

## **TR's rettigheder og andre regler i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser**

*Bestyrelsen for DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier har kortlagt omfanget af tidsbegrænsede ansættelser på området.*

*Kortlægningen afspejler, at der i hvert fald på nogle højskoler/akademier er et meget væsentligt omfang af tidsbegrænsede ansættelser i underviserstillinger. Kortlægningen tyder også på, at anvendelsen af sådanne ansættelser er i vækst. Kortlægningen viser dog samtidig, at man på mange arbejdspladser kan klare sig uden at anvende tidsbegrænsede ansættelser i væsentligt omfang.*

*Bestyrelsen har udarbejdet et forslag til vejledning til tillidsrepræsentanterne om håndtering af usikre ansættelser herunder, hvordan anvendelsen begrænses til fordel for varige ansættelser. Vejledningen drøftes på TR-seminaret 2. og 3. november 2017.*

*De forskellige regelsæt oplistes indledningsvis og gennemgås derefter mere detaljeret:*

### **Hvad skal TR være opmærksom på i forhold til orientering om og inddragelse m.v. i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser?**

Ledelsen skal holde TR orienteret om væsentlige ændringer (ansættelser/afskedigelses) inden for den medarbejdergruppe vedkommende repræsenterer. (TR-aftalen)

Ledelsen skal informere om bl.a. arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse. (SU aftalen)

Stillinger skal slås op, dog ikke ved ferieafløsning, vikariater og kortvarige ansættelser på under et år. (Opslagsbekendtgørelsen)

### **Hvad skal TR være opmærksom på i forbindelse med forlængelse/fornyelse af tidsbegrænsede ansættelser?**

Ansættelse i en tidsbegrænset ansættelse kan højst fornyes to gange. (Lov om tidsbegrænset ansættelse).

### **TR skal være skarp på, hvad stillingsstrukturen siger om varig hhv. tidsbegrænset ansættelse!**

Bekendtgørelse om stillingsstruktur ved professionshøjskoler og erhvervsakademier m.v.:

Ansættelse som adjunkt er normalt varig og med henblik på lektorkvalificering.

Ansættelse som adjunkt uden lektorkvalificering kan ske undtagelsesvis f.eks. ved midlertidige vakancer. Ansættelsen sker så tidsbegrænset for en periode op til 2 år.

Det kan dog aftales og fastsættes i ansættelsesbrevet, at en tidsbegrænset ansættelse som adjunkt giver adgang til lektorbedømmelse.

Stillingsindhold for en adjunkt uden adgang til lektorbedømmelse er det samme, som stillingsindholdet i adjunktstillinger med adgang til lektorbedømmelse.

Ansættelse som adjunkt i en tidsbegrænset stilling medregnes ikke i den maksimale adjunktperiode. Men ved efterfølgende ansættelse i en "almindelig" adjunktstilling, kan der aftales en kortere adjunktperiode.

Ansættelse som lektor er varig medmindre andet aftales.

Ansættelse som docent sker varigt eller tidsbegrænset for en periode op til seks år.

Ansættelse som timelærer kan højst ske med 780 arbejdstimer årligt.

## **Reglerne:**

### **Lov om tidsbegrænset ansættelse**

Regler og muligheder hentes flere steder, men gældende for dem alle er Lov om tidsbegrænsede ansættelser. <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=121276>

Af lovens § 5 fremgår det som helt overordnet hovedregel, at forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse kun kan finde sted, hvis der er en objektiv begrundelse (barselsorlov m.v.).

Der er dog en undtagelse for undervisnings- og forskningsområdet i §5,stk.2, hvor det hedder:

"Stk. 2. 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. Bestemmelsen finder dog ikke anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler samt private gymnasier."

Her er således en begrænsning på to forlængelser (altså tre ansættelsesperioder i alt), men til gengæld ikke et krav om objektiv begrundelse for at foretage forlængelserne.

Det er også vigtigt at bemærke, at der ikke er en definition på, hvornår der er tale om en fornyelse/forlængelse af et eksisterende ansættelsesforhold eller en nyansættelse i et nyt ansættelsesforhold. Sager af denne type har ikke været prøvet ved en domstol, så der er ikke en domsmæssig præcedens at lægge sig op ad.

Den seneste domstolsprøvning var nogle tidsbegrænset ansatte deltidslærere på RUC, som har fået tilkendt en erstatning for et antal forlængelser ud over lovens 2. Men der var også spørgsmål om skift i ansættelseskategorier med inde over søgsmålet, hvor dommens præmisser ikke står lysende klare.

## **TR-aftalen**

Ledelsen har i henhold til TR-aftalen

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121498>

en forpligtelse til at holde TR'en orienteret om væsentlige ændringer inden for den medarbejdergruppe, som vedkommende repræsenterer. Denne forpligtelse for ledelsen fremgår af §3,stk.4, hvori det hedder:

”Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.”

En medarbejdergruppe defineres som ansatte under den samme overenskomsts dækningsområde. Så der vil ikke være tvivl om, at tidsbegrænsede adjunkter falder ind under definitionen.

Timelærere, der er ansat i henhold til Finansministeriets timelønscirkulære, kan være dækket – og vil i langt de fleste tilfælde være accepteret som hjemmehørende under en DM-TR for de overenskomstansatte. Men der er eksempler på, at der er valgt en særskilt TR for timelærere.

