

Tidsbegrænset ansættelse - en lovkommentar

Landsorganisationen i Danmark

Indhold

Forord	3
Forkortelser og litteratur	4
Lov om tidsbegrænset ansættelse	5
Indledning	8
Kommentar til de enkelte bestemmelser	14
Bilag 1	
Direktivet om tidsbegrænset ansættelse	61
Bilag 2	
Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa, Den Europæiske Samarbejdsorganisation, Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed, Rameaftale om tidsbegrænset ansættelse	65
Bilag 3	
Aftale mellem DA og LO om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	72
Bilag 4	
Protokollat mellem Dansk Industri og CO-Industri om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	76
Bilag 5	
Rameaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte	79
Bilag 6	
Kommissionens forslag om vikarbureauvikarer	84
Bilag 7	
EF-Domstolens dom af 4. juli 2006	94
Bilag 8	
Faglig voldgiftskendelse af 28. november 2006 om reserve-medhjælpere	124
Stikord	138

Forord

I denne serie af lovkommentarer til vigtige ansættelsesretlige love er tidligere udkommet Ferieloven med kommentarer (2. udg., 2005) og Deltidsloven med kommentarer (2004). Der er endvidere udgivet en håndbog om virksomhedslukninger (2007). I håndbogen omtales bl.a. virksomhedsoverdragelsesloven og loven om afskedigelser i større omfang.

Loven om tidsbegrænset ansættelse gennemfører et EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse. Reglerne skal sikre, at en tidsbegrænset ansat har samme arbejdsvilkår som en fastansat. Reglerne skal endvidere sikre, at tidsbegrænset ansættelse ikke misbruges ved gentagne fornyelser af ansættelsesforholdet.

Harald Børsting

Forkortelser og litteratur

Forkortelser

L 202:	Forslag til lov om tidsbegrænset ansættelse
L 203:	Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer
AN	Afskedigelsesnævnet
AT	Arbejdsretligt Tidsskrift
FV	Faglig foldgift
U	Ugeskrift for Retsvæsen

Kilder

Agnete Andersen m.fl.:	Ligestillingslovene (5. udg., 2005 og 2006)
Ole Hasselbalch:	Tidsbegrænset ansættelse (2003)
Jens Kristiansen:	Grundlæggende arbejdsret (2005)
Ruth Nielsen:	EU-arbejdsret (5. udg., 2006)
Ruth Nielsen:	Lærebog i Arbejdsret (9. udg., 2005)
LO:	Deltidsloven med kommentarer (2004)
LO:	Ferieloven med kommentarer (2005)

Lov om tidsbegrænset ansættelse

§ 1. Lovens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikkeforskelsbehandling 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 anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angivet 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 indtællingen 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 al-

der, 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 tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

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 f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudselige 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 udbedring, 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 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.

§ 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 og 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.

Indledning

1.

Loven gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 (bilag 1) 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).

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 (der er medtaget som bilag 2), 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 efter §1 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 efter § 2 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 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 erhvervmæssig 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 i § 4 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 fastsætter rammeaftalen i § 5, 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 fornys.

Hvis det er hensigtsmæssigt fastsættes desuden, hvornår tidsbegrænsede ansættelser er flere på hinanden følgende eller anses som tidsbegrænsede ansættelser.

Efter § 6 i rammeaftalen skal en arbejdsgiver **informere** sine tidsbegrænsede ansatte om ledige, faste stillinger, der kan søges i virksomheden, ligesom arbejdsgiveren så vidt muligt skal gøre det lettere for tidsbegrænsede ansatte at få **adgang til passende faglig uddannelse**.

Tidsbegrænsede ansatte skal efter § 7 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 tidsbegrænsede ansættelse i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer lønmodtagerne.

Endelig fremgår det af rammeaftalens § 8, 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.

Der er indgået implementeringsaftaler på det (amts)kommunale område (bilag 5) og på størstedelen af det private arbejdsmarked. Aftalen mellem Dansk Industri og CO-Industri er medtaget som bilag 4. 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. Aftalen er medtaget som bilag 3.

Loven viger for tilsvarende rettigheder i kollektive overenskomster.

Loven vil således 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. Det gælder såvel tidligere indgåede aftaler som aftaler, der indgås efter lovens ikrafttræden.

2.

Samtidig med lovens vedtagelse er der vedtaget en ændring af **Funktionærloven**. Det drejer sig om bestemmelsen i lovens § 2, stk. 4, om arbejde af rent midlertidig karakter. Bestemmelsen er en undtagelse fra den almindelige regel om opsigelsesvarsel i § 2, stk. 2, nr. 1. Normalt er opsigelsesvarslet de første 6 måneder af en funktionæransættelse 1 måned fra arbejdsgiverens side.

§ 2, stk. 4, bestemmer da, at der ikke skal gælde noget opsigelsesvarsel ved arbejde af rent midlertidig karakter. Det var oprindeligt en betingelse, at arbejdsforholdet ikke varede udover 3 måneder. Ved lovændringen som følge af direktivet om tidsbegrænset ansættelse blev denne 3 måneders frist nedsat til 1 måned.

LO gav allerede under lovens behandling udtryk for, at der ikke efter direktivet kunne opstilles nogen undergrænse.

FV af 28. november 2006 (medtaget som bilag 8) fastslår nu dette i relation til DA-LO aftalen (bilag 3). Denne afgørelse synes også at have interesse for afgørelsen af spørgsmålet om, hvorvidt undergrænsen på 1 måned er i overensstemmelse med direktivet.

Se også Ruth Nielsen, Lærebog i Arbejdsret (9. udg., 2005) side 338 f.

3.

De tidsbegrænsede ansættelser adskiller sig fra de ansættelser, der skal opsiges for at bringes til ophør. Som udgangspunkt gælder en overenskomsts regler fx om sygeløn for både fastansatte og tidsbegrænsede ansatte.

Der er ikke noget til hinder for at have en overenskomstbestemmelse, der forhindrer tidsbegrænset ansættelse. EU-retten stiller nemlig ikke noget krav om, at der skal være adgang hertil. Spørgsmålet er behandlet i Ruth Nielsen i AT 2002, side 152 ff, i artiklen: Arbejdstagerbegrebet i et arbejdsmarked under forandring. Det anføres side 165:

"Der findes ikke bindende EU regler, som foreskriver, at fleksible ansættelsesforhold skal være tilladt eller forbudt på nationalt niveau. Direktivet om tidsbegrænset ansættelse kræver dog, at der nationalt skal fastsættes regler, der modvirker misbrug af tids- og opgavebegrænsede ansættelseskontrakter.

... ..

Det nationale skøn over, om man vil tillade eller forbyde fleksible ansættelsesforhold skal udøves uden diskrimination pga nationalitet, køn, etnisk oprindelse mv.

Det er forekommet, at et medlemsland har valgt at forbyde eller begrænse brug af tids- og opgavebegrænsede kontrakter i forhold til egne statsborgere, men tillod arbejdsgivere at benytte sådanne ansættelsesformer over for vandrende arbejdskraft fra andre EU/EØS-lande. Det strider mod princippet om arbejdskraftens frie bevægelighed."

Spørgsmålet er, om den omstændighed, at en kollektiv overenskomst indeholder opsigelsesregler, udelukker tidsbegrænsede ansættelser. Dette spørgsmål er blevet behandlet i en faglig voldgiftskendelse af 1. april 1980 (AT 1980, side 87). I sagen var der tale om et bryggeri, der hvert forår ansatte et antal ferievikarer. Efter ansættelseskontrakterne skulle ansættelsen gælde bryggeriets sommersæson og derfor ophøre senest 30. september samme år. Opmanden udtalte:

"Der er intet holdepunkt for at antage, at ansættelsesmåden er valgt for at omgå overenskomstens regler eller er i strid med disse, og Bryggeriforeningen vil derfor være at frifinde."

I tilknytning til denne afgørelse er det almindeligt at antage, at overenskomstens opsigelsesregler ikke udelukker tidsbegrænset ansættelse. Der findes imidlertid afgørelser, der begrænser dette udgangspunkt. FV af 12/1 2007 drejer sig om anvendelsen af afløsere under en rengøringsoverenskomst. Kendelsen fastslår, at overenskomsten var til hinder for anvendelse af afløsere.

Det hedder i kendelsen:

”Overenskomstens § 1 har overskriften ”Den normale arbejdstid”, der ifølge stk. 2 er 37 timer ugentlig. § 1 omhandler alene fuldtidsbeskæftigede, der i § 2, stk. 1, defineres som medarbejdere, der har en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer. De øvrige bestemmelser i § 2 omhandler deltid- og korttidsbeskæftigede, der ifølge stk. 2, 3. afsnit skal have en ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer og ifølge 4. og 5. afsnit kun kan ansættes til et mindre antal timer end 15, såfremt det sker ”til løsning af visse arbejdsopgaver”. I så fald skal den respektive lønmodtagerorganisation eller den stedlige tillidsrepræsentant orienteres, og organisationen kan efter omstændigheder modsætte sig en sådan ansættelse.

Parterne er enige om, at hverken § 2 eller nogen anden bestemmelse i overenskomsten omtaler ansættelse af afløsere, og spørgsmålet er, om dette indebærer, at denne ansættelsesform ikke kan anvendes – medmindre den pågældende lønmodtagerorganisation er indforstået hermed – eller at en virksomhed tværtimod kan ansætte afløsere i det omfang og på de vilkår, den ønsker.

Det må lægges til grund, at spørgsmålet om ansættelse af afløsere ikke har været drøftet under nogen af overenskomstforhandlingerne. Overenskomstens § 1 og § 2 regulerer indgående arbejdstiden for fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigede og dermed de tidsmæssige vilkår, deltid- og korttidsbeskæftigede skal ansættes på, og det har formodningen imod sig, at de lønmodtagerorganisationer, der er parter i overenskomsten, og som har ønsket denne nøje regulering, skulle have været indforstået med, at der frit kan ske ansættelse af afløsere, dvs. uden at spørgsmålet om, hvilke vilkår disse kan ansættes, overhovedet har været drøftet med organisationerne. Det bemærkes herved, at en sådan fri adgang for arbejdsgiveren til at ansætte afløsere vil kunne åbne mulighed for en omgåelse af overenskomstens bestemmelser om ansættelses- og arbejdsvilkårene. Det skal herved tilføjes, at der efter det foreliggende ikke er noget belæg for at antage, at der i denne sag har været tale om forsøg på omgåelse.

Ifølge forklaringerne i sagen er der et åbenbart behov for at kunne ansætte afløsere, og det kan også lægges til grund, at flere virksomheder gennem længere tid har benyttet denne ansættelsesform. Nogle lokale tillidsrepræsentanter på de enkelte arbejdspladser og muligvis også enkelte afdelingsformænd må formodes at have været bekendt hermed. Efter bevisførelsen er det imidlertid ikke godtgjort, at 3F (KAD) som overenskomstpart har haft kendskab hertil med den virkning, at der, lokalt eller på landsplan, er skabt en – overenskomstudfyldende – kutyme for sådanne ansættelser.

På den anførte baggrund må der gives 3F medhold i, at overenskomsten må anses for udtømmende at regulere ansættelsesformerne og dermed er til hinder for anvendelse af afløsere på den måde, det fremgår af påstanden. Det behov for den

ansættelsesform, der indtil nu har været benyttet af ISS, må derfor søges dækket ind gennem aftale med forbundet. Udkastet til lokalaftale af 20. september 2005 – hvoraf fremgår, at ISS selv har været indstillet på, at afløsere skal have andel i andre overenskomstgoder end løn – var et forsøg herpå.”

Endelig skal nævnes FV af 11. december 2006 inden for tekstilområdet, hvor 3F ikke fik medhold i en påstand om, at tidsbegrænset ansættelse af tidligere medarbejdere, som ved genansættelse indtrådte i deres tidligere optjente anciennitet, kun kunne ske for en periode, som mindst svarede til det individuelle opsigelsesvarsel. Opmanden udtalte:

”Der er ikke under sagen fremkommet noget, som i mangel af en udtrykkelig bestemmelse herom, giver grundlag for en (sådan) forståelse af parternes overenskomst, ...” (Udhævet her).

Kommentar til de enkelte bestemmelser

§ 1. Lovens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikkeforskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

I § 1 er lovens formål beskrevet.

Som det fremgår af rammeaftalens pkt. 6, 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 udbredt i visse sektorer og erhverv.

Som det fremgår af bestemmelsen, er lovens formål at forbedre kvaliteten af en sådan 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.

Formålsbestemmelsen har betydning ved fortolkningen af lovens bestemmelser.

Loven gælder for alle arbejdsgivere. EF-domstolen har således fastslået (i sag C-212/04), at direktivet og rammeaftalen finder anvendelse på ikke blot private arbejdsgivere, men også på alle ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor.

EF-domstolen har imidlertid (i sag C-53/04) ikke udelukket, at der kan være forskellige bestemmelser i den offentlige og i den private sektor. I dommen hedder det således:

”44 I henhold til rammeaftalens § 5, stk. 1 påhviler det derfor medlemsstaterne i deres retsorden at indføre mindst en af de i stk.1, litra a)-c), opregnede foranstaltninger, hvis der ikke allerede i den pågældende medlemsstat findes tilsvarende lovbestemmelser, der effektivt forhindrer misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 65).

45 Det er imidlertid væsentligt at bemærke, at det af samme bestemmelse fremgår, at medlemsstaterne, under forudsætning af objektive begrundelser, kan tage hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere.

- 46 *Rammeaftalens § 5, stk. 2, åbner ganske vist ikke udtrykkeligt den samme adgang for medlemsstaterne hvad angår fastsættelsen af betingelserne for, hvornår flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold skal anses for tidsbegrænsede.*
- 47 *Da bestemmelsen imidlertid ikke foreskriver en generel forpligtelse for medlemsstaterne til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til tidsbegrænsede kontrakter, og heller ikke fastlægger de nærmere betingelser for anvendelsen af de tidsbegrænsede kontrakter (jf. dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 91), overlader den medlemsstaterne en vis skønsmargen på området.*
- 48 *Heraf følger, at rammeaftalens § 5 ikke i sig selv er til hinder for, at en medlemsstat har forskellige bestemmelser vedrørende misbrug af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, alt efter om kontrakterne eller forholdene er indgået med en arbejdsgiver fra henholdsvis den private eller den offentlige sektor.”*

§ 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 anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angivet 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.

Af bestemmelsen fremgår hvilke personer, der er omfattet af loven.

Ad stk. 1

Reglen fastslår 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 medtaget under bilag 3 - 5 kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt.

Den kollektive overenskomst skal ikke nødvendigvis leve op til lovens krav men derimod til direktivets. Dette gælder alle direktivets bestemmelser. De kollektive overenskomster har gennemført rammeaftalens bestemmelse i § 5

om misbrug på anden måde end loven. Er gennemførelsen ikke i overensstemmelse med direktivet (underimplementering), gælder loven. Beskæftigelsesministeriet har antydnet, at dette kan være tilfældet med flere af aftalerne.

Ad stk. 2

I denne bestemmelse udnyttes rammeaftalens muligheder for at undtage en række lønmodtagere fra loven.

A) For det første undtages lønmodtagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Vikarbureauvikarerne blev undtaget fra rammeaftalens indledende bestemmelser, 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. Der er endnu ikke vedtaget regler herom. Forslaget er medtaget som bilag 6.

Retsstillingen for vikarbureauansatte er behandlet sidst i kommentaren til § 2.

B) For det andet undtages elever omfattet af

- a) lov om erhvervsgrunduddannelse m.v.,
- b) lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser,
- c) lov om landbrugsuddannelser og
- d) lov om erhvervsuddannelser.

Det fremgår af rammeaftalens § 2, stk. 2, at medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at aftalen ikke finder anvendelse i forbindelse med erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse. Det er i rammeaftalen ikke nærmere defineret, hvilke uddannelser begreberne erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse dækker over. I overensstemmelse med den almindelige danske forståelse af begreberne undtages elever i henhold til de 4 nævnte love.

C) 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.

Der skal være tale om ansættelsesforhold, hvis formål er uddannelse, integration og omskoling.

Ad stk. 3

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. Bestemmelsen giver derfor forsvarsministeren bemyndigelse til at undtage denne gruppe. Forsvarsministeren kan først undtage gruppen efter at have hørt de relevante lønmodtagerorganisationer.

Ad stk. 4

Selv om en lønmodtager ikke er dækket af en overenskomst, der gennemfører direktivet, kan lønmodtageren og arbejdsgiveren **aftale**, at bestemmelserne i en kollektiv overenskomst, der gennemfører direktivet, skal gælde for ansættelsesforholdet. Det kræver,

- 1) at der gælder en sådan overenskomst for andre ansatte på virksomheden, samt
- 2) en skriftlig aftale, der angiver den overenskomst, hvis bestemmelser skal gælde for ansættelsesforholdet.

Det er efter forarbejderne en betingelse for aftalens gyldighed, at denne er **skriftlig**. Lønmodtageren skal have kopi af de relevante overenskomstbestemmelser.

Der henvises i øvrigt til kravene i ansættelsesbevisloven. Denne gælder for ansættelsesforhold, der har en varighed på mere end 1 måned og en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer.

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.

Vikarproblemstillinger i relation til de kollektive overenskomster

De seneste år har der været stigende fokus på de arbejdsretlige problemstillinger som beskæftigelse af vikarbureauansatte giver anledning til. Årsagen her til er, at danske virksomheder i dag anvender vikarer i væsentlig større omfang end tidligere samt at vikarer i dag i højere grad anvendes inden for bran-

cher, hvor vikarer ikke traditionelt har været anvendt. Dette er fx tilfældet inden for byggefagene.

Det traditionelle ansættelsesforhold er et toparts-forhold, altså et aftaleforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver og reglerne i love og overenskomster afspejler dette. Ved beskæftigelse af vikarer indgår en tredje aftalepart nemlig vikarbureauet, hvorfor anvendelsen af de gældende regelsæt på en række punkter kompliseres.

Arbejdsretlig regulering af vikarforhold

Indtil 1990 var vikarbureauvirksomhed reguleret i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring. Loven stillede krav om tilladelse til at udøve vikarbureauvirksomhed og i den til loven knyttede bekendtgørelse var der fastsat regler, der sikrede vikarerne visse rettigheder med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, herunder som minimum krav på løn svarende til overenskomstnæssig løn på det relevante faglige område. Tilladelse til vikarbureauvirksomhed kunne efter loven alene gives inden for handels- og kontorområdet og senere tillige for laboranter, tekniske tegnere m.fl. Da reglerne om vikarbureauvirksomhed blev ophævet, lød begrundelsen, at der ikke længere var behov for særlig beskyttelse af vikarerne, ligesom man ønskede at anvendelsen af vikarer skulle sprede sig til andre brancher.

Regulering af vikararbejde har efterfølgende været forsøgt indført ved forslag i 2002 og 2003 til direktiv om vikararbejde (bilag 6). Direktivforslaget er imidlertid ikke vedtaget. Forslaget bygger på et princip om at vikarerne som udgangspunkt har ret til samme løn- og arbejdsvilkår som de ansatte i brugervirksomheden i hvert fald for så vidt angår visse definerede rettigheder.

Endelig kan nævnes ILO-konvention om private arbejdsformidlinger. Denne konvention, der tillige omfatter vikarbureauvirksomheder, indeholder forpligtelser til beskyttelse af vikarer. Konventionen er imidlertid endnu ikke ratificeret af Danmark.

Overenskomstbestemmelser om beskæftigelse af vikarbureauansatte

På en række overenskomstområder er der lavet aftaler om, hvorledes virksomhederne skal forholde sig ved beskæftigelse af vikarer fra et vikarbureau. Dette gælder f.eks. i Industriens overenskomst, hvor overenskomstparterne har indgået det såkaldte vikarprotokollat. Ligeledes indgik parterne inden for visse byggefag vikarprotokollater ved overenskomstforhandlingerne i 2004. I overenskomsterne kendes forskellige modeller i relation til beskyttelse af vikarerne, men kendetegnende for vikarprotokollatet i Industriens overenskomst og inden for flere byggefag er, at vikararbejdet er omfattet af brugervirksomhedernes overenskomst.

Ud over dette kendes naturligvis til selvstændige vikaroverenskomster; dvs. overenskomster som indgås med vikarbureauet og som finder anvendelse for vikarbejdet uafhængigt af brugervirksomhedens overenskomstsituation.

Retspraksis om vikarer og overenskomstdækningen af disse

Det er kendetegnende for udviklingen i retspraksis på området, at der i 1990'erne blev ført en række sager om vikarbureauansatte vikarers rettigheder i henhold til de ansættelsesretlige love. Særlig kan nævnes afgørelser fra de civile domstole om, hvorvidt vikarer er omfattet af funktionærloven og om retten til et ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven.

Det absolutte udgangspunkt er, at vikarer ansat i et vikarbureau ikke er **funktionærer**, jf. U 1997/1495 H. Tilknytningen til en bestemt virksomhed kan dog blive så langvarig, at dette udgangspunkt fraviges; jf. U 1996/946 SH; hvori det hedder:

”Det lægges til grund, at et sædvanligt vikarbureauansættelsesforhold angår udlejning af arbejdskraft, hvis ansættelse hos udlejerens kun omfatter det enkelte udlejningsforhold, og at der i det foreliggende tilfælde er tale om et sådant ansættelsesforhold.

Det lægges endvidere til grund, at vikarerne anses for fritstillede over for bureauerne, og de er således ikke forpligtet til at påtage sig tilbudt arbejde, ligesom de uden varsel kan bringe et arbejdsforhold til ophør uanset bureauets aftaler med kunden. Vikarerne er ligeledes berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, hvortil de er udlejet af et bureau.

Det findes at følge af det anførte, at vikarbureauansatte vikarer, hverken i forhold til vikarbureauet eller til den virksomhed, hvor arbejdet udføres, kan anses for at indtage en tjenestestilling, således som dette begreb må forstås efter funktionærloven, og at de derfor ikke er omfattet af denne lov.

Såfremt en vikarbureauansats arbejde i en virksomhed har en sådan langvarighed og fasthed, at der reelt foreligger et forhold, som må sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold med status som funktionær, findes hensyn til hindring af omgåelse af de beskyttelseshensyn, hvorpå funktionærloven bygger, at tilsige, at undtagelse gøres fra det resultat, retten ovenfor er nået til.

En sådan situation foreligger for så vidt i dette tilfælde, hvor sagsøgeren har arbejdet i samme virksomhed - DSB - i en periode på over 3 år.”

Bortset fra Funktionærloven må de vikarbureauansatte antages at være omfattet af al **anden ansættelsesretlig lovgivning**. Dette er således antaget i U 1999/1870 SH om ansættelsesbevisloven. I afgørelsen er der følgende generelle bemærkninger:

”Det er ubestridt, at Saras ansættelsesforhold ikke er lovreguleret som f.eks. af funktionærloven, og at hun opfylder de tidsmæssige betingelser for at være omfattet af loven. Det afgørende er derfor, om hun kan anses for at være »i tjenesteforhold«, jf. lovens § 1, stk. 2.

Formålet med rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet var bl.a. at yde arbejdstagerne en bedre beskyttelse mod eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder, og man ønskede at indføre et generelt krav om, at enhver arbejdstager skulle modtage et dokument indeholdende oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet. Direktivet gælder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret i den gældende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gældende lovgivning i en medlemsstat. Begrebet arbejdstager og arbejdsgiver henhører derfor under medlemsstaternes nationale lovgivning.

Direktivet har ikke haft til formål at forhindre, at der for arbejde, der udføres lejlighedsvist, som er af beskedent omfang, og hvor kravet om ansættelsesbevis er en administrativ hæmsko, skal kunne indgås uden oprettelse af ansættelsesbevis. Der er derfor fastsat en minimumsarbejdstid.

Lønmodtagerbegrebet er ikke entydigt defineret i dansk ret. Af bemærkninger til det danske lovforslag fremgår, at det findes nyttigt, at man i fremtiden får en generel og håndterbar definition af lønmodtagerbegrebet inden for det arbejdsretlige område. Efter bemærkningerne indebærer forslaget (lovens) § 1, stk. 2, at der bliver sammenfald mellem den personkreds, som er lønmodtager i denne lov, og den personkreds, hvis indtægt er indkomstskattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1. Det tilføjes, at der stadig er tale om en selvstændig definition, hvorfor de retsansvarende myndigheder må tage selvstændig stilling til, om en person er omfattet.

Sara har aftalt de væsentlige forhold for ansættelsen såsom løn, arbejdstid og arbejdssted med Erhvervsvikar ApS, der udbetalte løn, indeholdt ATP- og arbejdsmarkedsbidrag, indbetalte feriegodtgørelse, tegnede arbejdsskadeforsikring og havde ansættelses- og afskedigelseskompetencen. Sara havde en arbejdsforpligtelse, så længe aftalen var i kraft. Aftalen indeholdt således en lang række af de karakteristika, der er kendetegnende for et tjenesteforhold.

Under hensyn til lovens formål og det forhold, at der efter forarbejderne bør arbejdes med et vidt lønmodtagerbegreb, findes Saras ansættelsesforhold derfor at være omfattet af lovens § 1, stk. 2.”

De seneste år har interessen vedrørende beskæftigelsen af vikarer særlig samlet sig om spørgsmålet om de kollektive overenskomsters anvendelighed i relation til vikarer. Hovedspørgsmålet er således, hvilken overenskomst de faglig-

ge organisationer kan håndhæve – overenskomsten i brugervirksomheden eller alene en eventuel overenskomst indgået med vikarbureauet. Behovet for at kunne sidestille vikarerne med de ansatte i brugervirksomheden i relation til løn- og ansættelsesvilkår er væsentlig i lyset af, at overenskomsterne i stort omfang er suppleret af lokalaftaler om væsentlige vilkår i relation til løn, tillæg m.v.

- **Protokollat i faglig voldgift af 19. januar 2002 om eksistensen af overenskomsthindringer vedrørende beskæftigelse af vikarer**

I en sag afgjort ved et protokollat i faglig voldgift af 19. januar 2002 ønskede 3F at få fastslået, hvorvidt det på Emballageoverenskomsten, som ikke indeholder nogen bestemmelser om vikarer, var muligt at beskæftige vikarer udsendt af et vikarbureau. Ved protokollatet anerkendes det, at overenskomsterne kan have bestemmelser eller forudsætninger, der forhindrer beskæftigelse af vikarer fra et vikarbureau på overenskomstområdet. I den konkrete sag anses det imidlertid ikke for stridende mod overenskomstens forudsætninger eller parternes hidtidige praksis.

Afgørelsen er imidlertid interessant, idet der i præmisserne er udtalelser om såvel hæftelsesspørgsmålet som om brugervirksomhedernes kollektivarbejdsretlige forpligtelser. Opmanden udtaler således, at han er enig med 3F i, at det som udgangspunkt er brugervirksomheden og ikke vikarbureauet, der direkte over for forbundet hæfter for, at overenskomstens bestemmelser overholdes, ligesom der henvises til at kommende påståede overenskomstbrud i forbindelse med brugervirksomhedens anvendelse af vikararbejde må løses ved fagretlig behandling – eventuelt ved faglig voldgift eller under en sag om bod ved Arbejdsretten.

- **Bravida-afgørelsen af 27. august 2003**

Synspunkterne i det ovenfor refererede protokollat er tydeliggjort i den såkaldte Bravida-afgørelse. Afgørelsen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden Bravida Danmark A/S var forpligtet til at efterleve Elektrikeroverenskomsten ikke bare i relation til egne ansatte men tillige i relation til beskæftigede vikarer. Elektrikeroverenskomsten indeholder ingen vikarbestemmelser, hvorfor afgørelsen er truffet ud fra almindelige arbejdsretlige grundsatninger og overenskomstforudsætninger.

I sagen var såvel brugervirksomheden som vikarbureauet dækket af forskellige overenskomster med Dansk El-Forbund. De beskæftigede vikarer havde ikke opnået brugervirksomhedens rettigheder med hensyn til arbejdstid og overtidbetaling.

I præmisserne udtaler opmanden, at vikararbejdet var omfattet af Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, at arbejdet blev udført under le-

delse og instruktion af brugervirksomheden, og at der må tages hensyn til omgåelsesrisikoen. På denne baggrund fandt opmanden det uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt "ansættelsesforhold" mellem vikarerne og Bravida Danmark A/S. Ved protokollatet fastslås det herefter, at forbundet ved en kendelse i sagen i det hele ville få medhold i de nedlagte påstande, som var rettet mod brugervirksomheden og vedrørte overenskomstbrud, en generel forpligtelse til at efterleve overenskomstens bestemmelser samt en efterbetalingspligt efter overenskomstens bestemmelser.

Det må anses for utvivlsomt, at protokollatets betydning rækker videre end blot til, hvorledes der skal forholdes på Elektrikeroverenskomstens område. Dette fremgår af det forhold, at der ikke var tale om fortolkning af konkrete overenskomstbestemmelser, men en afgørelse der som nævnt træffes ud fra almindelige arbejdsretlige grundsætninger og generelle overenskomstforudsætninger. At der forligger omgåelsesrisiko og at ledelse og instruktion af vikarerne blev udført af brugervirksomheden er generelt kendetegnende ved beskæftigelse af vikarbureauansatte.

• TDC-kendelsen

Den 3. august 2005 blev der afsagt kendelse i en faglig voldgift vedrørende forståelsen af Industriens Funktionæroverenskomst i relation til anvendelsen af vikarer. Uoverensstemmelsen angik spørgsmålet om, hvorvidt vikarbureauvikarer, som udfører arbejde for TDC, har krav på de samme løn- og ansættelsesvilkår som fastansatte hos TDC i samme jobfunktion. TDC er omfattet af Industriens Overenskomst.

Ved kendelsen fastslår opmanden

- at vikarbureauvikarers forhold er så særegne, at de ikke er omfattet af funktionærloven, og at de kollektive overenskomster i øvrigt angår forholdet mellem en virksomhed og dennes lønmodtagere,
- at mange overenskomster i øvrigt indeholder vilkår, som ikke er udformet med henblik på vikar-bureauvikarers særegne ansættelsesforhold, ligesom pligter og sanktionsmuligheder i denne sammenhæng må anses for tvivlsomme og rejser spørgsmål, der egner sig til overenskomstmæssig aftaleregulering – område for område,
- at det udtrykkelig er bestemt i Industriens Funktionæroverenskomst, at vikarbureauvikarer ikke indgår ved opgørelsen i henhold til 50%-reglen,
- at Industriens Funktionæroverenskomst i modsætning til Industriens Overenskomst ikke indeholder et vikarprotokollat, og
- at det således må lægges til grund, at parterne i en længere årrække har haft en fælles forståelse af, at en særskilt aftale om vikarer var fornøden, og at denne fælles forståelse ikke påvirkes af, hvad der i Bravida-afgørelsen

(protokollat af 27. august 2003 i faglig voldgift vedrørende elektrikeroverenskomsten) er udledt af andre parter overenskomstforhold.

På baggrund af kendelsen af 3. august 2005 kan der hævdes at være skabt tvivl om overensstemmelsen mellem Bravida-afgørelsen samt afgørelsen på Embalageoverenskomstens område og TDC-kendelsen om anvendelsen af brugervirksomhedens overenskomster i forhold til beskæftigede vikarbureauvikarer.

Kendelsen af 3. august 2005 er alene direkte anvendelig på funktionærer men der er præmisser, der tyder på en mere generel forståelse.

- **Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 (Bravida 2)**

Den 11. januar 2006 blev der afsagt dom i Arbejdsretten vedrørende anvendeligheden af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauvikarer og konsekvenserne heraf. Sagen i Arbejdsretten udsprang af, at TEKNIQ og dermed TEKNIQs medlemsvirksomheder nægtede generelt at efterleve de principielle forpligtelser, som blev fastslået i den såkaldte Bravida-afgørelse omtalt ovenfor.

Arbejdsretten fandt det utvivlsomt, at Bravida-afgørelsen betyder, at elektrikeroverenskomsten skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer. Arbejdsretten henviser videre til, at som en kollektivarbejdsretlig følge heraf, hæfter brugervirksomhederne for det tab, som vikarerne måtte lide, ved at overenskomsten ikke er efterlevet.

Arbejdsretten fandt endvidere, at virksomhederne i sagen havde handlet efter den rådgivning de fik i TEKNIQ, og at TEKNIQ ikke loyalt havde efterlevet Bravida-afgørelsens fastslåede principielle overenskomstplicht, og på den baggrund havde TEKNIQ handlet klart ansvarspådragende. Boden, som TEKNIQ skal betale herfor, blev fastsat til kr. 150.000. Ved Arbejdsrettens dom er det altså fastslået, at Bravida-afgørelsen indeholdt en principiel forpligtelse til at efterleve overenskomsten, for så vidt angår vikarer, der udfører arbejde under elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og at det er en kollektivarbejdsretlig følge heraf, at brugervirksomhederne hæfter, hvis overenskomsten ikke er efterlevet.

Endelig tager FV af 9. juli 2007 stilling til anvendelsen af VVS-overenskomsten i virksomheder, der anvender indlejede (altså vikarbureauansatte) vikarer. Opmanden fastslog, at overenskomsten skulle anvendes, og at VVS-virksomheden hæftede for de tab, som de indklagede vikarer havde lidt. Det hedder i kendelsen bl.a.:

”Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS (VVS-overenskomsten) er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte

medarbejdere hos virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, for alt arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Spørgsmålet om overenskomsten også finder anvendelse over for indlejede vikarer, er ikke reguleret i overenskomsten, og der er ingen aftaler eller fælles forståelse mellem overenskomstparterne herom. Det bemærkes herved, at lokalaftalen af 10. februar 2006 for Promecons afdeling i Fredericia efter det oplyste er indgået uden involvering af Dansk Metal som overenskomstpart, og at aftalen ikke binder forbundet til et bestemt standpunkt for så vidt angår forholdene for indlejede vikarer.

Det lægges til grund, at det arbejde, som indlejede vikarer udfører hos Promecon, er omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet udføres under instruktion af Promecon-ansatte. Vikarerne deler i alt væsentligt i praksis arbejdsvilkår med Promecons egne ansatte i den periode, de af deres vikarbureauvirksomhed er udlejet til at udføre arbejde hos Promecon. Der er ikke grundlag for at antage, at det forholder anderledes for indlejede vikarer i andre virksomheder omfattet af VVS-overenskomsten. Dette taler med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udfører arbejde hos brugervirksomheden, bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte.

Heroverfor står imidlertid den omstændighed, at indlejede vikarer ikke er ansat i brugervirksomheden, men i vikarbureauvirksomheden, og at brugervirksomheden derfor ikke har ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for vikarerne. VVS-overenskomstens bestemmelser herom vil – ligesom en række andre bestemmelser i overenskomsten – derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt er det mest nærliggende, at en medarbejders løn, og arbejdsvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, han eller hun er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet.

Indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig – som anført i opmandskendelsen af 3. august 2005 – til overenskomstmæssig regulering, således som det da også er sket i f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Da sådan regulering ikke er sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, må afgørelsen af den foreliggende tvist ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis.

Ved denne afvejning er det opmandens opfattelse, at Bravida-afgørelsen, jf. protokollatet af 27. august 2003 angår forhold, der i alt væsentligt er fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende. Ganske vist er der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten er ikke bundet af en afgørelse vedrørende Elektrikeroverenskomsten. Men der er ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-

afgørelsen ikke bør tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for vidt angår indlejede vikarer. Med hensyn til TDC-afgørelsen, jf. opmandskendelsen af 3. august 2005, bemærkes, at de indlejede vikarer i den sag ikke var funktionærer og dermed ikke omfattet af anvendelsesområdet for Industriens Funktionæroverenskomst, samt at det i sagen blev lagt til grund, at denne overenskomsts parter havde en fælles forståelse, hvorefter anvendelsen af Industriens Funktionæroverenskomst på vikarbureauvikarer ville kræve en særskilt aftale herom. Den konkrete afgørelse i TDC-sagen findes derfor ikke at være for den foreliggende sag.

Opmanden finder, at de hensyn, der som anført overfor med betydelig vægt taler for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, er mere tungvejende end de nævnte hensyn til vikarenes ansættelsesretlige relation, om hvilke der i øvrigt kun foreligger sparsomme oplysninger, til vikarbureauvirksomheden. Det må gælde, uanset at der i den konkrete sag ikke er påvist nogen omgåelsesrisiko, og uanset at vikarenes ansættelse hos de to vikarbureauvirksomheder var omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden finder således, at de indlejede vikarer har krav på at blive omfattet af brugervirksomhedens overenskomst (VVS-overenskomsten) for så vidt angår løn- og arbejdsforhold. Det er en konsekvens heraf, at de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes finder anvendelse for indlejede vikarer.”

Afgørelsen er af betydelig interesse ved fastlæggelsen af retsstillingen.

I tilknytning til vikarproblematikken må det nævnes, at arbejdsretten i sag AR 2005.721 har fastslået, at et vikarbureau ikke med sine kunder må aftale ikke at ansætte de indlejede vikarer. Sådanne **jobklausuler** strider imod DA/LO-hovedaftalen § 9, stk. 2.

§ 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.

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.

I § 3 defineres en række begreber.

Ad stk. 1

Her findes en definition af **lønmodtagerbegrebet**. Definitionen svarer til den definition der i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, ferieloven, deltidsloven og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Man må være opmærksom på eventuelle EU-krav til lønmodtagerbegrebet. Ruth Nielsen anfører herom i AT 2002, side 175:

”Der er i EU udviklingen tendens til, at det bliver forbudt at forskelsbehandle fleksibelt ansatte sammenlignet med permanente heltidsansatte. Dermed bliver det også forbudt at definere arbejdspræsterende parter ud af det nationale arbejdsbegreb med den begrundelse, at de har disse fleksible karakteristika. EU udviklingen trækker derfor i retning af, at de momenter, der lægger vægt på, at der foreligger et permanent heltidsarbejde, får faldende betydning ved afgrænsning af ar-

bejdstagerbegrebet også på nationalt niveau. Hermed dæmpes den meget liberale tradition i dansk og engelsk ret over for fleksibilitet i arbejdsforhold.”

Hasselbalch påpeger side 48 med rette, at der netop ved tids- og opgavebegrænsede ansættelser kan være vanskelige afgrænsningsproblemer i forholdet mellem egentlige lønmodtagere og, hvad der er blevet kaldt selvbeskæftigede.

Om en person er lønmodtager vil bero på en helhedsvurdering. Spørgsmålet er, hvad der skal indgå heri. Forarbejderne til ferieloven er her interessante.

Ferieudvalgets betænkning 1207/1990, side 37 f, indeholder følgende bemærkninger herom:

“Bedømmelsen af, om en person har lønmodtagerstatus beror på et samlet skøn over de konkrete beskæftigelsesvilkår. ...

Besvarelsen af spørgsmålet om en person skal betragtes som lønmodtager i ferielovens forstand, afhænger til dels af, om pågældende efter anden arbejdsmarkeds- og ansættelsesretlig lovgivning har lønmodtagerstatus. Det er kendetegnende, at lønmodtagerbegrebet i en række af disse love ofte er beskrevet på samme måde og derfor afgøres bl.a. med gensidig skelen til, om det omhandlede arbejde betragtes som lønarbejde i de andre love. I denne forbindelse skal bl.a. peges på spørgsmålet, om der i relation til udbetaling af vederlag for det udførte arbejde skal foretages indeholdelse af A-skat efter kildeskattelovgivningen. Dette moment er vel et af mange, men til gengæld et af dem, der optræder hyppigst og mest konsistent.

I det konkrete tilfælde afgøres personens ferieretlige status ud fra en lang række momenter, der både kan være af formel karakter og kan knytte sig til de konkrete omstændigheder for arbejdets udførelse. Eksempler på spørgsmål, som skal besvares er:

Bærer personen en driftsmæssig risiko, oppebærer personen en del af nettoudbyttet ved driften, modtager pågældende instruktion fra en foresat, er der aftalt et opsigelsesvarsel, er vedkommende omfattet af en arbejdsskadeforsikring, foretages der træk i personens vederlag for ATP- og AUD-bidrag, består der en reel arbejdspligt?”

