Stk. 1

1. Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde

2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke løst ansatte.

Bemærkning:

Løstansatte er ansatte, der ansættes midlertidigt og hvor ansættelsen højst varer en måned (fx fra den 15. februar til den 14. marts).

§ 3 Definitioner

Stk. 1

Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2

En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat i samme kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det kommunale arbejdsmarked.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis".

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 8 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 8/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3

For deltidsansatte gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Bemærkning:

I de enkelte overenskomster og aftaler kan der desuden ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer ugentligt.

§ 5 Muligheder for deltidsarbejde

Stk. 1

Så vidt muligt bør den enkelte kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i kommunen/ansættelsesstedet
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

Bemærkning

KL og KTO har i aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, der blev indgået i 2007, skabt rammer for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid. Når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har kommunen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte, som er på deltid, før timerne opslås eksternt eller udbydes til andre. Kommunens tilbudspligt gælder for deltidsansatte på tjenestestedet.

Stk. 2

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af kommunale driftskrav.

§ 6 Tvister

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 27. maj 2009.

§ 7 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. august 2014, og erstatter rammeaftale om deltidsarbejde af 13. september 2002.

Stk. 2

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den

For

KL

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte