

Protokollat

Parterne har indgået følgende aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP:

Pkt. 1 - Anvendelsesområde:

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på de underskrivende organisations område, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område. Aftalen gælder ikke for ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse

Protokollatet finder anvendelse på personer med tids- og/eller opgavebestemt ansættelse:

1. Ved "*en tidsbegrænset ansat*" forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende 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.
2. Ved "*en sammenlignelig fastansat*" forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvor 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 indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Aftalen gælder ikke for

- 1) Personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed
- 2) Ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling

Direktivet vedlægges nærværende aftale som bilag.

Pkt. 2 - Formål:

Det er denne aftales formål,

at

forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling,

at

sikre anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter på en for begge parter acceptabel måde,

og at

fastsætte rammer, der skal hindre misbrug på grund af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Pkt. 3 - Ikke-forskelsbehandling:

Parterne er enige om, at ansættelsesvilkårene for medarbejdere med tids- og/eller opgavebestemt arbejde i henhold til overenskomsternes bestemmelser og den heraf afledte praksis inden for bygge- og anlægsområdet ikke må være mindre gunstig end vilkårene, der gælder for sammenlignelige fastansatte medarbejdere.

Pkt. 4 - Misbrug:

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at forhindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

Pkt. 5 - Information og høring:

Ansatte med tidsbegrænset ansættelse, jf. direktivets definition, medregnes under deres ansættelse ved opgørelsen til valg til alle organer og hverv med medarbejderrepræsentation.

Pkt. 6 – Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, således de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Pkt. 7 - Øvrige bestemmelser:

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.

Pkt. 8 - Uoverensstemmelser:

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. september 2003. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

Pkt. 9 - Ikrafttrædelse:

Denne aftale træder i kraft den 1. september 2003.

Pkt. 10 - Opsigelse:

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til overenskomstens udløb, dog tidligst 1. marts 2004.

København, den 1. september 2003

For
BKL



For
Specialarbejderforbundet i Danmark



For
Dansk EI-forbund




For
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark




For 
Dansk Metalarbejderforbund

For 
Handels- og Kontorfunk-
tionærernes Forbund

For 
Jord- og betonarbejdernes
Fagforening i København

For 
Malerforbundet i Danmark

For 
Blik & Rørarbejderforbundet