Efter bemærkningerne til ferielovens § 1, stk. 2, er en lønmodtager karakteriseret ved at være en person, som i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde/yde en tjenesteydelse) efter arbejdsgiverens instruktioner, for arbejdsgiverens regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn, og som har krav på en modydelse for arbejdet betalt af arbejdsgiveren - som hovedregel et vederlag, der sædvanligvis udmåles i forhold til den medgæede tid (timeløn, 14-dages løn eller månedsløn). Vederlaget er typisk A-indkomst for den pågældende.

Der skal være tale om et over-/underordningsforhold eller en tjenestestilling. Der behøver dog ikke nødvendigvis at være tale om instruktionsbeføjelse i traditionel forstand. En arbejdsgivers instruktionsbeføjelse kan blot bestå i at fastsætte rammer for arbejdets udførelse, hvorefter den ansatte udfører arbejdet eventuelt med løbende rapportering til arbejdsgiveren om, hvordan arbejdsopgaven løses. Familieplejere og au pairs vil som udgangspunkt blive anset for lønmodtagere i ferielovens forstand. Omvendt anses indsatte, der udfører arbejde i fængsler og institutioner, ikke for lønmodtagere. Det samme gælder som udgangspunkt administrerende direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Uden for lønmodtagerbegrebet falder politisk eller fagligt betonedede tillidshverv som folketingsmedlem, borgmester, kommunalbestyrelsesmedlem og øvrige politiske poster, formand og kasserer i faglige organisationer, politisk udpegede medlemmer i råd og nævn, borgerligt ombud m.v. De pågældende personer opnår typisk tillidshvervet ved valg og er ikke under varetagelsen af hvervet underlagt instrukser fra en overordnet. Der er ikke tale om et tjenesteforhold.

Ferieudvalgets betænkning 1375/1999 behandler side 30 personer i forskellige arbejdsmarkedsordninger. Der anføres:

“Personer i jobtræning er som udgangspunkt ikke lønmodtagere og dermed ikke omfattet af ferieloven. Det følger imidlertid af lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, at personer i jobtræning er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Personer, der er i jobtræning i henhold til lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, har derfor de samme rettigheder som lønmodtagere i henhold til ferieloven. Personer omfattet af lov om aktiv socialpolitik, som er på revalideringsydelse med løntilskud, i flexjob med løntilskud eller i skånejob, er omfattet af ferieloven.”

Titel, lønnens størrelse, arbejdstidens længde, lønmodtagerens alder, om der arbejdes hjemme eller som bibeskæftigelse, eventuelle familiemæssige relationer til arbejdsgiveren og ansættelsesforholdets varighed er uden betydning for vurderingen.

Ferieudvalget var, som det fremgår af Betænkning 1990 side 39 ff, opmærksom på mange af de tvivlsspørgsmål, som opstår i forbindelse med en vurdering af, om en person er omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb. De siger, der i ferielovkontoret gennem årene er blevet behandlet på foranledning af henvendelser fra såvel lønmodtagere som arbejdsgivere har afsløret en række principielle og konkrete afgrænsningsproblemer.

Det anføres i betænkningen:

“Udvalget har endvidere kunnet konstatere, at mens ferieloven efter sin umiddelbare ordlyd er udformet med tanke på de persongrupper, som utvivlsomt og efter normal sprogbrug og retsopfattelse må betragtes som lønmodtagere, må det erkendes, at der for en række mere atypiske grupper på det danske arbejdsmarked er opstået tvivl og retstvister, der har medført behov for en både omfattende og ofte kompliceret bevisbedømmelse af de omhandlede gruppers ansættelsesretlige og aflønningsmæssige vilkår. Udvalget har herunder kunnet konstatere, at det ikke bare er inden for det “klassiske” tvivlsområde (agenter, provisionslønnede m.v.), at der er opstået afgrænsningsproblemer, der har givet anledning til en række tvister, men at det også gælder inden for sådanne områder som administrerende direktører i aktie- og anpartsselskaber og medarbejderes engagement i virksomheden målt i medejerskab/erhvervelse af en større eller mindre del af virksomhedens aktier/anpartar. På samme måde er der opstået tvivl, for så vidt angår en række lønmodtagergrupper, der har en mere selvstændig arbejdsform i forhold til deres opgavegiver, end man normalt kender på arbejdsmarkedet.

Eksempler på sådanne lønmodtagergrupper med en selvstændighed i udførelsen af arbejdet udover det gennemsnitlige er discjockeys, der enten optræder på enkeltstående jobs eller enkelte weekends, og sportstrænere, der i kraft af deres særlige know-how “passer sig selv” og træner klubmedlemmerne stort set uden supervision, samt grupper af freelance ansatte journalister og fotografer, der opfatter sig selv som lønmodtagere i forhold til de aviser eller tidsskrifter, som de jævnligt leverer stof til, mens udgiverne til gengæld finder, at journalisterne og fotograferne er selvstændige, fordi de ikke har nogen fast arbejdstid eller leveringspligt.

Nutidens teknologiserede samfund har medført, at arbejdsopgaver på EDB-området ofte løses af konsulenter, der enten arbejder på opgavegivers virksomhed eller på egen datamat, men som opgavegiver i princippet ikke kan instruere undervejs, fordi opgavegiver ikke har forstand på de tekniske detaljer - den eneste kontrol, opgavegiver har, er, at resultatet lever op til de specifikationer, der blev aftalt forud for engagementets etablering.

Andre eksempler på persongrupper, der på grund af arbejdets særlige art giver anledning til tvivl om deres lønmodtagermæssige status, er døgnplejefamilier i det omfang, de driver denne virksomhed på en institutionslignende basis. Partsfiskere, der ret beset udfører lønmodtagerarbejde, men som deler nettooverskuddet og dermed deltager i afholdelsen af eksempelvis brændstofudgifter ved drift af fiskeskutteren, har også en noget uafklaret status i relation til ferieloven, selv om denne persongruppe betragtes som berettiget til f.ex. arbejdsløshedsdagpenge.”

Ad stk. 2

Her er begrebet en **tidsbegrænset ansat** defineret. Definitionen svarer til rammeaftalens definition. Denne findes i aftalens § 3, stk. 1.

Der er **ikke** fastsat nogen **mindste grænse** for ansættelsens varighed. Ved faglig voldgift af 28. november 2006 (bilag 8) er det fastslået, at reservemedhjælpere er omfattet af den tilsvarende bestemmelse i DA-LO aftalen (bilag 3). Opmanden udtalte, at der ikke er belæg for i aftalen at indlægge den begrænsning, at den tidsbegrænsede ansættelse skal have en vis udstrækning.

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.

Der er tale om , at begrebet »tidsbegrænset« ansat 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 barselvikariater eller sæsonarbejde. Definitionen hævdes i forarbejderne at være i overensstemmelse med dansk ret, sådan som denne generelt set kan udledes af domspraksis på fx funktionsnærområdet.

Lønmodtageren må dog efter det anførte ikke ved tiltrædelsen være i tvivl om, under hvilke betingelser det på forhånd er tilkendegivet, hvornår ansættelsen ophører. I modsat fald må ansættelsen anses for tidsbegrænset, hvorfor et ansættelsesophør skal varsles efter overenskomstens bestemmelser.

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

Som eksempel på begivenhedsbegrænset ansættelse er nævnt, at en barselsorlov ophører, eller at en bestemt persons sygefravær ophører.

Hvis en ansættelse er gjort betinget af en bestemt opgaves udførelse eller en bestemt begivenheds indtræden, ligger der heri, at tidspunktet eller en dato ikke altid kan angives. Derimod må det efter forarbejderne forventes, at arbejdsgiveren i løbet af ansættelsen holder lønmodtageren orienteret, efterhånden som arbejdsgiveren har mulighed for at sige noget nærmere om ansættelsens sandsynlige varighed. Der angives ikke nogen konsekvens af, at arbejdsgiveren ikke overholder dette.

Hasselbalch kritiserer med rette sprogbrugen side 51. Han anfører nærmere:

"Det er ... tvivlsomt, hvad udtalelserne i lovforarbejderne indebærer. Alle ansættelser af den deri nævnte slags vil i al fald ikke uden videre kunne betragtes som tidsbegrænsede i relation til en i lov eller overenskomst hjemlet pligt til normalt at iagttage opsigelsesvarsel. Det afgørende for, om arbejdsgiveren må give et sådant varsel i begivenhedsrelaterede ansættelser, er således, om lønmodtageren på forhånd kan forudse det eksakte fratrædelsestidspunkt eller ej. Uklare herunder betingede opsigelser anerkendes som bekendt ikke og denne regel fanges arbejdsgiveren af på områder, hvor normalreglen for ansættelsens ophør tilsiger, at fratræden sker efter opsigelse. Det vil her være for sent, såfremt arbejdsgiverens orientering om fratrædelsen kommer senere end det tidspunkt, på hvilket en opsigelse fra hans side skulle være afgivet i henhold til gældende opsigelsesregler, for at fratræden kan finde sted på det forudsatte tidspunkt. Og en »orientering« vil i øvrigt ikke få virkning som opsigelse, medmindre den opfylder de almindelige krav til opsigelsens klarhed."

Hvis der i en konkret sag 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. Hvis der er tvivl om det nøjagtige opsigelsestidspunkt, må arbejdsgiveren anvende opsigelsesvarslene i henhold til lovgivning eller kollektiv overenskomst. U 2002.1161 V viser, at der er tale om en meget tung bevisbyrde.

I sagen var en kontorassistent blevet ansat som timelønnet fra 1. april 2000. På ansættelsestidspunktet forventede hun indkaldelse til en operation. I ansættelseskontrakten var der følgende bestemmelse:

"1. Tiltrædelse

Medarbejderen tiltræder som timelønnet hos arbejdsgiveren den 1. april 2000.

Efter raskmelding efter en eventuel operation eller efter at det er besluttet ikke at få operationen foretaget tiltræder medarbejderen en fuldtidsstilling hos arbejdsgiveren.

Nærværende kontrakt omhandler begge forhold

..."

Retten anførte, at der ikke var tilstrækkelige holdepunkter for at ansættelsesforholdet skulle være tidsbegrænset. Retten udtalte bl.a.:

"Det fremgår ikke af ansættelseskontrakten, at appellantens ansættelse som time-lønnet var tidsbegrænset til den dag, hvor hun sygemeldte sig med henblik på operation. Indstævnte har heller ikke i øvrigt ført bevis for, at en sådan tidsbegrænsning var aftalt med appellanten, eller at parterne havde aftalt suspension af indstævnets pligt til at betale løn under sygdom. Appellanten har derfor krav på løn i sygdomsperioden. ..."

Det bemærkes, at det af ansættelsesbevisloven, § 2, stk. 2, nr. 5, fremgår, at der skal oplyses om ansættelsesforholdets forventede varighed.

Ad stk. 3

I nogle ansættelsesforhold kan det være aftalt, at ansættelsen ophører uden varsel, når lønmodtageren opnår 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 definitionen på en tidsbegrænset ansættelse. Der vil imidlertid som oftest være tale om endog meget lange ansættelsesforhold, som af både lønmodtageren og arbejdsgiveren i øvrigt betragtes som tidsubegrænsede. For at sikre, at der ikke kan opstå tvivl om rækkevidden af begrebet en tidsbegrænset ansat, fastslår bestemmelsen, at sådanne ansættelsesforhold anses for at være tidsubegrænsede i lovens forstand.

Man må her være opmærksom på Forskelsbehandlingslovens § 5a om alder.

Bestemmelsen træder i kraft 1. januar 2008, idet der dog er udskudt ikrafttrædelsestidspunkt for visse kollektive aftaler.

Lovændringen betyder, at alle **individuelle** aftaler om fratræden vil være ugyldige, med mindre fratrædelsesalderen er aftalt til 70 år eller højere. Forbuddet mod aftaler med lavere fratrædelsesalder træder i kraft 1. januar 2008 og gælder både aftaler, der er indgået før og efter denne dato.

Lovens betydning for **kollektive aftaler** er mere kompliceret.

Kollektive aftaler indgået *efter 1. januar 2008*, som ikke tidligere har indeholdt bestemmelser om aldersbestemt fratræden, kan alene indeholde en fratrædelsesalder på 70 år og højere.

Kollektive aftaler indgået i perioden *den 27. december 2004 - 31. december 2007*, som indeholder bestemmelser om aldersbestemt fratræden på 65 år og højere, vil være gyldige indtil overenskomsten kan opsiges. Dette vil sige, at eventuelle aftaler om fratrædelsesalder på 65 år og højere, som fornys i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2007, vil få gyldighed også i næste overenskomstperiode.

Herefter omfattes de fornyede overenskomstaftaler efter næste overenskomstforhandling af lovens forbud mod at aftale fratræden før det fyldt 70. år.

Der er dog indsat en særlig bestemmelse i loven om, at bestemmelserne kan hæves til en anden alder under 70 år. Dette forudsætter, at der er tale om et konkret objektivt og rimeligt begrundet formål, der er proportionalt i forhold til EU-retten. Anvendelsesområdet vil formentlig være ganske snævert, idet der dog muligvis kan argumenteres herfor på konkrete områder, særlig hvis overenskomstparterne har haft en fælles forudsætning for den omtalte regel.

Kollektive overenskomster med bestemmelser om aldersfratræden på 65 år og derover *indgået før 27. december 2004 som ikke fornys forud for 31. december 2007* bliver omfattet af loven den 1. januar 2008, hvorefter sådanne bestemmelser som udgangspunkt bliver ugyldige.

Ad stk. 4

Bestemmelsen definerer herved den person, som den tidsbegrænset ansatte skal sammenlignes med - **den sammenlignelige fastansatte**. 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 efter forarbejderne sige arbejde, der ligger på linie med det arbejde den tidsbegrænset ansatte udfører. Herved bliver man ikke meget klogere. Der er næppe tale om "arbejde der tillægges samme værdi", som kendes fra ligelønslovens § 1, stk. 3, jf. Ligestillingslovene, Bind 2, side 175 ff. Snarere kunne man tænke sig arbejde, der i hovedsagen var det samme.

Ved sammenligningen skal der efter forarbejderne tages hensyn til den fastansattes kvalifikationer og færdigheder. Selv om den fastansatte er sammenlig-

ningsperson på grund af det arbejde, der udføres, kan der 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.

FV af 20. februar 2006 drejer sig om aflønning af greenkeepere i en golfklub. Under sagen blev det gjort gældende, at de 2 tidsbegrænsede ansatte udførte det samme arbejde som de 2 fastansatte. Det afviste opmanden med følgende bemærkninger:

"DL og BM har været tidsbegrænset ansat år efter år, og det er klagers opfattelse, at de reelt udfører samme arbejde som de fastansatte greenkeepere – deres anciennitet giver dem samme faglige kompetence – og at de derfor i medfør af lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 2, har krav på samme løn som de fastansatte greenkeepere.

Efter bevisførelsen må det imidlertid lægges til grund, at de – i modsætning til de 2, som er ansat som greenkeepere – alene udfører manuelt arbejde, og at der er en sådan forskel mellem deres arbejde som greenkeepernes, at en lønforskel er sagligt velbegrundet. Det bemærkes herved, at der også i landsoverenskomsten opereres med en lavere løn til "banemedhjælpere"."

Ad stk. 5

Her defineres, 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 skal man anvende de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder. Dette svarer til deltidslovens § 3.

§ 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.

Bestemmelsen fastslår princippet om ikke-forskelsbehandling.

Ad stk. 1

En tidsbegrænset ansat må ikke 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 **åremålstillæg** fortsat er lovligt.

Begrebet **ansættelsesvilkår**, der kendes fra deltidsloven, anses efter forarbejderne at dække begrebet løn- og arbejdsvilkår, jf. nu også EF-domstolens dom af 13. september 2007 i sag C-307/05 om anciennitetstillæg.

Der er ikke særlige beskyttelsesregler for tidsbegrænset ansatte i forbindelse med 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**.

Forarbejderne anfører herom:

”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 omstændighederne 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.”

Denne anvendelse af EF-domstolens praksis fra kønsdiskrimineringsområdet er kritiseret af bl.a. DA i denne organisations høringssvar af 3. januar 2003. Forarbejderne blev imidlertid ikke anfægtet under folketingsbehandlingen. Se også Hasselbalch side 72, der i øvrigt kritiserer, at udtrykket ”objektive forhold” er anvendt i stedet for ”saglig grund”.

I faglig voldgift af 28. november 2006 blev der taget stilling til, om en lønmæssig forskelsbehandling mellem fastansatte tjenere og reservemedhjælpere var objektivt begrundet. I kendelsen hedder det:

”Udtrykket ”objektive forhold”, der ligeledes anvendes i implementeringsloven, må antages at være skrevet af efter rammeaftalen, som i den danske version og i en lang række andre versioner af rammeaftalen anvender dette udtryk. Det må lægges til grund, at ”objektive” mest nærliggende skal forstås som ”saglige”, jf. herved den tyske version af rammeaftalen samt Ole Hasselbalch, Tidsbegrænset Ansættelse, side 72.

Den omstændighed, at reservemedhjælpere i modsætning til fastansatte medhjælpere ikke får udbetalt forskudtidsstillæg og får et mindre helligdagstillæg, bevirker, at deres lønforhold til en vis grad er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte medhjælpere, selv når der tages hensyn til 10 %-tillægget til timelønnen og nytårsaftenstillægget.

Denne forskelsbehandling findes imidlertid at være sagligt ("objektivt") begrundet. Der lægges herved vægt på, at de overenskomstmæssige bestemmelser om aflønning af reservemedarbejdere og fastansatte medarbejdere er resultatet af forhandlinger - i forbindelse med adskillige overenskomstfornyelser - mellem to modstående organisationer på arbejdsmarkedet, og som derfor må tages som udtryk for, hvad begge parter under hensyn til en samlet overordnet vurdering har anset for acceptable lønforhold, også for reservemedhjælperne. Parterne har herved skabt en enkel lønstruktur for medarbejdere, der ansættes fra dag til dag, og har inden for overenskomstområdet taget hensyn til de særlige og omskiftelige forhold i erhvervet. Der lægges endvidere vægt på, at forskellen mellem aflønningen af reservemedhjælperne og fast ansatte medhjælperne samlet set forekommer beskeden."

Afgørelsen er forkert, jf. EF-domstolens dom af 13. september 2007 (C-307/05) hvori det hedder:

- “56 *Den samme fortolkning gælder imidlertid analogt med hensyn til det identiske begreb »objektive forhold« i rammeaftalens § 4, stk. 1*
- 57 *Under disse omstændigheder skal dette begreb forstås således, at en forskelsbehandling mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse ikke berettiges ved den omstændighed, at denne forskelsbehandling er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst.*
- 58 *Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den pågældende ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det arbejdsvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, det indgår i, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor.”*

Et særligt spørgsmål er det, om regler om karenstid er i overensstemmelse med direktivet. Fx er det almindeligt, at overenskomstens krav på sygeløn - der stammer fra 1993-mæglingforslaget - stiller krav om ansættelse i mindst 9 måneder for at kunne opnå retten til sygeløn.

Dette spørgsmål er næppe afklaret. Se bl.a. Ruth Nielsen i Lærebog i Arbejdsret, side 339.

Ad stk. 2

Bestemmelsen betyder, at hvor rettigheder er knyttet til anciennitet, udmåles de i forhold hertil. Er det fx et ansættelsesvilkår, at der hvert år udbetales en bonus, kan denne sættes i forhold til ansættelsesperiodens længde. Efter 6 måneders ansættelse, kan der således betales 1/2 års bonus.

Ad stk. 3

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.

§ 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 f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudselige 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 udbedring, 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 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.

Efter rammeaftalens § 5 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 fornys.

I lovens § 5 fastsættes, hvornår tidsbegrænsede ansættelser kan fornys, uden at der er tale om misbrug, jf. stk. 1. Der er i Danmark valgt de **objektive omstændigheder**.

EF-domstolen har (i sag C-212/04) fastlagt, hvad der ligger i begrebet objektive omstændigheder. I dommen hedder det bl.a.:

- ”69 På denne baggrund skal begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), forstås således, at de henviser til præcise og konkrete omstændigheder i forbindelse med en bestemt aktivitet, og som følgelig i denne særlige sammenhæng kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 70 Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, som sådanne kontrakter er indgået med henblik på at udføre samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål.
- 71 Derimod er en national bestemmelse, der blot generelt og abstrakt, i form af en retsforord eller administrativ bestemmelse, giver mulighed for at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke i overensstemmelse med de krav, der fremgår af de to forudgående præmisser.”