Det er særligt den sidste del af ovenstående citat, som ledelserne mange gange glemmer. Men der kan ikke være tvivl om, at eventuelle fyringsrunder og evt. erstatning af fastansatte med timelærere på grund af besparelser vil falde ind under bestemmelsens orienteringspligt.

## **SU-aftalen**

Endelig er der i SU-aftalen

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158211>

krav om, at ledelsen og medarbejderne drøfter og gensidigt informerer hinanden om forhold af væsentlig betydning for arbejdspladsen. Det er formuleret i § 3,stk. 2, som lyder sådan:

”Stk. 2. Ledelsens informationspligt

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

- 1) Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
- 2) Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
- 3) Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.

#### 4) Udbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.”

Her er det særligt den sidste sætning, som typisk volder lederne problemer rundt omkring. Men heller ikke her er der levnet meget plads til andre fortolkninger end at lederne har en forpligtelse til at informere og inddrage B-siden i drøftelser om den økonomiske situation, om ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold m.v. og det er afgørende at holde fast i, at A-siden bryder aftalen, hvis de kun informerer om beslutninger, der allerede er truffet og/eller undlade at fremlægge deres detaljerede budgetter m.v. til samarbejdsudvalgets drøftelse.

#### **Opslagsbekendtgørelsen**

Opslagsbekendtgørelsen

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=152651>

Fastlægger som hovedregel, at ledige stillinger skal slås op. Hvis der er tale om ferieafløsning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 1 år, kan stillingsopslag dog undlades.

#### **Bekendtgørelse stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.**

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=183358>

#### **Uddrag:**

”Ansættelse som adjunkt sker efter opslag. Ansættelsen er normalt varig og sker med henblik på kvalificering til lektorbedømmelse og overgang til lektorvilkår.

.....

#### 1.4.2. Ansættelse som adjunkt uden krav på kvalificering til lektorbedømmelse

Ansættelse som adjunkt uden kvalificering til lektorbedømmelse kan ske undtagelsesvist, hvis det er konkret og sagligt begrundet i institutionens forhold, fx ved midlertidig vakance. Ansættelse sker tidsbegrænset for en periode på op til to år.

Det forudsættes ikke, at der afsættes eller anvendes ressourcer med henblik på at kvalificere til lektorbedømmelse, men adjunkten har i øvrigt det samme stillingsindhold som adjunkter, der har ret til kvalificering til lektorbedømmelse. Adjunkten kan kun indstille sig til lektorbedømmelse, hvis dette fremgår af ansættelsesbrevet. Ønsker en adjunkt på denne baggrund at få sine kvalifikationer bedømt, skal anmodning herom fremsættes senest seks måneder inden udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse.

Ansættelsen medregnes ikke i den maksimale adjunktperiode ved en evt. senere ansættelse som adjunkt i henhold til stillingsstrukturen efter de almindelige regler, medmindre der er tale om en tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering, jf. ovenfor.

....

Ansættelse som lektor sker som varig ansættelse, medmindre andet aftales.

.....

Ansættelse som docent sker varigt eller tidsbegrænset for en periode på op til seks år samt efter eksternt opslag.

En tidsbegrænset ansættelse kan forlænges med yderligere tre år. Ved ansættelsen tages stilling til, om der ved udløbet af docentansættelsen er adgang til tilbagegang til en lektorstilling ved institutionen.”

#### **Cirkulære om timelønnet undervisning.**

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=5373>

Cirkulæret indeholder denne bestemmelse:

”Generelle bemærkninger

12. Arbejdstimetallet for en timelønnet lærers undervisning må ikke overstige 780 timer årlig.

Ansættelse med mere end 780 arbejdstimer årligt kan således ikke ske i henhold til timelønscirkulæret, men skal ske på kvotalønsbasis i henhold til de i vedkommende overenskomst mv. fastsatte bestemmelser herom.”

Det fremgår ikke af cirkulæret, om de maksimalt 780 arbejdstimer skal ligge indenfor et kalenderår eller et undervisningsår. Der kan argumenteres for, at der tages udgangspunkt i den normperiode, der gælder de øvrige undervisere på stedet.

Der findes ikke en stillingskategori, der hedder gæstelærer. Skal undervisere ansættes udenfor stillingsstrukturen, er timelærercirkulæret altså eneste mulighed.

Såfremt en timelærerstilling i praksis kommer udover 780 arbejdstimer bør den konverteres til en adjunktstilling, medmindre vedkommende er lektorkvalificeret. I den forbindelse er det væsentligt at sikre, at der ikke sker nedgang i udbetalt løn for den berørte.

Timelønnen efter timelønsdirektivet ligger således noget over lønnen for f.eks. en adjunkt:

Timelønnen for en timelærer sats II:	236 kr.
Timelønnen excl. pensionsbidrag for en adjunkt på trin 4:	177 kr. (207 inkl pension)
Timelønnen excl. pensionsbidrag for en adjunkt på trin 8:	211 kr. (247 inkl. pension)
Timelønnen excl. pensionsbidrag for en lektor på trin 8:	233 kr. (272 inkl. pension)

JVJ/HN

23.5.2017/7.6.2017/1.10.2017