Domstolen har i samme afgørelse taget stilling til, hvad der ligger i begrebet ”flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. I dommen hedder det herom:

- ”76 Med det tredje spørgsmål, der består af to led, som er tæt forbundet, og som derfor skal gennemgås samlet, har den forelæggende ret ønsket at få præciseret begrebet »flere på hinanden følgende« tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold som omhandlet i rammeaftalens § 5.
- 77 Det fremgår af begrundelsen for forelæggelsesafgørelsen, at spørgsmålet i det væsentlige vedrører den betingelse i artikel 5, stk. 4, i præsidentdekret nr. 81/2003 i den oprindelige udgave, hvorefter tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan anses for at være flere på hinanden følgende, når der højst er 20 arbejdsdage mellem disse.
- 78 I den forbindelse har den forelæggende ret nærmere bestemt ønsket oplyst, om en så udtømmende definition af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager, hvilket forhold er kendetegnet ved identiske eller lignende arbejdsvilkår, kan skade formålet med og den effektive virkning af rammeaftalen, især eftersom den nævnte betingelse udgør en nødvendig forudsætning for, at arbejdstageren i medfør af præsidentdekretets artikel 5, stk. 3, er berettiget til at få ændret det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der overskrider to år i alt, under hvilke ansættelsesforholdene er blevet fornyet mere end tre gange, til en tidsbegrænset kontrakt.
- 79 Med henblik på en afgørelse af dette spørgsmål bemærkes, at rammeaftalens § 1, litra b), og § 5, stk. 1, har til formål at fastsætte rammer, der skal

forbindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.

- 80 I den forbindelse opregnes i § 5, stk. 1, litra a)-c), forskellige foranstaltninger med henblik på at hindre et sådant misbrug, og det påhviler medlemsstaterne at indføre mindst en af disse foranstaltninger i deres nationale regler.
- 81 Hertil kommer, at § 5, stk. 2, i princippet overlader medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for, hvornår tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold skal anses for henholdsvis flere på hinanden følgende og tidsu-begrænsede.
- 82 Selv om det er overladt de nationale myndigheder at definere de konkrete foranstaltninger til anvendelsen af rammeaftalens begreber »flere på hinanden følgende« og »tidsubegrænset«, hvilket er begrundet i hensynet til at bevare mangfoldigheden af de nationale regelsæt på området, må det dog bemærkes, at den skønsmargen, medlemsstaterne således har, ikke er ubegrænset, eftersom den ikke under nogen omstændigheder må skade formålet og den effektive virkning af rammeaftalen (jf. denne doms præmis 68). Denne skønsmargen kan navnlig ikke udøves af de nationale myndigheder således, at den indebærer muligheden for misbrug og dermed en tilsidesættelse af formålet.
- 83 En sådan fortolkning er navnlig nødvendig, når det drejer sig om et nøglebegreb som f.eks. de flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, der er afgørende for definitionen af selve anvendelsesområdet for de nationale bestemmelser, der skal gennemføre rammeaftalen.
- 84 Det skal herved fastslås, at en national bestemmelse, hvorefter flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er adskilt af højst 20 arbejdsdage, må anses for at kunne skade formålet og hensigten med samt den effektive virkning af rammeaftalen.
- 85 Som den forelæggende ret og Kommissionen samt generaladvokaten i punkt 67-69 i forslaget til afgørelse har bemærket, indebærer en definition af begrebet flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter, der er så ufleksibel og udtømmende, en usikkerhed i ansættelsen for arbejdstagere i årevis, eftersom arbejdstageren i praksis ofte ikke har andet valg end at acceptere afbrydelser på 20 arbejdsdage som led i den række kontrakter, vedkommende indgår med sin arbejdsgiver.
- 86 Desuden risikerer nationale regler som de i hovedsagen omhandlede ikke alene at udelukke et stort antal tidsbegrænsede ansættelsesforhold fra beskyttelsen af arbejdstagere som omhandlet i direktiv 1999/70 og rammeaftalen, idet det forfulgte formål i stor udstrækning udhules, men også at give arbejdsgiverne mulighed for at misbruge sådanne forhold.

- 87 *I hovedsagen kan sådanne regler desuden forværre konsekvenserne for arbejdstagerne, da de stort set ophæver de nationale foranstaltninger, som de græske myndigheder har valgt at vedtage særligt med henblik på gennemførelsen af rammeaftalens § 5, hvorved tidsbegrænsede ansættelseskontrakter anses for tidsubestemte, bl.a. på betingelse af, at der foreligger flere på hinanden følgende som omhandlet i præsidentdekret nr. 81/2003.*
- 88 *Det er således tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren afbryder hver tidsbegrænset ansættelseskontrakt med blot 21 arbejdsdage, før en ny kontrakt af samme art indgås, for at hindre, at flere på hinanden følgende kontrakter automatisk ændres til et mere fast ansættelsesforhold, uafhængigt af såvel det antal år, som den pågældende arbejdstager har været ansat i, som den omstændighed, at kontrakterne dækker behov, der ikke er af begrænset varighed, men derimod »faste og varige«. Under disse omstændigheder anfægtes beskyttelsen af arbejdstagere mod misbrug i form af tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, dvs. selve formålet med rammeaftalens § 5.*
- 89 *På baggrund af det anførte skal det tredje spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale regler som de i hovedsagen omhandlede, hvorved kun tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, der ikke hver især er adskilt af mindst 20 arbejdsdage, skal anses for »flere på hinanden følgende« som omhandlet i denne bestemmelse.”*

Man må være opmærksom på, at sagligt ubegrundede forlængelser af tids- og opgavebegrænsede ansættelser allerede før vedtagelsen af bestemmelsen i praksis er anset for omgæelser af opsigelsesvarslerne i såvel kollektive overenskomster som fx funktionærlovens § 2. Se om denne tidligere praksis nærmere i Hasselbalch side 54 ff. Denne praksis vil fortsat være gældende, såfremt der opstilles mere restriktive krav til fornyelse end efter EU-retten, jf. nedenfor.

I bemærkningerne til § 1, nr. 1, i lovforslag nr. L 203 (2002/2003) er der følgende gengivelse af praksis på funktionærområdet:

”Det følger af gældende retspraksis på funktionærområdet, at flere midlertidige eller tidsbegrænsede ansættelser efter hinanden kan medføre, at aftalen om midlertidighed eller tidsbegrænsning anses som en omgæelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler. Domstolene har i andre sager vurderet, at der har været saglige begrundelser for flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.

I U 2000.1445 Ø var de 5 vikariater, som den pågældende funktionær havde udfyldt i løbet af 4 år og 5 måneder, knyttet op på navngivne personer, årsagerne til vikariaterne var klare (barsel og anden orlov) og løn og arbejdssted varierede fra vikariat til vikariat. Retten udtalte på den baggrund, at der var tale om selvstændi-

ge vikariater, der alle var sagligt begrundede i arbejdsgiverens forhold, og at der havde derfor ikke været grundlag for en berettiget forventning hos funktionæren om fortsat ansættelse. (Dommen vedrører den færøske funktionærlov).

I U 2000.219 V var en elev efter endt elevtid ansat i 6 vikariater i umiddelbar forlængelse af hinanden i 6 år og 2 måneder. Vikariatene var knyttet op på 2 navngivne personer og årsagerne til vikariatene var klare (barsel og anden orlov), men der var et sammenfald af arbejdsopgaver. Funktionæren havde fået en klar forventning om fastansættelse i den ene af vikarstillingerne. Retten udtalte, at længden af det samlede ansættelsesforhold sammenholdt med, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at parterne var enige om, at der alene var tale om successive ansættelsesforhold, medførte, at funktionæren havde krav på opsigelsesvarsel.

I U 96.942 S var funktionæren ansat i 5 tidsbegrænsede ansættelser i umiddelbar forlængelse af hinanden i 3 år og 4 måneder. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. De tidsbegrænsede ansættelser var begrundet i, at det var usikkert, om der var bevillinger til fortsat ansættelse. Selvom funktionæren var vidende om, at lønnen i de enkelte ansættelsesforhold hidrørte fra forskellige bevillinger, havde funktionæren en forventning om fortsat ansættelse indtil en egentlig opsigelse. Derfor var der tale om ét ansættelsesforhold. Denne forventning blev understøttet af formuleringen i ansættelsesbrevet og forlængelseskrivelserne. Ansættelsesbrevet beskrev forhold, som uanset den meget klare tidsbegrænsning i ansættelsesbrevet, kun kan opstå efter længere tids ansættelse.

I U 95.6 H var funktionæren ansat i 3 tidsbegrænsede ansættelser i 1 år og 5 måneder. Der var dog korte intervaller på 1 og 8 dage mellem ansættelsesforholdene. De første 2 ansættelser knyttede sig til navngivne personer og årsagerne til vikariatene var klare (barsel). Den tredje ansættelse var i et sommervikariat. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. Retten fandt, at vikariatene var rimeligt begrundet i forhold hos arbejdsgiveren. Der var derfor tale om 3 enkeltstående ansættelsesforhold.

I Østre Landsrets dom af 31. august 1990 (16. afd. a.s. nr. 59/1990) var funktionæren ansat i en tidsbegrænset stilling på grund af strukturomlægninger. Stillingen blev forlænget 2 gange på grund af dokumenterede problemer i forbindelse med en ny chefs tiltræden. Den samlede ansættelsesperiode var på 6 måneder. Forlængelserne var på henholdsvis 1 måned og 13 dage. Der var ikke stillet funktionæren en tidsbegrænset ansættelse i udsigt. Retten udtalte, at antallet af forlængelser og den samlede varighed ikke var i strid med funktionærloven.

I U 86.730 Ø var funktionæren ansat i 4 tidsbegrænsede ansættelser i umiddelbar forlængelse af hinanden i 2 år. Funktionæren var i hele perioden beskæftiget med det samme arbejde. De tidsbegrænsede ansættelser var begrundet i, at det var usikkert, hvordan stillingen skulle anvendes fremover. Retten udtalte, at grænsen for,

hvor mange gange og hvor længe tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan afløse hinanden, var overskredet.

Den eksisterende retspraksis på området synes at vise, at domstolene ved vurderingen af situationer, hvor der sker forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser, synes at lægge vægt på - eller bygge på - de hensyn, der også ligger bag direktivet. Når domstolene i nogle sager har lagt vægt på længden af det samlede ansættelsesforhold er dette formentlig sket ud fra omgængelsesbetragtninger. Sådanne betragtninger vil selvsagt også fortsat kunne gøres gældende.”

§ 5, stk. 1, i loven er stærkt inspireret af § 5 i DA/LO-aftalen (bilag 3).- I denne er følgende fastsat:

” 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at hindre 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.”

Som det ses, er nr. 3 og 4 i aftalen udeladt i forhold til lovens bestemmelse.

Ad stk. 1

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 rammeaftalens generelle betragtning, pkt. 10, 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.

Der skal være tale om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Det vil ifølge forarbejderne 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. Angivelse af ”en vis tidsmæssig sammenhæng...” har været kritiseret i DA’s og FA’s hørings svar over et lovudkast.

I DA’s hørings svar er således anført:

”Sammenhæng i ansættelserne

Det fremgår af side 17 i bemærkningerne til lovforslaget, ”at der skal være tale en en vis tidsmæssig sammenhæng, og at ansættelserne ikke nødvendigvis skal være i umiddelbar tilknytning til hinanden.”

Det er DA’s opfattelse, at der for at være tale om en fornyelse af et ansættelsesforhold skal være en meget nær og umiddelbar tidsmæssig sammenhæng mellem ansættelsesperioderne. Ordlyden af bemærkningerne giver efter DA’s opfattelse mulighed for en bredere anvendelse af lovforslagets § 5 end bestemmelsens ordlyd og den gældende retspraksis giver holdepunkter for. DA skal derfor foreslå, at det i stedet fremgår af bemærkningerne, at der skal være tale om en nær tidsmæssig sammenhæng, og at ansættelserne skal være i umiddelbar tilknytning til hinanden.”

Imidlertid er bemærkningerne til misbrugsbestemmelsen opretholdt under folketingsbehandlingen.

Bestemmelsen ændrer ifølge bemærkningerne 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. Dette kan ikke tiltrædes. Der er jo tale om en lov, der gennemfører EU-retlige forpligtelser. En foreliggende dansk praksis, der ikke lever op til direktivets/rammeaftalens krav, kan selvsagt ikke påberåbes; smh. Hasselbalch side 67. Er praksis efter funktionærlovens § 2 derimod mere vidtgående end nærværende lovs § 5, kan en sådan praksis fortsat påberåbes.

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 være en ansats **uforudseelige forfald**, fx på grund af sygdom eller orlov. Den tidsbegrænset ansatte kan 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 uforudseligt 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. Større virksomheder kan ud fra sammensætningen af arbejdsstyrken med hensyn til køn og alder forudse antallet af medarbejdere, der erfaringsmæssigt vil være fraværende på grund af barsel, sygdom m.v. Sådant fravær vil derfor ikke være "uforudseligt". Større virksomheder må derfor have et antal fastansatte medarbejdere med henblik på at afløse fraværende medarbejdere.

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.

Som tredje eksempel på en objektiv begrundet fornyelse nævnes, 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. I DA/LO-aftalen (bilag 3) er der medtaget 2 yderligere angiveligt objektive begrundelser. I lovens bemærkninger anføres vistnok herom:

"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 be-

grundelse, 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 bestemmelsen."

I tilknytning hertil anfører Hasselbalch side 67 f:

"Uanset hvilket udtryk man vælger, giver betegnelsen i sig selv ikke megen vejledning med hensyn til afgørelsen af enkelttilfælde. I så henseende er man nødt til at søge ind til grundene bag reglen:

Ifølge den europæiske rammeaftale skal der 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. Der åbnes med andre ord op for en ret systematisk anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse aktiviteter, når denne ansættelsesform passer både arbejdsgivere og lønmodtagere. Da loven knytter sig til rammeaftalen, vil afgørelsen af, hvorvidt der foreligger en objektiv begrundelse, altså meget langt afhænge af karakteren af det konkrete ansættelsesforhold (eller af den bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der hjemler tidsbegrænset ansættelse). Det er endvidere en følge, at arbejdsmarkedets parter meget langt i kollektive overenskomster kan indrette arbejdsordninger, der implicerer systematisk anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser."

Imidlertid har det ikke været hensigten med § 5, nr. 4, i LO/DA-aftalen. Der har været enighed mellem DA og LO om, at det ikke er tanken med bestemmelsen at give overenskomstparterne en hjemmel til at fravige direktivets bestemmelser - herunder § 5. Det, der har været tanken, er, at parterne selv skulle kunne normere (reelt) "objektive forhold". Det er derfor, at det fremgår af pkt. 4, at både rammer og vilkår for den tidsbegrænsede ansættelse skal fremgå af overenskomsten. Såfremt der i en kollektiv overenskomst eksempelvis er opregnet objektive omstændigheder, som parterne ikke anser for misbrug, så er det et stærkt indicium, for at misbrug ikke foreligger. Som det fremgår af EF-domstolens dom af 13. september 2007 i sag C-307/05 medfører forholdet uden videre ikke, at det er objektivt.

Om **sæsonansatte** i LO/DA-aftalens § 5, nr. 3, kan oplyses, at denne ikke muliggør, at én sæsonansættelse uden afbrydelse afløser en anden. Man kan altså ikke ansætte en person til julehandelen fx den 20. november til 31. december og herefter fra 1. januar til 31. januar til januarudsalg. Bestemmelsen tager sigte på gentagne ansættelser med afbrydelser ind imellem.

Under forhandlingerne om en misbrugsbestemmelse var der fra arbejdsgiver-side et ønske om at angive "**projektarbejde**" som et arbejde begrundet i objektive forhold. Ønsket blev afvist.

En sådan bestemmelse ville være i strid med direktivet, fordi den giver mulighed for tidsbegrænset ansættelse i snart sagt en hvilken som helst situation. Bestemmelsen ville eksempelvis gøre det muligt at ansætte servicemedarbejdere i den periode, arbejdet er udbudt, til at gøre rent på et hospital, når den ansættende virksomhed vinder en licitation og efterfølgende forny den midlertidige ansættelse, når et nyt "rengøringsprojekt" vindes. På den måde slipper arbejdsgiveren for at skulle respektere opsigelsesvarsler i overenskomsterne, for servicemedarbejdere er jo opsagt allerede fra det øjeblik, hvor de bliver ansat. De er jo kun ansat, så længe "projektet" løber. Denne konstruktion ville kunne anvendes på en hvilken som helst udliciteret arbejdsopgave og endvidere på en hvilken som helst anden arbejdsopgave, der af arbejdsgiveren formuleres som et projekt.

Dette strider mod direktivet på to måder. Dels opstilles der ikke et reelt værn mod misbrug, idet den "objektive" omstændighed er, at arbejdet formuleres som et projekt – et begreb det ikke er muligt at afgrænse objektivt. Og dels ville det indebære en svækkelse af retstilstanden i Danmark, idet overenskomsternes opsigelsesvarsler ville blive udhulet, hvilket gennemførelsen af direktivet ikke må føre til efter art. 8, stk. 3, i rammeaftalen.

Bestemmelsen i § 5, stk. 1, er anvendt i U 2007/614 VL. Her havde Dansk Center for Tilgængelighed, der var finansieret af projektindtægter, den 1. juni 2002 ansat en teknikumingeniør i en tidsbegrænset stilling. Denne stilling blev tidsbegrænset forlænget 5 gange. Retten fandt ikke, at centeret havde godtgjort, at de tidsbegrænsede fornyelser var begrundet i objektive forhold.

En faglig voldgift af 25. november 2003 inden for pædagogområdet drejer sig om en pædagogmedhjælper, der var tidsbegrænset ansat for en sygemeldt børnehaveleder. Opmanden udtalte, at der ikke kunne stilles krav om, at vikaren både kendte årsagen til vikariatet (sygdom) og tidspunktet for afslutningen af årsagen (altså sygdomsophøret).

EF-domstolen har i sagen C-144/04 taget stilling til tyske regler, hvorefter arbejdstagere, der var fyldt 52 år, uden begrænsninger kunne ansættes på tids-

begrænsede ansættelseskontrakter. Tyskland havde begrundet reglen med, at der havde vist sig betydelige vanskeligheder for disse grupper med at finde ny beskæftigelse.

Sagen drejede sig også om direktiv 2000/78/EF om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv i relation til spørgsmålet om **alder**.

EF-domstolen udtalte:

"64 Som den forelæggende ret har anført, fører anvendelsen af en national lovgivning, som den i hovedsagen omhandlede, imidlertid til en situation, hvor alle arbejdstagere, der er fyldt 52 år, uden sondring mellem om de har været arbejdsløse før ansættelseskontraktens indgåelse eller ej, og uanset længden af en sådan eventuel arbejdsløshedsperiode, indtil de kan gøre deres ret til pension gældende, må acceptere, at det er lovligt at tilbyde dem tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der kan forlænges et ubegrænset antal gange. Denne store gruppe af arbejdstagere, der alene er defineret på grundlag af alder, risikerer således i løbet af en væsentlig del af deres karriere at være udelukket fra sikkerhed i ansættelsen, hvilket, som det fremgår af rammeaftalen, udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere.

65 Da denne lovgivning anvender den pågældende arbejdstagers alder som det eneste kriterium for at anvende en tidsbegrænset ansættelseskontrakt – uden at det er godtgjort, at fastsættelse af en aldersgrænse, uafhængigt af andre overvejelser vedrørende strukturen på det pågældende arbejdsmarked eller den berørte arbejdstagers personlige forhold, er objektivt nødvendigt for at opfylde målet om, at ældre arbejdsløse kommer ind på arbejdsmarkedet – må lovgivningen anses for at gå ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opfylde det mål, der forfølges. Proportionalitetsprincippet indebærer nemlig, at enhver undtagelse til en individuel rettighed i videst muligt omfang både skal tilgodese de krav, der følger af ligebehandlingsprincippet, og det tilsigtede mål (jf. i denne retning, dom af 19.3.2002, sag C-476/99, Lommers, Sml. I, s. 2891, præmis 39). Følgelig kan en sådan national lovgivning ikke begrundes under henvisning til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

... ..

78 Henset til samtlige ovenfor anførte bemærkninger, skal det andet og det tredje spørgsmål besvares med, at fællesskabsretten, og navnlig artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det er til hinder for en national lovgivning, der – som den i hovedsagen omhandlede – uden begrænsninger tillader indgåelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, når arbejdstageren er fyldt 52 år, medmindre der i nær forbindelse hermed tidli-

gere har været indgået en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med samme arbejdsgiver.

Det påhviler den nationale ret at sikre den fulde virkning af det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, idet den skal undlade at anvende enhver modstridende bestemmelse i national lov, også selv om fristen for direktivets gennemførelse endnu ikke er udløbet.”

Man kan altså ikke generelt ved at henvise til alder tillade tidsbegrænsede ansættelser uden begrænsninger.

Ad 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. Institutioner omfattet af stk. 2 er fx universiteter, videregående uddannelsesinstitutioner, sektorforskningsinstitutioner, erhvervsskoler og maritime uddannelsescentre.

Undtagelsesbestemmelsen motiveres i forarbejderne med, 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. 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.

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 almene gymnasium.

I ØL-dom af 18. oktober 2006 blev en ansat ved Rytmask Musikkonservatorium anset for omfattet af bestemmelsen. I dommen hedder det:

"Ved afgørelsen af, om appellanten var ansat med henblik på undervisning og forskning, må det tillægges betydning, at appellanten var ansat ved en undervisningsinstitution, og at hun i væsentligt omfang havde til opgave at bistå studerende med gennemførelsen af konkrete projekter. Det fremgår af flere af de fremlagte stillingsopslag, at "Workshopscenen er et tilbud til de studerende ... om samarbejdsprojekter"

Det må derfor også antages, at det var de pågældende studerendes tilknytning til bestemte uddannelsesinstitutioner, der var afgørende for, at de kunne benytte dette tilbud. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at de studerende, der samarbejdede med appellanten, havde en særdeles selvstændig stilling i forhold til denne, der heller ikke foretog nogen vurdering af det fagspecifikke indhold i de forskellige projekter. Henset til karakteren af de uddannelsesinstitutioner, der medvirkede i workshopscenen, kan fraværet af et formaliseret pensum, eksaminer og lign. dog ikke tillægges afgørende betydning.

Herefter tiltræder landsretten, at appellantens ansættelse anses for omfattet af begrebet undervisning og forskning i § 5, stk.2, i lov om tidsbegrænset ansættelse."

§ 6. Arbejdsgiveren skal informere de tidsbegrænsede 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 og karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Bestemmelsen, der stammer fra rammeaftalens § 6, vedrører de tidsbegrænset ansattes muligheder for at opnå fast ansættelse. Bestemmelsen er ikke sanktioneret. I modsætning hertil kan en overenskomstimplementeret bestemmelse håndhæves med bod ved Arbejdsretten.

Ad stk. 1

Formålet med bestemmelsen er at fremme tidsbegrænset ansattes mulighed for at få en fast stilling. Reglen indebærer en informationspligt 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.

Ad stk. 2

Arbejdsgiveren skal så vidt muligt lette de tidsbegrænset ansattes adgang til **passende 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 § 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.

På overenskomstimplementerede områder skal arbejdsgiveren kunne dokumentere en saglig grund til ikke at sørge for passende faglig uddannelse. I modsat fald kan sagen forfølges med påstand om bod i Arbejdsretten.

§ 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.

Bestemmelsen stammer fra rammeaftalens § 7 og drejer sig om samarbejdsorganer.

Ad stk. 1

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 sikkerheds- og tillidsrepræsentant og valg af medarbejderrepræsentanter til fx A/S-bestyrelser.

Ad stk. 2

Formålet med bestemmelsen 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.

§ 8. En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænk-
ket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med loven er lavere end en sam-
menlignelig 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 krænk-
kelse af rettighederne efter denne kollektive overenskomst, sammen-
holdt med stk. 1-3, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres
ved de civile domstole.

Bestemmelsen er en **sanktionsbestemmelse**. Den giver lønmodtageren et
krav på godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren forskelsbehand-
les i forhold til en fastansat.

Krav fra organiserede lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overens-
komst, som gennemfører direktivet, afgøres efter de fagretlige regler. Krav fra
organiserede lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overens-
komst, 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. Hasselbalch er side 77 f særdeles kritisk over for denne ordning.

Efter forarbejderne skal krav fra lønmodtagere, der i medfør af en aftale efter
§ 2, stk. 2, er sikret direktivets rettigheder i henhold til en kollektiv overens-
komst, afgøres ved de civile domstole, hvis sagen ikke bliver behandlet ad fag-
retlig vej. Det er uklart, hvad der menes hermed.

Stk. 1 drejer sig om alle rettigheder. Stk. 2 drejer sig kun om løn. Stk. 3 drejer
sig om afskedigelse. Ikke alle sanktioner er opregnet i § 8. Foreligger der mis-
brug efter § 5, skal **opsigelsesvarslet** efter loven fx funktionærlovens § 2 el-
ler en kollektiv overenskomst iagttages.

Der erindres om, at EU-retten stiller krav til, at der sker effektiv gennemførelse
af EU-regler. I sagen C-180/04 om tidsbegrænset ansættelse hedder det herom:

"35 *Hvad angår sidstnævnte betingelse skal det påpeges, at medlemsstaterne i
henhold til rammeaftalens § 5, stk. 1, er forpligtet til, effektivt og ufravige-*

ligt, at vedtage mindst en af de foranstaltninger, der opregnes i denne bestemmelse, med henblik på at forhindre misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, hvis der ikke i national ret allerede er fastsat tilsvarende foranstaltninger.

- 36 *Hertil kommer, at hvis der ikke i fællesskabsretten, som i det foreliggende tilfælde, er fastsat særlige sanktioner i tilfælde, hvor der ikke desto mindre er konstateret misbrug, påhviler det de nationale myndigheder at vedtage passende foranstaltninger for at imødegå en sådan situation, hvilke foranstaltninger ikke blot skal være forholdsmæssige, men tillige tilstrækkeligt effektive og afskrækkende, således at det sikres, at de regler, der er fastsat til gennemførelse af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft (dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 94).*
- 37 *Selv om de nærmere gennemførelsesforanstaltninger henhører under medlemsstaternes interne retsorden i medfør af princippet om deres processuelle autonomi, må de dog ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende interne forhold (ækvivalensprincippet), og de må heller ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Fællesskabets retsorden (effektivitetsprincippet) (jf. bl.a. dom af 14.12.1995, sag C-312/93, Peterbroeck, Sml. I, s. 4599, præmis 12, og dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 95).*
- 38 *Heraf følger, at hvis et misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter finder sted, skal en foranstaltning, der på effektiv og tilsvarende vis sikrer beskyttelsen af arbejdstagere, kunne finde anvendelse, således at misbruket sanktioneres behørigt, og konsekvenserne af tilsidesættelsen af fællesskabsretten elimineres. I henhold til selve ordlyden af artikel 2, stk. 1, i direktiv 1999/70 skal medlemsstaterne nemlig træffe »de foranstaltninger, der er nødvendige, for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv« (dommen i sagen Adeneler m.fl., præmis 102).”*

Ad stk. 1

Lønmodtageren kan få en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har krænket lønmodtagerens rettigheder efter loven. 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 flextid eller kantineordning.

Udmålingen af godtgørelsens størrelse afhænger af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Se nærmere under kommentaren til stk. 3.

Ad stk. 2

Bestemmelsen drejer sig kun om forskelsbehandling i relation til løn.

Den tidsbegrænset ansatte har krav på forskellen, hvis lønnen uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig tidsbegrænset ansats.

Med **løn** menes alle løndele, herunder eventuelle pensionsbidrag. Se om løn-begrebet Ligestillingslovene, Bind 2, side 165 ff.

En lignende bestemmelse findes i § 2 i ligelønsloven, og i § 2, stk. 3, i forskelsbehandlingsloven. Se herom Ligestillingslovene, Bind 2, side 225 ff. Bestemmelsen skal fortolkes i overensstemmelse med disse regler.

Hvis sagen om forskelsløn føres ved Arbejdsretten, vil lønforskellen være suppleres af den bod, retten fastsætter.

Ad stk. 3

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. Det er lønmodtageren, der har bevisbyrden for afskedigelsesgrunden.

En lignende bestemmelse findes i ligelønslovens § 3, stk. 1, og i ligebehandlingslovens § 15, stk. 1. Se herom Ligestillingslovene, Bind 2, side 232 f og side 130 f. Praksis efter disse bestemmelser (om viktimisering) vil have interesse for fortolkningen af nærværende bestemmelse.

Om den tilsvarende bestemmelse i deltidslovens § 4 a, stk. 3, er der afsagt en dom i Sø- og Handelsretten den 20. august 2004. Her blev en kvinde tilkendt en godtgørelse på 3 måneders løn.

I sagen var en lægesekretær efter 4 års ansættelse blevet varslet ned i tid fra 37 til 20 timer om ugen. Sekretæren afviste deltidsansættelse og blev herefter betragtet som afskediget. Som begrundelse for at fastsætte en godtgørelse på 3 måneders løn anførte retten:

"Disse dommere finder derfor, at der bør tilkendes HGS en godtgørelse der under hensyn til hendes alder, ansættelsens varighed, HGSs muligheder for at finde anden beskæftigelse og den betydning det havde for hende at opretholde en beskæftigelse der ikke beskar hendes efterløn, fastsættes til et beløb svarende til tre måneders løn ..."

Afgørelsen blev senere tilsidesat af Højesteret i U 2006/2346. Imidlertid er Sø- og Handelsrettens dom stadig interessant i relation til udmålingsspørgsmålet.

Godtgørelse for usaglig afskedigelse kendes også fra fx funktionærloven, kønsligestillingslovene og deltidsløven. 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.

AN 1244/05 drejer sig også om 2 opsigelser i strid med deltidsløven. En sektionsleder med 14 års anciennitet blev tilkendt 100.000 kr. i godtgørelse. En telefonist blev tilkendt 60.000 kr.

I U 2007/614 VL blev der tilkendt en godtgørelse på 70.000 kr. Afgørelsen er refereret under § 5.

Det er ikke fastsat i loven, hvad godtgørelsens størrelse kan være eller hvilke momenter, domstolene skal lægge vægt på. Af interesse er her **forarbejderne til deltidsløven.**

Som svar på spørgsmål 8 har ministeren her udtalt, at der ikke er noget til hinder for, at der fastsættes en godtgørelse, der ligger over niveauet for en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b. Efter denne bestemmelse er godtgørelsens størrelse afhængig af ansættelsesancienniteten. Efter 15 års ansættelse kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn. Et flertal udtalte i Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning afgivet den 8. maj 2002, at

”en afskedigelse i strid med loven er en alvorlig forseelse, hvilket bør komme til udtryk i den tilkendte godtgørelse.”

Om kriterierne for udmålingen har ministeren i svar på spørgsmål 3 oplyst følgende:

”Størrelsen af en godtgørelse for usaglig afskedigelse kan afhænge af mange forskellige forhold. Ved udmålingen af godtgørelsens størrelse lægger domstolene vægt på de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Der er derfor en række forhold, der kan have betydning ved udmålingen af godtgørelsens størrelse. Som eksempler på forhold, der kan have betydning i de enkelte sager kan nævnes lønmodtagerens anciennitet og alder, afskedigelsens mere eller mindre åbenbare urimelighed, i hvilket omfang lønmodtageren også selv har været skyld i afskedigelsen, afskedigelsens økonomiske betydning for lønmodtageren, om afskedigelsesbegrundelserne er særligt krænkende og lønmodtagerens mulighed for at få nyt arbejde.”

Ad stk. 4

På de overenskomstdækkede områder er lønmodtagerne beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem LO og DA. Hvis en lønmodtager ikke kan få sagligheden af en afskedigelse prøvet fagretligt, fx fordi lønmodtageren ikke har opnået den fornødne anciennitet, sikrer bestemmelsen, 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 i denne situation støttes på 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.

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

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

Den som bilag 9 medtagne landsretsdom tager stilling til, om tidsbegrænsede ansættelser indgået forud for lovens ikrafttræden kan indgå i bedømmelsen. Retten fastslog her, at den første fornyelse efter lovens ikrafttræden var en fornyelse af flere på hinanden følgende aftaler.

§ 10. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bilag 1

Direktivet om tidsbegrænset ansættelse

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 arbejdsmarkedsmaessige 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(1), som ændret, eller forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold(2);
- (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 imødekom 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"⁽³⁾ 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 arbejde 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 in-

formeret 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.

Bilag 2

Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa, Den Europæiske Samarbejdsorganisation, Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed, Rameaftale 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 deltidsarbejde, 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 sig¹, 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 kollektiv 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 denne 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 arbejdsmarkedspoli-

tikken 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 aftale 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) erhvervmæssig 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.

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.
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.

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 fornyes.

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 virksomheden, 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 parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplering af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parter 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.

1) EFT C 224 af 8.9.1990, s. 6 og EFT C 305 af 5.12.1990, s. 8.

2) EFT C 224 af 8.9.1990, s. 4.

3) EFT C 368 af 23.12.1994, s. 6.

Bilag 3

Aftale mellem DA og LO om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskels-behandlingsprincippet,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2. Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Aftalen gælder ikke for

- a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse,
- b) personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed,
- c) ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

§ 3. Definitioner

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 tidsubegrænset ansættelsesforhold og som ud-

fører 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.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Rettigheder på nærværende aftales område optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at hindre 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.

§ 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 at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information

Personer med tidsbegrænset ansættelse medregnes ved opgørelse af, hvorvidt der i henhold til lovgivning, kollektiv aftale eller praksis skal oprettes samarbejdsorganer, så længe ansættelsen varer.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 10. juli 2002.

§ 9. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar.

Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Såfremt direktivet ændres, bortfalder aftalen senest ved udløbet af direktivets implementeringsfrist, uden iagttagelse af ovenstående opsigelsesregler.

§ 10. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i direktivet om tidsbegrænset ansættelse, har virkning forud for denne aftale.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som personer med tidsbegrænset ansættelse har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 11. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

København, den 7. august 2002

Landsorganisationen i Danmark
Hans Jensen

Dansk Arbejdsgiverforening
Jørn Neergaard Larsen

Bilag 4

Protokollat mellem Dansk Industri og CO-Industri om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- i. "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 fastsat 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 arbejdsbeskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine 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 inden for overenskomstens område.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

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

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskomster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere om tidsbegrænset ansættelse.

§ 8. Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Bilag 5

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS) indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i kommuner og amter.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale. Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 1. Formål

Stk. 1. Formålet med nærværende Rammeaftale er

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

§ 2. Anvendelsesområde

Stk. 1. Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,

4. Frederiksberg Kommune,
5. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som kommunen/amtet har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælleskommunale/amtslige virksomheder.
 - a) Rammeaftalen omfatter ikke erhvervs-mæssig grunduddannelse, lærlinge- og elevud-dannelse og praktik under uddannelsesforløb.
 - b) Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

§ 3. Definitioner

I denne Rammeaftale forstås ved:

Stk. 1. "En person med tidsbegrænset ansættelse": En person som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en kommune/amt, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og kommunen/amtet, 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.

Stk. 2. "En sammenlignelig fastansat": En fastansat i samme virksomhed, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme kommune/amt, 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/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 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.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold.

For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågældende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom, jf. dog også § 6 om særlige bestemmelser om pension. Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2, stk. 4, (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløn, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.

Stk. 3. 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.

Bemærkning:

Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

Stk. 1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

Stk. 2. De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign.
- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrig kompetenceudvikling.

- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem ar-bejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig ka-rakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødven-diggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

Bemærkning:

På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 3. Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstråde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

Stk. 4. En tilkaldevikar, der - i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en kommune eller et amt - tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt op-ståede behov, er ikke omfattet af stk. 1-3.

§ 6. Særlige bestemmelser om pension

Stk. 1. En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. juni 2002.

Bemærkning:

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

§ 7. Information og beskæftigelsesmuligheder

Stk. 1. Kommunen/amtet skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder 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 kommunen/amtet og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2. Kommunen/amtet skal, for 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 beskæftigelses-mæssig mobilitet.

§ 8. Information og høring

Stk. 1. Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge til-lidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

Bemærkning:

Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.

Stk. 2. Kommunen/amtet bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i kommunen/amtet til de eksisterende samarbejdsudvalg og MED-udvalg.

§ 9. Tvister

Stk. 1. Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomssatte (KTO) af 17. maj 1991.

§ 10. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1. Rammeaftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2. Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Bilag 6

Kommissionens forslag om vikarbureauvikarer



Kommissionen for de europæiske fællesskaber
Bruxelles, den 20.3.2002
KOM(2002)149 endelig
2002/0072(COD)

Forslag til

Europa-parlamentets og rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold

(forelagt af Kommissionen)

2002/0072(COD)

Forslag til

Europa-parlamentets og rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold

Europa-parlamentet og rådet for den europæiske union har -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til Kommissionens forslag¹,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg²,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget³,

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 251⁴, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Denne retsakt overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Formålet med retsakten er især at sikre overholdelse af artikel 31 i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
- (2) Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsrættigheder og sociale rettigheder bl.a., 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 af disse vilkår, så der opnås et stadigt stigende niveau, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset ansættelse, såsom tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.
- (3) I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon den 23.-24. marts 2000 fastlagdes et nyt strategisk mål for EU, nemlig at blive "den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed".
- (4) I overensstemmelse med den europæiske sociale dagsorden, som på grundlag af Kommissionens meddelelse blev vedtaget af Det Europæiske Råd i Nice den 7.-9. december 2000, og konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Stockholm den 23.-24. marts 2001 samt Rådets afgørelse af

19. januar 2001 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2001 bør der etableres en tilfredsstillende og fleksibel arbejdstilrettelæggelse inden for rammerne af nye, fleksible kontrakter, der giver de pågældende arbejdstagere en passende sikkerhed og en højere beskæftigelsesstatus, og som samtidig er forenelig med arbejdstagernes ønsker og virksomhedernes behov.

- (5) Kommissionen konsulterede den 27. september 1995 arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed
- (6) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, konsulterede den 9. april 1996 atter arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag.
- (7) I præambelen til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikaransættelse.
- (8) De generelle tværfaglige organisationer, Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har ved fælles skrivelse meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der er omhandlet i punkt 4 i EF-traktatens artikel 138. De anmodede i en fælles skrivelse Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder. Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 15. marts 2001.
- (9) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikararbejdsstyrke var endt uden resultater.
- (10) Inden for den Europæiske Union er den juridiske situation for vikaransatte præget af store forskelle.
- (11) Vikararbejdsstyrke bør kunne opfylde virksomhedernes fleksibilitetsbehov, de fastansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv samt bidrage til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.
- (12) Formålet med nærværende direktiv er at opstille beskyttende rammer for vikaransatte, som også giver virksomheder i de sektorer, der er aktive på Fællesskabets område, et sæt fælles og fleksible rammer, uden at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder, der hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

- (13) Dette direktiv gennemføres i overensstemmelse med traktaten, især dennes bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, og berører ikke Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996⁵ om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.
- (14) I direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991⁶ om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold, fastsættes de gældende bestemmelser for vikarer, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- (15) For så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, bør en vikaransat ikke behandles mindre favorabelt end en "sammenlignelig arbejdstager", hvilket vil sige en arbejdstager i brugervirksomheden med samme eller lignende funktion, idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer.
- (16) Forskelle i behandling kan imidlertid tillades, såfremt de er objektive og rimeligt begrundede i et legitimt formål.
- (17) For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en kontrakt af ubestemt varighed, og under hensyntagen til den særlige beskyttelse, de nyder i kraft af deres arbejdskontrakt, bør det sikres, at der kan fraviges fra de bestemmelser, som gælder for brugervirksomheden.
- (18) Da det er nødvendigt at opretholde en vis fleksibilitet i arbejdsvilkårene, skal medlemsstaterne kunne overdrage opgaven med at definere de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter, som sørger for at tage højde for de særlige forhold ved visse ansættelsestyper eller brancher.
- (19) Der skal sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af princippet om ikke-forskelsbehandling ved missioner, under hvilke der udføres en opgave, som på grund af sin beskaffenhed eller varighed ikke overstiger 6 uger.
- (20) Den forbedrede beskyttelse af vikarerne, der opstår som følge af dette direktivs gennemførelse, giver grundlag for regelmæssigt at revurdere eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejdskraft, og for at ophæve disse, såfremt de ikke længere er begrundede i almene hensyn til især arbejdstagernes beskyttelse.
- (21) Der skal sikres reel repræsentation af vikaransattes rettigheder.

- (22) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og princippet om proportionalitet i traktatens artikel 5, kan den påtænkte aktions mål ikke i tilstrækkelig grad nås på medlemsstatsplan, da det drejer sig om at skabe en ramme for beskyttelse af vikariansatte, som er harmoniseret på fællesskabsplan. Som følge af den påtænkte aktions omfang og virkninger kan målene bedre nås på fællesskabsplan, ved at der indføres minimumsfor skrifter, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab. I direktivet opstilles blot de minimumskrav, der er nødvendige for at opnå målsætningen -

Udstedt følgende direktiv:

Kapitel I

Generelle bestemmelser

Artikel 1. Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold mellem en vikarvirksomhed, som er arbejdsgiver, og en arbejdstager, hvor sidstnævntes arbejdskraft stilles til rådighed for en brugervirksomhed og er under dennes kontrol.
2. Direktivet gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om det er med sigte på fortjeneste.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der er indgået inden for rammerne af et program, som vedrører uddannelse, omskoling eller integration på arbejdsmarkedet, eller som er støttet af de offentlige myndigheder.

Artikel 2. Formål

Dette direktiv har til formål:

1. at forbedre kvaliteten i vikariansættelsesforholdene ved at sikre, at princippet om ikke-forskelsbehandling af vikarer overholdes
2. at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejdskraft for at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked og til beskæftigelsen.

Artikel 3. Definition

1. I dette direktiv forstås ved:
 - a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af den nationale lovgivning og i overensstemmelse med national praksis

- b) "sammenlignelig arbejdstager": en arbejdstager fra brugervirksomheden, som udfører samme eller lignende arbejdsopgaver, som den arbejdstager, der stilles til rådighed af vikarbureauet, idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer
 - c) "mission": den periode, i hvilken vikaren stilles til rådighed for brugervirksomheden
 - d) "væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold": arbejds- og ansættelsesforhold, som vedrører
 - i) arbejdstiden, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie, helligdage
 - ii) aflønning
 - iii) arbejdende gravide og ammende kvinder samt arbejdende børn og unge og
 - iv) foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning, for så vidt angår definitionen på ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. Medlemsstaterne kan imidlertid ikke undtage ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesområde udelukkende med den begrundelse, at de vedrører:
- a) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 er deltidsbeskæftigede
 - b) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 har et tidsbegrænset ansættelsesforhold
 - c) personer, som i egenskab af vikar udfører en mission i en brugervirksomhed.

Artikel 4. Revurdering af forbud eller restriktioner

1. Efter høring af arbejdsmarkedets parter skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis regelmæssigt og mindst hvert femte år revurdere restriktioner og forbud mod vikararbejdskraft i forbindelse med visse kategorier af arbejdstagere eller visse erhvervssektorer, for at afgøre, hvorvidt de særlige forhold, der ligger til grund for sådanne restriktioner eller forbud, fortsat er til stede. Hvis dette ikke er tilfældet, skal medlemsstaterne afskaffe disse.
2. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultatet af denne revurdering. Såfremt restriktionerne eller forbuddene opretholdes, skal medlemsstaterne oplyse af hvilke årsager de skønner, at de pågældende restriktioner eller forbud er nødvendige og begrundede.

Kun de restriktioner eller forbud, som er begrundet med almene hensyn til især arbejdstagernes beskyttelse, kan opretholdes.

Kapitel II

Forbedring af kvaliteten i vikarers ansættelsesforhold

Artikel 5. Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. En vikaransat skal under udførelse af sin mission behandles mindst lige så gunstigt som en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden, for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder vilkår, der er betinget af en vis anciennitet i jobbet, medmindre en afvigende behandling kan berettiges af objektive grunde.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet pro rata temporis.

2. Medlemsstaterne kan bestemme, at der kan afviges fra det i stk. 1 fastsatte princip, for så vidt vikaren har en tidsbegrænset kontrakt med en vikarvirksomhed og aflønnes i perioderne mellem missionerne.
3. Medlemsstaterne kan bemyndige arbejdsmarkedets parter til på passende niveau at indgå kollektive overenskomster, som afviger fra det i stk. 1 fastsatte princip, under forudsætning af, at de vikaransatte sikres en tilstrækkelig beskyttelse.
4. Uanset bestemmelserne i ovenstående stk. 1 og 2 kan medlemsstaterne bestemme, at stk. 1 ikke finder anvendelse, såfremt en vikar i forbindelse med en mission eller en række missioner er beskæftiget hos den samme brugervirksomhed med en opgave, som på grund af sin varighed eller beskaffenhed kan udføres i et tidsrum, som ikke overstiger 6 uger.

Medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for at forhindre misbrug af dette stykke.

5. I de tilfælde, hvor der ifølge dette direktiv skal foretages sammenligning med en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden, og hvor en sådan ikke findes, skal sammenligningen i stedet foretages på baggrund af den for brugervirksomheden gældende kollektive overenskomst. Hvis der ikke er nogen gældende overenskomst, skal sammenligningen foretages på baggrund af den kollektive overenskomst, som gælder for vikarvirksomheden. Såfremt en sådan ikke eksisterer, fastsættes væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold for vikaren i overensstemmelse med national lovgivning og national praksis.

6. Gennemførelsesbestemmelserne for denne artikel fastsættes af medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter. Medlemsstaterne kan endvidere på et passende niveau bemyndige arbejdsmarkedets parter til ved aftale at fastlægge disse gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 6. Adgang til fast beskæftigelse og kvalitet i ansættelsen

1. Vikarerne skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden for at sikre, at de har samme mulighed for at opnå faste stillinger som virksomhedens øvrige arbejdstagere.
2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at klausuler, der forbyder eller har til formål at forhindre, at der efter afslutning af en mission indgås arbejdskontrakt eller aftale om arbejdsforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.
3. Vikarvirksomhederne må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at tilbyde dem beskæftigelse i en brugervirksomhed.
4. Vikaransatte har ret til at benytte sig af brugervirksomhedens sociale tilbud, medmindre anden behandling kan berettiges ud fra objektive grunde.
5. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger eller fremmer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis med henblik på:
 - at forbedre de vikaransattes adgang til uddannelsesmuligheder i vikarvirksomhederne, herunder i perioderne mellem missionerne, for at fremme deres karrieremuligheder og beskæftigelsesegnethed
 - at forbedre vikaransattes adgang til medarbejderuddannelse i de brugervirksomheder, hvori de udfører opgaverne.

Artikel 7. Vikaransattes repræsentation

Antallet af vikarer hos den enkelte vikarvirksomhed skal medtages ved udregningen af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge national lovgivning og fællesskabs-lovgivning.

Medlemsstaterne kan bestemme, at disse arbejdstagerne under visse omstændigheder, som fastlægges af medlemsstaterne, indgår i brugervirksomhedens udregning af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge national lovgivning og fællesskabs-lovgivning.

Artikel 8. Underrettelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Med forbehold af mere restriktive og/eller mere specifikke nationale bestemmelser og fællesskabsbestemmelser vedrørende informations- og høringsprocedurer, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om dens anvendelse af vikararbejdskraft, når den afgiver oplysninger om virksomhedens beskæftigelsessituation til arbejdstagerorganisationer, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

Kapitel III

Afsluttende bestemmelser

Artikel 9. Mindstekrav

1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der giver arbejdstagerne en bedre beskyttelse, eller at de kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster eller aftaler, som stiller arbejdstagerne bedre.
2. Gennemførelsen af dette direktiv kan på ingen måde udgøre tilstrækkelig begrundelse for at berettige et generelt ringere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af direktivet. Foranstaltningerne i dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter, under hensyntagen til situationens udvikling, kan vedtage love samt administrative og kontraktlige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der eksisterede, da dette direktiv blev vedtaget, forudsat at dette direktivs minimumskrav overholdes.

Artikel 10. Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af nærværende direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 11 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring meddeles omgående. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne råder over de fornødne procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan opfyldes.

Artikel 11. Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den ... (to år efter vedtagelsen) eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastlægges af medlemsstaterne.

Artikel 12. Revision foretaget af Kommissionen

Senest den... (fem år efter dette direktivs vedtagelse) foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af dets anvendelse med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag for Europa-Parlamentet og Rådet.

Artikel 13. Ikrafttrædelse

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

Artikel 14. Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den ...

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

Bilag 7

EF-Domstolens dom af 4. juli 2006

»Direktiv 1999/70/EF – § 1, litra b), og § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse – flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i den offentlige sektor – begreberne »flere på hinanden følgende kontrakter« og »objektive omstændigheder« som begrundelse for fornyelse af sådanne kontrakter – foranstaltninger med henblik på at hindre misbrug – sanktioner – rækkevidden af forpligtelsen til overensstemmende fortolkning«

I sag C-212/04,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Grækenland) ved afgørelse af 8. april 2004, indgæet til Domstolen den 17. maj 2004, i sagen:

Konstantinos Adeneler
Pandora Kosa-Valdirka
Nikolaos Markou
Agapi Pantelidou
Christina Topalidou
Apostolos Alexopoulos
Konstantinos Vasiniotis
Vasiliki Karagianni
Apostolos Tsitsionis
Aristeidis Andreou
Evangelia Vasila
Kalliopi Peristeri
Spyridon Sklivanitis
Dimosthenis Tselefis
Theopisti Patsidou
Dimitrios Vogiatzis
Rousas Voskakis
Vasileios Giatakis

mod

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

har

Domstolen (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas og J. Malenovski, samt dommerne J.-P. Puissochet, R. Schintgen (refererende dommer), N. Colneric, J. Klučka, U. Löhmus og E. Levits,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 13. september 2005,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- M. Adeneler og de 17 andre sagsøgere i hovedsagen ved dikigori V. Christianos, A. Kazakos og C. Nikoloutsopoulos
- Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) ved dikigori K. Mamelis, P. Tselepidis og I. Tsitouridis
- den græske regering ved A. Samoni-Rantou, E.-M. Mamouna, I. Bakopoulos og V. Kyriazopoulos, som befuldmægtigede
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. Patakia og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. oktober 2005,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 1 og § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43), og af rækkevidden af den forpligtelse til overensstemmende fortolkning, der påhviler medlemsstaternes retsinstanter.
- 2 Anmodningen er blevet fremsat under en retssag mellem Konstantinos Adeneler og 17 andre lønmodtagere og deres arbejdsgiver Ellinikos Organismos Galaktos (Grækenlands Mælkeorganisation, herefter »ELOG«), vedrørende undladelsen af at forny de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, som var indgået mellem parterne.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- 3 Direktiv 1999/70 har hjemmel i artikel 139, stk. 2, EF og har ifølge artikel 1 til formål »at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale [...], som blev indgået [...] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNI-CE og CEEP)«.
- 4 Det følger af den tredje, sjette, syvende, trettende til femtende og syttende betragtning til direktivet og af første til tredje afsnit i præamblen samt punkt 3, 5-8 og 10 i de generelle betragtninger til rammeaftalen, 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, så der kan opnås en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen
 - disse målsætninger kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, hvorfor det vurderes passende at anvende en bindende fællesskabsretsakt, der er udarbejdet i tæt samarbejde med de repræsentative arbejdsmarkedsparter
 - parterne til rammeaftalen erkender på den ene side, at ansættelseskontrakter af tidsbegrænset varighed er - og fortsat vil være - den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes i ansættelsesforhold, da de bidrager til at sikre livskvaliteten for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten, men på den anden side at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter under visse omstændigheder passer både arbejdsgivere og arbejdstagere
 - rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet der bl.a. indføres en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og ved at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold; medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter definerer den nærmere gennemførelse af disse principper og bestemmelser, med henblik på at der tages hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter
 - således har Rådet for Den Europæiske Union vurderet, at gennemførelsen af rammeaftalen sker mest hensigtsmæssigt ved et direktiv, således at den bliver bindende for medlemsstaterne med hensyn til, hvilke mål der skal nås, hvorimod det overlades til medlemsstaterne at bestemme form og midler

- hvad angår de udtryk, der er anvendt i rammeaftalen uden at være specifikt defineret deri, overlader direktiv 1999/70 det til medlemsstaterne at definere disse udtryk i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, forudsat at de ikke er i modstrid med rammeaftalen
- ifølge rammeaftalens underskrivende parter er anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter begrundet i objektive omstændigheder en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug til skade for arbejdstagerne.

5 I henhold til rammeaftalens § 1 er formålet:

- »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«.

6 Rammeaftalens § 2 bestemmer:

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

7 Rammeaftalens § 3 bestemmer:

»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/færdighe-

der, 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.«

8 Rammeaftalens § 5 bestemmer:

- »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.«

9 Rammeaftalens § 8 bestemmer:

- »1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale.

[...]

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.

[...]«

10 Artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 1999/70 bestemmer:

»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.«

11 Direktivets artikel 3 bestemmer:

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

De nationale bestemmelser

12 Ifølge Kommissionen oplyste den græske regering Kommissionen om, at den ønskede at benytte sig af den mulighed, der fremgår af artikel 2, stk. 2, i direktiv 1999/70, om at få forlænget fristen inden for hvilken de nærmere foranstaltninger til gennemførelse af direktivet skal vedtages. Fristen udløb således, på grund af forlængelsen, først den 10. juli 2002.

13 Gennemførelsen af direktivet i den græske retsorden fandt sted i løbet af april 2003.

14 Præsidentdekret nr. 81/2003, der fastsætter bestemmelser vedrørende arbejdstagere, der ansættes på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter (FEK A' 77/2.4.2003), udgør den første foranstaltning til gennemførelse af direktiv 1999/70 og trådte i kraft den 2. april 2003.

15 Dekretets artikel 2, stk. 1, finder »anvendelse på arbejdstagere, der er ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt eller et tidsbegrænset lønnet ansættelsesforhold«.

16 Efterfølgende blev præsidentdekretets artikel 2, stk. 1, i henhold til artikel 1 i præsidentdekret nr. 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), der trådte i kraft den 23. august 2004, erstattet med følgende bestemmelse:

»Dette præsidentdekret finder anvendelse på alle lønmodtagere, der er ansat i den private sektor på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt eller et tidsbegrænset ansættelsesforhold [...]«

17 Artikel 5 i præsidentdekret nr. 81/2003, der har overskriften »Bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagere og til forhindring af misbrug af loven til skade for arbejdstagere«, bestemte i den oprindelige udgave:

»1. Ubegrænset fornyelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er tilladt, hvis den er begrundet i objektive omstændigheder.

a) Der er navnlig tale om objektive omstændigheder:

[...] hvis indgåelse af en tidsbegrænset kontrakt er påkrævet i henhold til en lovbestemmelse eller administrativ bestemmelse [...]

b) Medmindre arbejdstageren fører bevis for det modsatte, antages det, at der foreligger objektive omstændigheder i erhvervsgræne, der er egnede som følge af deres art eller af det arbejde, der bliver udført [...]

[...]

3. Såfremt varigheden af de på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold overskrider i alt to år, uden at der foreligger objektive omstændigheder, jf. stk. 1, formodes det, at formålet hermed er at dække faste og varige behov hos virksomheden, hvorved de ændres til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold. Hvis der under denne periode på to år har været flere end tre på hinanden følgende fornyelser af ansættelseskontrakten eller -forholdet, jf. stk. 4, og der ikke foreligger en af de omstændigheder, der er opregnet i stk. 1, formodes det, at formålet hermed er at dække faste og varige behov hos virksomheden, hvorfor de ændres til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold.

Det påhviler under alle omstændigheder arbejdsgiveren at bevise, at det modsatte er tilfældet.

4. Der anses at være tale om »flere på hinanden følgende« tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold, når de er indgået mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager, på de samme eller lignende ansættelsesvilkår, og der er højst 20 arbejdsdage mellem disse.

5. Bestemmelserne i denne artikel finder anvendelse på kontrakter eller fornyelse af ansættelseskontrakter eller -forhold, der indgås efter præsidentdekretets ikrafttræden.«

18 Efter præsidentdekret nr. 180/2004 trådte i kraft, har artikel 5 fået følgende ordlyd:

- »1. Ubegrænset fornyelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er tilladt, hvis den er begrundet i objektive omstændigheder. Sådanne objektive omstændigheder foreligger navnlig:

hvis fornyelsen er begrundet i arbejdsgiverens eller virksomhedens art, natur eller aktivitet eller i særlige årsager eller krav, i det omfang disse omstændigheder følger direkte eller indirekte af den pågældende kontrakt, f.eks. i tilfælde af midlertidigt vikariat, udførelse af midlertidige arbejdsopgaver, midlertidig øget arbejdsbyrde, eller hvis tidsbegrænsningen er forbundet med undervisning eller uddannelse, hvis fornyelsen af kontrakten har til formål at lette arbejdstagerens overgang fra en tilsvarende ansættelse, eller at gennemføre arbejder eller et bestemt program, er forbundet med en bestemt begivenhed [...]

[...]

3. Såfremt varigheden af de på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold overskrider to år, ændres de til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold. Hvis der under denne periode på to år har været flere end tre på hinanden følgende fornyelser af ansættelseskontrakten eller -forholdet, jf. stk. 4, formodes det, at formålet hermed er at dække faste og varige behov hos virksomheden, hvorfor de ændres til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold.

Det påhviler under alle omstændigheder arbejdsgiveren at bevise, at det modsatte er tilfældet.

4. Der er tale om »flere på hinanden følgende« tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller -forhold, når de er indgået mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager, på de samme eller lignende ansættelsesvilkår, og der er højst 45 dage mellem disse, uanset om der er tale om arbejdsdage. Er der tale om en koncern, er der ligeledes tale om »samme arbejdsgiver« i denne bestemmelses forstand, når det er virksomheder i samme koncern.
5. Bestemmelserne i denne artikel finder anvendelse på kontrakter eller fornyelse af ansættelseskontrakter eller -forhold, der indgås efter præsidentdekretets ikrafttræden.«

19 Artikel 21 i lov nr. 2190/1994 om oprettelsen af en uafhængig myndighed, der har til opgave at udvælge personalet og at beskæftige sig med administrative spørgsmål (FEK A' 28/3.3.1994), bestemmer:

»1. [...] offentlige organer og juridiske personer [kan] ansætte personale under tidsbegrænsede privatretlige ansættelseskontrakter til sæsonbestemte eller andre periodiske eller midlertidige behov på de betingelser, og ifølge den procedure, der er angivet nedenfor.

2. Varigheden af ansættelsen for det i stk. 1 omhandlede personale kan ikke overstige otte måneder på en samlet periode af tolv måneder. Hvis personale ansættes midlertidigt for, som omhandlet i de gældende bestemmelser, at imødekomme hastende behov forårsaget af personalefravær eller ledige stillinger, kan ansættelsens varighed ikke overstige fire måneder for den samme person. Forlængelsen af en kontrakt eller indgåelsen af en ny kontrakt for det samme år og ændring til tidsbegrænsede kontrakter er ugyldig.«

20 Præsidentdekret nr. 164/2004, der fastsætter særlige bestemmelser vedrørende arbejdstagere, der ansættes på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter i den offentlige sektor (FEK A' 134/19.7.2004), gennemfører direktiv 1999/70 i den græske lovgivning, der finder anvendelse på ansatte i staten og i den offentlige sektor i bred forstand. Det trådte i kraft den 19. juli 2004.

21 Præsidentdekretets artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»Bestemmelserne i dette præsidentdekret finder anvendelse på personale i den offentlige sektor [...] og på personale i kommuner og byer, der er ansat på grundlag af tidsbegrænsede kontrakter eller lønnede ansættelsesforhold eller på grundlag af en entreprisekontrakt eller enhver anden ansættelseskontrakt eller ethvert andet ansættelsesforhold, som indeholder et underordningsforhold.«

22 Artikel 5 i præsidentdekret nr. 164/2004 bestemmer bl.a.:

»1. Flere på hinanden følgende kontrakter, der indgås og gennemføres mellem den samme arbejdsgiver og arbejdstager vedrørende det samme eller lignende arbejde og på de samme eller lignende ansættelsesvilkår, og der er mindre end tre måneder mellem, er forbudte.

2. Indgåelsen af disse kontrakter er undtagelsesvis lovlig, hvis det er begrundet i objektive omstændigheder. Der er tale om objektive omstændigheder, hvis de kontrakter, der følger efter den oprindelige kontrakt, indgås for at opfylde særlige behov af samme art, der er direkte eller indirekte forbundet med virksomhedens art, natur eller aktivitet.

[...]

4. Der kan i intet tilfælde være flere end tre på hinanden følgende kontrakter [...]

23 Artikel 11 i præsidentdekret nr. 164/2004 indeholder følgende overgangsbestemmelser:

»1. Forudsat at kontrakterne er indgået, inden dette præsidentdekret trådte i kraft, og fortsat var gyldige, da dekretet trådte i kraft, udgør flere på hinanden følgende kontrakter i den i dette dekrets artikel 5, stk. 1, omhandlede forstand herefter tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, hvis nedenstående kumulative betingelser er opfyldt:

- a) Varigheden af de på hinanden følgende kontrakter udgjorde 24 måneder senest på tidspunktet for dette dekrets ikrafttræden, uafhængigt af antallet af fornyelser, eller 3 fornyelser senest efter den oprindelige kontrakt i [den i dette dekrets] artikel 5, stk. 1, omhandlede forstand med en samlet varighed på 18 måneder inden for en periode på 24 måneder regnet fra den oprindelige kontrakt.
- b) Den samlede varighed af den i litra a) omhandlede ansættelse skal reelt have været gennemført ved den samme institution, med den samme eller lignende stillingsbeskrivelse og på de samme eller tilsvarende vilkår som i den oprindelige ansættelseskontrakt [...]
- c) Kontrakten skal vedrøre aktiviteter, der er direkte eller indirekte forbundet med den pågældende institutions faste og varige behov, således som disse behov er defineret i den almene interesse, som institutionen skal varetage.
- d) Den samlede varighed af den ovennævnte ansættelse skal have været gennemført fuldtids eller deltids, og de udførte opgaver skal have været de samme eller tilsvarende de opgaver, der er angivet i den oprindelige kontrakt [...]

[...]

4. Bestemmelserne i denne artikel omfatter offentlig ansatte [...] og ansatte i kommunale virksomheder [...]

5. Kontrakter, der er udløbet i løbet af tre måneder inden dette dekrets ikrafttræden, er ligeledes underlagt bestemmelserne i stk. 1. Disse kontrakter formodes at være flere på hinanden følgende kontrakter, der fortsat er gyldige indtil dette dekrets ikrafttræden. Betingelsen i stk. 1, litra a), skal være opfyldt på datoen for kontraktens udløb.

[...]

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 24 Det følger af de sagsakter, som den forelæggende ret har tilsendt Domstolen, at sagsøgerne i hovedsagen, der er ansat til at udtage prøver, som sekretærer, teknikere og dyrlæger, fra maj 2001 og inden den endelige frist for gennemførelsen af direktiv 1999/70 i den græske retsorden, dvs. den 10. juli 2002, indgik en række, flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med ELOG, en privatretlig juridisk person med hjemsted i Thessaloniki, der henhører under den offentlige sektor. De sidste kontrakter udløb mellem juni og september 2003 uden at blive fornyet (herefter »de omhandlede kontrakter«). Alle kontrakterne, både den oprindelige og de efterfølgende, blev indgået for 8 måneder, og kontrakterne var adskilt af et tidsrum, der varierede mellem mindst 22 dage til højst 10 måneder og 26 dage. Sagsøgerne i hovedsagen blev hver gang genansat for at varetage den samme stilling som i den oprindelige ansættelseskontrakt. På tidspunktet for ikrafttrædelsen af præsidentdekret nr. 81/2003 havde alle sagsøgerne en sådan tidsbegrænset ansættelseskontrakt.
- 25 Da ansættelseskontrakterne ikke blev fornyet, blev sagsøgerne enten arbejdsløse eller midlertidigt ansat hos ELOG i henhold til foreløbige retslige beslutninger.
- 26 Sagsøgerne i hovedsagen har derfor anlagt sag mod Monomeles Protodikeio Thessalonikis med henblik på at få fastslået, at de omhandlede kontrakter skulle anses for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i overensstemmelse med rammeaftalen. De har herved gjort gældende, at de over for ELOG har ydet en stabil indsats, der svarer til de »faste og varige behov« som omhandlet i de nationale regler, hvorfor de flere på hinanden følgende kontrakter, der blev indgået med deres arbejdsgiver, var udtryk for misbrug, da der ikke forelå objektive omstændigheder, der berettigede det i artikel 21, stk. 2, i lov nr. 2190/1994 omhandlede forbud mod at ændre de pågældende ansættelsesforhold til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 27 Ifølge den forelæggende ret er en sådan ændring af de omhandlede kontrakter en nødvendig forudsætning for, at der kan træffes afgørelse vedrørende sagsøgerne i hovedsagens øvrige påstande, f.eks. deres genansættelse og betaling af skyldig løn.
- 28 Den forelæggende ret finder, at § 5 i rammeaftalen tillægger medlemsstaterne et vidt skøn med hensyn til gennemførelsen heraf i den nationale retsorden, og bestemmelsen er ikke af så tilstrækkelig præcis og ubetinget karakter, at den har direkte virkning. Den ønsker derfor for det første oplyst, fra hvilket tidspunkt, i tilfælde af en forsinket gennemførelse af direktiv 1999/70, national ret skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet.

Den forelæggende ret har herved foreslået flere forskellige muligheder, nemlig det tidspunkt, hvor direktivet blev offentliggjort i De Europæiske Fællesskabers Tidende, der svarer til det tidspunkt, hvor direktivet trådte i kraft, fristen for direktivets gennemførelse eller det tidspunkt, hvor præsidentdekret nr. 81/2003 trådte i kraft.

- 29 Dernæst ønsker den forelæggende ret oplysninger om rækkevidden af begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), der kan begrunde fornyelser af tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, når der henses til artikel 5, stk. 1, litra a), i præsidentdekret nr. 81/2003, der giver adgang til ubegrænset fornyelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, bl.a. hvis dette er pålagt i henhold til love eller administrative bestemmelser.
- 30 Den forelæggende ret ønsker tillige oplyst, om de betingelser for fornyelse af de omhandlede tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er nævnt i artikel 5, stk. 3, sammenholdt med artikel 5, stk. 4, i præsidentdekret nr. 81/2003, er i overensstemmelse med princippet om proportionalitet og den effektive virkning af direktiv 1999/70.
- 31 Endelig har den forelæggende ret, efter at have fastslået, at den konkrete anvendelse af artikel 21 i lov nr. 2190/1994 som hjemmel for indgåelse af tidsbegrænsede privatretlige ansættelseskontrakter, skønt disse kontrakter har til formål at dække »faste og varige behov«, er uberettiget, ønsket oplyst, om forbuddet, i en sådant situation, mod at ændre kontrakter, der er indgået for en begrænset periode til tidsbegrænsede kontrakter som omhandlet i samme artikel 21, stk. 2, sidste punktum, svækker fællesskabsrettens effektive virkning, og om det er i overensstemmelse med den i rammeaftalens § 1, litra b), nævnte målsætning om at forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 32 Monomeles Protodikeio Thessalonikis har som følge heraf besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, som er berigtiget ved kendelse af 5. juli 2004:
- »1) Skal de nationale retter – så vidt muligt – fortolke national ret i overensstemmelse med et direktiv, som efter fristens udløb er gennemført i national ret, fra
- a) det tidspunkt, hvor direktivet trådte i kraft, eller
 - b) det tidspunkt, hvor fristen for direktivets gennemførelse i national ret udløb, eller
 - c) det tidspunkt, hvor de nationale gennemførelsesbestemmelser trådte i kraft?

- 2) Skal § 5, [stk.] 1, litra a), i rammeaftalen [...] fortolkes således, at en objektiv omstændighed som begrundelse for vedvarende fornyelser eller indgåelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ud over de omstændigheder, som hænger sammen med arbejdets natur, art og karakteristika eller andre lignende omstændigheder, kan være den omstændighed alene, at indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt kræves i henhold til en lovbestemmelse eller administrativ bestemmelse?
- 3) a) Er nationale regler som artikel 5, stk. 4, i præsidentdekret nr. 81/2003, i henhold til hvilke ansættelseskontrakter, der med samme eller lignende indhold indgås mellem samme arbejdstager og arbejdsgiver, anses for tidsbegrænset, når der højst er 20 arbejdsdage mellem, forenelige med § 5, [stk.] 1 og 2, i rammeaftalen [...]?
- b) Kan § 5, [stk.] 1 og 2, i rammeaftalen [...] fortolkes således, at der kun foreligger et ansættelsesforhold mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver på ubegrænset tid, såfremt kravet i artikel 5, stk. 4, i præsidentdekret [nr.] 81/2003 er opfyldt?
- 4) Er forbuddet i henhold til den nationale bestemmelse i artikel 21 i lov [nr.] 2190/1994 mod ændring af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold til tidsbegrænsede kontrakter eller forhold foreneligt med EF-rettens effektivitetsprincip og formålet med § 5, [stk.] 1 og 2, sammenholdt med § 1, i rammeaftalen [...], når disse ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold ganske vist indgås for et begrænset tidsrum til dækning af akutte eller sæsonbestemte behov hos arbejdsgiveren, men har til formål at dække dennes faste og varige behov?«

Om formaliteten med hensyn til anmodningen om præjudiciel afgørelse

Indlæg for Domstolen

- 33 Kommissionen finder, at der består tvivl om relevansen af det første spørgsmål for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, men har dog ikke udtrykkeligt rejst formalitetsindsigelse. Denne tvivl er baseret på den omstændighed, at de omhandlede kontrakter først udløb efter, at præsidentdekret nr. 81/2003, der netop skulle gennemføre direktiv 1999/70 i den græske retsorden, trådte i kraft. Derfor er årsagen til, at den forelæggende ret har stillet spørgsmål om den forpligtelse til at fortolke national ret i overensstemmelse med direktivet, der allerede påhvilede den før gennemførelsen heraf, uklar.

- 34 Den græske regering har rejst tvivl om relevansen af det andet og det tredje spørgsmål med henblik på afgørelsen af tvisten i hovedsagen.
- 35 Den græske regering har herved, og som følge af artikel 2, stk. 1, i præsidentdekret nr. 81/2003, som ændret ved præsidentdekret nr. 180/2004, anført, at bestemmelserne i det første præsidentdekret kun fandt anvendelse på arbejdstagere, der var ansat i den private sektor, og som havde indgået en tidsbegrænset kontrakt med deres arbejdsgiver.
- 36 Hvad derimod angår personalet i staten og i den offentlige sektor i bred forstand blev direktiv 1999/70 gennemført ved præsidentdekret nr. 164/2004. Overgangsbestemmelserne i dekretets artikel 11 rådede imidlertid bod på konsekvenserne af den forsinkede gennemførelse af direktivet.
- 37 Den nævnte artikel 11 ændrer nemlig de flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter, der er indgået med offentligt ansatte i juli 2002 – hvilket tidspunkt udgør den endelige frist for gennemførelsen af direktiv 1999/70 – til tidsubestemte kontrakter, såfremt disse kontrakter var gyldige den 19. juli 2004, dvs. datoen hvor præsidentdekret nr. 164/2004 trådte i kraft, eller de udløb i løbet af de tre måneder, der gik forud for denne dato.
- 38 Følgelig er det andet og det tredje spørgsmål, der er blevet stillet med henvisning til bestemmelserne i præsidentdekret nr. 81/2003, blevet uden genstand, efter at præsidentdekret nr. 164/2004 trådte i kraft, da det første af dekreterne ikke finder anvendelse på tvisten i hovedsagen. Desuden opfylder 9 ud af de 18 sagsøgere i hovedsagen ikke betingelserne for at få ændret deres ansættelsesforhold til tidsubegrænsede kontrakter som omhandlet i artikel 11 i præsidentdekret nr. 164/2004.

Domstolens bemærkninger

- 39 Det skal herved bemærkes, at en national retsinstans i en medlemsstat, hvis der for den rejses et spørgsmål om fortolkningen af traktaten eller af afledte retsakter udstedt af Fællesskabets institutioner, i henhold til artikel 234 EF kan anmode Domstolen om at afgøre spørgsmålet, hvis retsinstansen skønner, at en afgørelse er nødvendig, før den afsiger dom (jf. bl.a. dom af 21.3.2002, sag C-451/99, Cura Anlagen, Sml. I, s. 3193, præmis 22, og af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 33).
- 40 Som det fremgår af fast retspraksis, er den i artikel 234 EF foreskrevne procedure et instrument i samarbejdet mellem Domstolen og de nationale retsinstanser, ved hjælp af hvilket Domstolen forsyner de nationale retsinstanser med de fortolkningslementer med hensyn til fællesskabsretten, som er nødvendige, for at de kan afgøre de for dem verserende retssager

(jf. bl.a. dom af 12.6.2003, sag C-112/00, Schmidberger, Sml. I, s. 5659, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

- 41 Inden for rammerne af dette samarbejde er de nationale retsinstanser, for hvilke tvisten er indbragt, de eneste, der har direkte kendskab til sagens faktiske omstændigheder, og som har ansvaret for den retsafgørelse, der skal træffes med hensyn til sagens særlige omstændigheder, de bedst placerede til at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at de kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, de forelægger Domstolen. Domstolen er følgelig, når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkning af fællesskabsretten, i princippet forpligtet til at træffe afgørelse (jf. bl.a. Schmidberger-dommen, præmis 31, og Mangold-dommen, præmis 34 og 35).
- 42 Domstolen har dog også udtalt, at den med henblik på at efterprøve sin egen kompetence er beføjet til at efterprøve de omstændigheder, hvorunder den nationale ret har forelagt sagen. Den samarbejdsånd, der er afgørende for, at proceduren med præjudiciel forelæggelse kan fungere, indebærer, at de nationale retsinstanser for deres vedkommende tager hensyn til den opgave, som Domstolen varetager, og som er at bidrage til retsplejen i medlemsstaterne og ikke at udøve responderende virksomhed vedrørende generelle eller hypotetiske spørgsmål (jf. bl.a. Mangold-dommen, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).
- 43 I betragtning af denne opgave har Domstolen fundet, at den ikke kan træffe afgørelse om et præjudicielt spørgsmål, der er rejst for en national retsinstans, når fortolkningen af fællesskabsretten ikke har nogen sammenhæng med realiteten i eller genstanden for hovedsagen (jf. Mangold-dommen, præmis 37).
- 44 I denne sag er det imidlertid ikke åbenbart, at de spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, udgør et sådant tilfælde.
- 45 Hvad således for det første angår den tvivl, Kommissionen har fremsat med hensyn til relevansen af det første spørgsmål, følger det af de sagsakter, som den forelæggende ret har tilsendt Domstolen, at den første ansættelseskontrakt på 8 måneder for så vidt angår en betydelig del af sagsøgerne i hovedsagen blev indgået mellem sagsøgerne og ELOG før den 10. juli 2002, dvs. den endelige frist for gennemførelsen af direktiv 1999/70, eller endog før den 10. juli 2001, hvilket var det tidspunkt, der var fastsat med henblik på direktivets gennemførelse i medlemsstaternes retsordener. Desuden følger det af sagsakterne, at de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der efterfølgende blev indgået mellem nogle af sagsøgerne og den samme arbejdsgiver, allerede blev indgået 22 dage efter udløbet af den forudgående kontrakt.

- 46 Hertil kommer, at selv om det antages, at Den Helleniske Republik havde overholdt reglerne for gyldigt at kunne udnytte muligheden for udsættelse af fristen for gennemførelsen af direktiv 1999/70 til den 10. juli 2002, blev direktivet i alle tilfælde gennemført forsinket, hvilket den græske regering selv har erkendt, eftersom den første gennemførelsesforanstaltning først trådte i kraft i medlemsstaten i løbet af april 2003 (jf. denne doms præmis 13 og 14). Desuden er det klart, at det første spørgsmål er stillet under hensyntagen til den forsinkede gennemførelse af direktivet i den nationale retsorden. Hertil kommer, at bestemmelserne i artikel 5 i præsidentdekret nr. 81/2003 ikke finder anvendelse på kontrakter, der er indgået før dekretet trådte i kraft.
- 47 På denne baggrund er det begrundet, at den forelæggende ret har ønsket oplyst, fra hvilket tidspunkt det påhviler medlemsstaternes retsinstanser at fortolke national ret i overensstemmelse med direktivet, og navnlig om en sådan forpligtelse gælder fra tidspunktet for direktivets ikrafttræden, eller i hvert fald fra udløbet af den gennemførelsesfrist, som medlemsstaterne er pålagt.
- 48 Spørgsmålet om rækkevidden af den overensstemmende fortolkning, der påhviler de nationale retsinstanser, kan ikke desto mindre kun effektivt efterprøves, hvis Domstolens besvarelse af et eller flere af de andre forelagte spørgsmål kan medføre, at den forelæggende ret må efterprøve en intern retsnorms overensstemmelse med de fællesskabsretlige krav. Følgelig skal det første spørgsmål i givet fald efterprøves til sidst.
- 49 For det andet bemærkes for så vidt angår det andet og det tredje spørgsmål, at spørgsmålet om, hvilket af præsidentdekreterne nr. 81/2003, 164/2004 og 180/2004 der finder anvendelse på sagsøgerne i hovedsagens tilfælde, skal behandles af den forelæggende ret, som det alene tilkommer at træffe afgørelse på dette punkt.
- 50 Det er desuden ikke bestridt, at sagsøgerne i hovedsagen ikke alle kan drage fordel af overgangsbestemmelserne, der fremgår af de bestemmelser, som Den Helleniske Republik vedtog i 2004 med henblik på at regulere netop den offentlige sektor.
- 51 På baggrund af ovenstående overvejelser kan det ikke med føje hævdes, at Domstolen i den foreliggende sag skal tage stilling til spørgsmål, der ikke er relevante for den afgørelse, som den forelæggende ret skal træffe.
- 52 Forelæggelsesafgørelsen og de sagsakter, som den nationale retsinstans har tilsendt Domstolen, indeholder ingen punkter, der kan rejse tvivl om den reelle karakter af tvisten i hovedsagen og retsinstansens vurdering af

nødvendigheden af en præjudiciel afgørelse med henblik på en afgørelse af tvisten under hensyntagen til Domstolens besvarelse af spørgsmålene.

- 53 Det følger heraf, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

Om de præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

- 54 For at give en hensigtsmæssig besvarelse af spørgsmålene må det som udgangspunkt præciseres, at direktiv 1999/70 og rammeaftalen begge finder anvendelse på tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået med forvaltningen og andre enheder i den offentlige sektor.
- 55 Der er nemlig intet i bestemmelserne i disse to retsakter, der taler for, at deres anvendelsesområde skal være begrænset til tidsbegrænsede kontrakter, der er indgået mellem arbejdstagere og arbejdsgivere i den private sektor alene.
- 56 Det følger derimod for det første af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, at dens anvendelsesområde er defineret bredt, med en generel henvisning til »alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat«. Desuden omfatter definitionen af begrebet »en person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, alle arbejdstagere, uden nogen sondring af, om den pågældende arbejdsgiver henhører under den offentlige eller private sektor.
- 57 For det andet giver § 2, stk. 2, blot mulighed for – uden derved at udelukke tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, indgået med en offentlig arbejdsgiver – at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan undtage »erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse« samt kontrakter og ansættelsesforhold »der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling« fra rammeaftalens anvendelsesområde.

Det andet spørgsmål

- 58 Dette spørgsmål vedrører fortolkningen af begrebet »objektive omstændigheder«, der ifølge rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), begrunder fornyelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.

- 59 Den forelæggende ret har i den sammenhæng nærmere bestemt ønsket oplyst, om alene den omstændighed, at indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt følger af en lovbestemmelse eller administrativ bestemmelse i medlemsstaten, i lighed med nationale regler som artikel 5, stk. 1, litra a), i præsidentdekret nr. 81/2003 i den oprindelige udgave, kan udgøre en sådan objektiv omstændighed.
- 60 Da begrebet »objektive omstændigheder« ikke er defineret i rammeaftalen, skal meningen og rækkevidden heraf bestemmes ud fra de mål, der forfølges, og den sammenhæng, hvori artikel 5, stk. 1, litra a), indgår (jf. i denne retning bla. dom af 7.6.2005, sag C-17/03, VEMW m.fl., Sml. I, s. 4983, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis, og af 9.3.2006, sag C-323/03, Kommissionen mod Spanien, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 23).
- 61 I den forbindelse er udgangspunktet for rammeaftalen, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes, mens det erkendes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter er en beskæftigelsesform (jf. punkt 6 og 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen).
- 62 Heraf følger, at sikkerhed i ansættelsen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere (jf. Mangold-dommen, præmis 64), mens det kun er i visse tilfælde, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov (jf. andet afsnit i præamblen og punkt 8 i de generelle betragtninger til rammeaftalen).
- 63 Af denne grund begrænser rammeaftalen anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold af denne sidstnævnte kategori, der anses for en potentiel kilde til misbrug til skade for arbejdstagerne, idet den fastsætter bestemmelser om minimumsbeskyttelse med henblik på at undgå, at arbejdstagernes situation bliver usikker.
- 64 Således har rammeaftalens § 5, stk. 1, det særlige formål at »forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold«.
- 65 Det påhviler derfor ifølge denne bestemmelse medlemsstaterne i deres retsorden at indføre de i stk. 1, litra a)-c), opregnede foranstaltninger, hvis der ikke allerede i den pågældende medlemsstat findes tilsvarende lovbestemmelser, der effektivt forhindrer misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 66 Blandt disse foranstaltninger er i § 5, stk. 1, litra a), anført »objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold«.

- 67 De underskrivende parter til rammeaftalen er nemlig af den opfattelse, at en anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive omstændigheder, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug (jf. punkt 7 i de generelle betragtninger til rammeaftalen).
- 68 Det er korrekt, at rammeaftalen overlader medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at definere de nærmere foranstaltninger vedrørende anvendelsen af dens principper og forskrifter, med henblik på at sikre, at de er i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, og at der tages hensyn til de særlige forhold i de konkrete tilfælde (jf. punkt 10 i de generelle betragtninger til rammeaftalen). Selv om medlemsstaterne således har en skønsmargen på området, skal de ikke desto mindre sikre opnåelsen af det resultat, der er foreskrevet i fællesskabsretten, hvilket følger af både artikel 249, stk. 3, EF og artikel 2, stk. 1, i direktiv 1999/70, sammenholdt med 17. betragtning til dette direktiv.
- 69 På denne baggrund skal begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), forstås således, at de henviser til præcise og konkrete omstændigheder i forbindelse med en bestemt aktivitet, og som følgelig i denne særlige sammenhæng kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 70 Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, som sådanne kontrakter er indgået med henblik på at udføre samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens efterfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål.
- 71 Derimod er en national bestemmelse, der blot generelt og abstrakt, i form af en retsforord eller administrativ bestemmelse, giver mulighed for at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke i overensstemmelse med de krav, der fremgår af de to forudgående præmisser.
- 72 En sådan bestemmelse, der udelukkende er formel, og som ikke specifikt begrunder anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbestemte ansættelseskontrakter i objektive forhold vedrørende de særlige omstændigheder ved den pågældende aktivitet og betingelserne for udøvelsen heraf, indebærer en reel risiko for misbrug af sådanne kontrakter, og er derfor uforenelig med rammeaftalens formål og effektive virkning.
- 73 Således indebærer erkendelsen af, at en national bestemmelse automatisk og uden andre præciseringer kan begrunde flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, en tilsidesættelse af rammeaftalens formål, der er at beskytte arbejdstagerne mod usikkerhed i ansættel-

sen, og udhuler meningen med princippet, hvorefter tidsbegrænsede kontrakter er den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes.

- 74 Anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter alene på grundlag af en lovbestemmelse eller en generel administrativ bestemmelse, uden hensyn til det konkrete indhold af den pågældende aktivitet, gør det navnlig ikke muligt at udskille de objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og nødvendig herfor.
- 75 På denne baggrund skal det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der alene er begrundet i, at der er fastsat bestemmelser herom i en medlemsstats lovgivning eller administrative bestemmelser. Begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i denne bestemmelse kræver derimod, at anvendelsen af denne særlige type ansættelsesforhold som fastsat i national lovgivning begrundes i konkrete forhold, der bl.a. vedrører den pågældende aktivitet og betingelserne for udførelsen heraf.

Det tredje spørgsmål

- 76 Med det tredje spørgsmål, der består af to led, som er tæt forbundet, og som derfor skal gennemgås samlet, har den forelæggende ret ønsket at få præciseret begrebet »flere på hinanden følgende« tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold som omhandlet i rammeaftalens § 5.
- 77 Det fremgår af begrundelsen for forelæggelsesafgørelsen, at spørgsmålet i det væsentlige vedrører den betingelse i artikel 5, stk. 4, i præsidentdekret nr. 81/2003 i den oprindelige udgave, hvorefter tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan anses for at være flere på hinanden følgende, når der højst er 20 arbejdsdage mellem disse.
- 78 I den forbindelse har den forelæggende ret nærmere bestemt ønsket oplyst, om en så udtømmende definition af flere på hinanden følgende ansættelsesforhold mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager, hvilket forhold er kendetegnet ved identiske eller lignende arbejdsvilkår, kan skade formålet med og den effektive virkning af rammeaftalen, især eftersom den nævnte betingelse udgør en nødvendig forudsætning for, at arbejdstageren i medfør af præsidentdekretets artikel 5, stk. 3, er berettiget til at få ændret det tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der overskrider to år i alt, under hvilke ansættelsesforholdene er blevet fornyet mere end tre gange, til en tidsbegrænset kontrakt.

- 79 Med henblik på en afgørelse af dette spørgsmål bemærkes, at rammeaftalens § 1, litra b), og § 5, stk. 1, har til formål at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.
- 80 I den forbindelse opregnes i § 5, stk. 1, litra a)-c), forskellige foranstaltninger med henblik på at hindre et sådant misbrug, og det påhviler medlemsstaterne at indføre mindst en af disse foranstaltninger i deres nationale regler.
- 81 Hertil kommer, at § 5, stk. 2, i princippet overlader medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for, hvornår tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold skal anses for henholdsvis flere på hinanden følgende og tidsbegrænsede.
- 82 Selv om det er overladt de nationale myndigheder at definere de konkrete foranstaltninger til anvendelsen af rammeaftalens begreber »flere på hinanden følgende« og »tidsbegrænset«, hvilket er begrundet i hensynet til at bevare mangfoldigheden af de nationale regelsæt på området, må det dog bemærkes, at den skønsmargen, medlemsstaterne således har, ikke er ubegrænset, eftersom den ikke under nogen omstændigheder må skade formålet og den effektive virkning af rammeaftalen (jf. denne doms præmis 68). Denne skønsmargen kan navnlig ikke udøves af de nationale myndigheder således, at den indebærer muligheden for misbrug og dermed en tilsidesættelse af formålet.
- 83 En sådan fortolkning er navnlig nødvendig, når det drejer sig om et nøglebegreb som f.eks. de flere på hinanden følgende ansættelsesforhold, der er afgørende for definitionen af selve anvendelsesområdet for de nationale bestemmelser, der skal gennemføre rammeaftalen.
- 84 Det skal herved fastslås, at en national bestemmelse, hvorefter flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er adskilt af højst 20 arbejdsdage, må anses for at kunne skade formålet og hensigten med samt den effektive virkning af rammeaftalen.
- 85 Som den forelæggende ret og Kommissionen samt generaladvokaten i punkt 67-69 i forslaget til afgørelse har bemærket, indebærer en definition af begrebet flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter, der er så uflexibel og udtømmende, en usikkerhed i ansættelsen for arbejdstagere i årevis, eftersom arbejdstageren i praksis ofte ikke har andet valg end at acceptere afbrydelser på 20 arbejdsdage som led i den række kontrakter, vedkommende indgår med sin arbejdsgiver.
- 86 Desuden risikerer nationale regler som de i hovedsagen omhandlede ikke alene at udelukke et stort antal tidsbegrænsede ansættelsesforhold fra be-

skyttelsen af arbejdstagere som omhandlet i direktiv 1999/70 og rammeaftalen, idet det forfulgte formål i stor udstrækning udhules, men også at give arbejdsgiverne mulighed for at misbruge sådanne forhold.

87 I hovedsagen kan sådanne regler desuden forværre konsekvenserne for arbejdstagerne, da de stort set ophæver de nationale foranstaltninger, som de græske myndigheder har valgt at vedtage særligt med henblik på gennemførelsen af rammeaftalens § 5, hvorved tidsbegrænsede ansættelseskontrakter anses for tidsubestemte, bl.a. på betingelse af, at der foreligger flere på hinanden følgende som omhandlet i præsidentdekret nr. 81/2003.

88 Det er således tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren afbryder hver tidsbegrænset ansættelseskontrakt med blot 21 arbejdsdage, før en ny kontrakt af samme art indgås, for at hindre, at flere på hinanden følgende kontrakter automatisk ændres til et mere fast ansættelsesforhold, uafhængigt af såvel det antal år, som den pågældende arbejdstager har været ansat i, som den omstændighed, at kontrakterne dækker behov, der ikke er af begrænset varighed, men derimod »faste og varige«. Under disse omstændigheder anfægtes beskyttelsen af arbejdstagere mod misbrug i form af tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, dvs. selve formålet med rammeaftalens § 5.

89 På baggrund af det anførte skal det tredje spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale regler som de i hovedsagen omhandlede, hvorved kun tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, der ikke hver især er adskilt af mindst 20 arbejdsdage, skal anses for »flere på hinanden følgende« som omhandlet i denne bestemmelse.

Det fjerde spørgsmål

90 Den forelæggende ret har med det fjerde spørgsmål i det væsentlige ønsket oplyst, om rammeaftalen skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af nationale regler, hvorved det i den offentlige sektor forbydes at ændre flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til en tidsubegrænset kontrakt, når de tidsbegrænsede kontrakter i realiteten har haft til formål at dække arbejdsgiverens »faste og varige behov«.

91 Det bemærkes herved for det første, at rammeaftalen ikke foreskriver en generel forpligtelse for medlemsstaterne til at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal ændres til tidsubegrænsede kontrakter, og heller ikke fastlægger betingelser for anvendelsen af de tidsbegrænsede kontrakter.

92 Rammeaftalen pålægger imidlertid medlemsstaterne at vedtage mindst en af de foranstaltninger, der er opregnet i § 5, stk. 1, litra a)-c), hvilke foranstalt-

ninger har til formål effektivt at hindre misbrug ved anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.

- 93 Desuden skal medlemsstaterne, inden for de rammer, der følger af artikel 249, stk. 3, EF, vælge de bedst egnede former og midler for at sikre direktivernes effektive virkning under hensyn til deres formål (jf. dom af 8.4.1976, sag 48/75, Royer, Sml. s. 497, præmis 75, og af 12.9.1996, forenede sager C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 og C-157/95, Gallotti m.fl., Sml. I, s. 4345, præmis 14).
- 94 Således påhviler det de nationale myndigheder, hvis fællesskabsretten, som i det foreliggende tilfælde, ikke fastsætter særlige sanktioner i tilfælde, hvor der ikke desto mindre er konstateret misbrug, at vedtage passende foranstaltninger for at imødegå en sådan situation, hvilke foranstaltninger ikke blot skal være forholdsmæssige, men tillige tilstrækkeligt effektive og afskrækkende, således at det sikres, at de regler, der er fastsat til gennemførelse af rammeaftalen, har fuld gennemslagskraft.
- 95 Selv om de nærmere gennemførelsesforanstaltninger henhører under medlemsstaternes interne retsorden i medfør af princippet om deres processuelle autonomi, må de dog ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende interne forhold (ækvivalensprincippet), og de må heller ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Fællesskabets retsorden (effektivitetsprincippet) (jf. bl.a. dom af 14.12.1995, sag C-312/93, Peterbroeck, Sml. I, s. 4599, præmis 12 og den deri nævnte retspraksis).
- 96 Dernæst bemærkes for så vidt nærmere angår rammerne for det fjerde spørgsmål følgende.
- 97 Det fremgår for det første af de sagsakter, som den forelæggende ret har tilsendt Domstolen, at selv om den græske lovgiver har valgt, til gennemførelse af rammeaftalen, at fastsætte, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter under visse betingelser kan ændres til tidsubegrænsede kontrakter (jf. artikel 5, stk. 3, i præsidentdekret nr. 81/2003), er anvendelsesområdet for denne bestemmelse i medfør af artikel 1 i præsidentdekret nr. 180/2004 begrænset til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter for arbejdstagere, der er ansat i den private sektor.
- 98 Hvad angår den offentlige sektor er det derimod i henhold til artikel 21, stk. 2, i lov nr. 2190/1994 ubetinget forbudt at ændre de i denne bestemmelses stk. 1 omhandlede tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til tidsbegrænsede kontrakter, idet der ellers vil indtræde ugyldighed.

- 99 Dernæst følger det af forelæggelsesafgørelsen, at formålet med artikel 21 i lov nr. 2190/1994 i praksis risikerer ikke at blive opfyldt, da bestemmelsen tilsyneladende, i stedet for blot at udgøre hjemmel for indgåelsen af tidsbegrænsede kontrakter med henblik på at opfylde behov af udelukkende midlertidig karakter, anvendes til at indgå sådanne kontrakter med henblik på at dække »faste og varige behov«. Den forelæggende ret har også allerede i begrundelsen for dens afgørelse konstateret det i rammeaftalen omhandlede misbrug af anvendelsen i hovedsagen af artikel 21 som hjemmel for indgåelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der i realiteten har til formål at opfylde »faste og varige behov«. Den forelæggende ret har således begrænset spørgsmålet til, om et generelt forbud i denne bestemmelse mod at ændre tidsbegrænsede kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter, i en sådan situation anfægter formålet og den effektive virkning af rammeaftalen.
- 100 Endelig er det ikke gjort gældende over for Domstolen, at der i den offentlige sektor, i græsk lovgivning – i det mindste indtil tidspunktet, hvor præsidentdekret nr. 164/2004 trådte i kraft – skulle have foreligget nogen som helst foranstaltninger, der på passende vis forhindrede og sanktionerede misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 101 Som det dog allerede er anført i denne doms præmis 91-95, foreskriver rammeaftalen ikke en generel forpligtelse for medlemsstaterne til at indføre bestemmelser om ændring af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til tidsubegrænsede kontrakter, men § 5, stk. 1, bestemmer, at mindst en af de i denne bestemmelse opregnede foranstaltninger skal vedtages med effektiv og bindende virkning, således at misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter forhindres, hvis national ret ikke allerede indeholder tilsvarende foranstaltninger.
- 102 Hertil kommer, at hvis et sådant misbrug alligevel finder sted, skal en foranstaltning, der på effektiv og tilsvarende vis sikrer beskyttelsen af arbejdstagere kunne finde anvendelse, således at misbruget sanktioneres behørigt og konsekvenserne af tilsidesættelsen af fællesskabsretten elimineres. I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 1999/70 skal medlemsstaterne nemlig træffe »de foranstaltninger, der er nødvendige, for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv«.
- 103 Det tilkommer ikke Domstolen at tage stilling til fortolkningen af national ret, hvilket udelukkende påhviler den forelæggende ret, hvorfor denne i det foreliggende tilfælde skal afgøre, om de i det ovenstående præmis nævnte betingelser er opfyldt i form af de relevante nationale lovbestemmelser.

- 104 Hvis den forelæggende ret finder, at dette ikke er tilfældet, må det konkluderes, at rammeaftalen er til hinder for anvendelsen af disse nationale regler.
- 105 På denne baggrund skal det fjerde spørgsmål besvares med, at rammeaftalen, under de i hovedsagen omhandlede omstændigheder, skal fortolkes således, at den, for så vidt som den pågældende medlemsstats interne retsorden ikke for den omhandlede sektor indeholder andre effektive foranstaltninger, der forhindrer, eller i givet fald sanktionerer, misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, er til hinder for anvendelsen af nationale regler, hvorved det alene i den offentlige sektor ubetinget forbydes at ændre flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter til en tidsubegrænset kontrakt, hvilke tidsbegrænsede kontrakter rent faktisk har haft til formål at dække arbejdsgiverens »faste og varige behov« og derfor må anses for misbrug.

Det første spørgsmål

- 106 Henset til besvarelsen af de sidste tre spørgsmål som den forelæggende ret har stillet, hvoraf følger, at omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede kan indebære, at den forelæggende ret må efterprøve, om visse bestemmelser i de relevante nationale regler er i overensstemmelse med bestemmelserne i direktiv 1999/70 og rammeaftalen, skal der også tages stilling til det første spørgsmål.
- 107 Som det følger af begrundelsen for forelæggelsesafgørelsen er hensigten med dette spørgsmål i det væsentlige – i tilfælde af forsinkelse i forbindelse med den pågældende medlemsstats gennemførelse af et direktiv i den nationale retsorden, og hvor direktivets relevante bestemmelser ikke har direkte virkning – at afgøre, fra hvilket tidspunkt det påhviler de nationale retsinstanser at fortolke de interne retsforskrifter, således at de er i overensstemmelse med direktivets bestemmelser. Den forelæggende ret har herved nærmere bestemt ønsket oplysninger om relevansen af det tidspunkt, hvor det omhandlede direktiv blev offentliggjort i De Europæiske Fællesskabers Tidende, og som svarer til det tidspunkt, hvor det trådte i kraft i de medlemsstater, det er rettet til, det tidspunkt, hvor fristen for direktivets gennemførelse udløb, eller det tidspunkt, hvor de nationale gennemførelsesbestemmelser trådte i kraft.
- 108 Det bemærkes, at det påhviler de nationale retsinstanser ved anvendelsen af nationale retsforskrifter i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes, og for dermed at handle i overensstemmelse med artikel 249, stk. 3, EF (jf. bl.a. dom af 5.10.2004, forenede sager C-

397/01 – C-403/01, Pfeiffer m.fl., Sml. I, s. 8835, præmis 113 og den deri nævnte retspraksis). Denne forpligtelse til overensstemmende fortolkning vedrører alle de nationale bestemmelser, hvad enten de er ældre eller yngre end det pågældende direktiv (jf. bl.a. dom af 13.11.1990, sag C-106/89, Marleasing, Sml. I, s. 4135, præmis 8, og dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 115).

109 Kravet om overensstemmende fortolkning af national lovgivning er nemlig uadskilleligt forbundet med traktatens opbygning, idet traktaten giver de nationale retsinstanser mulighed for inden for rammerne af deres kompetence at sikre sig fællesskabsrettens fulde virkning, når de afgør den tvist, der er indbragt for dem (jf. bl.a. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 114).

110 De nationale retsinstansers forpligtelse til at henvise til indholdet af et direktiv, når de fortolker de relevante nationale retsregler, begrænses af generelle retsprincipper, herunder retssikkerhedsprincippet og forbuddet mod tilbagevirkende kraft, og det kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning *contra legem* af national ret (jf. analogt dom af 16.6.2005, sag C-105/03, Pupino, Sml. I, s. 5285, præmis 44 og 47).

111 Princippet om overensstemmende fortolkning kræver ikke desto mindre, at de nationale retsinstanser gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale lovgivning i dens helhed i betragtning, og ved anvendelsen af fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret – for at sikre den fulde virkning af direktivet, og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med direktivet (jf. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 115, 116, 118 og 119).

112 I øvrigt bemærkes, at såfremt de med direktivet tilsigtede mål ikke kan nås gennem fortolkning, er medlemsstaterne ifølge dom af 19. november 1991, Francovich m.fl. (forenede sager C-6/90 og C-9/90, Sml. I, s. 5357, præmis 39), forpligtet til at erstatte tab, som er forvoldt private som følge af undladelsen af at gennemføre direktivet, når tre betingelser er opfyldt. For det første skal de mål, der tilsigtes med direktivet, indebære, at private tillægges rettigheder, for det andet skal indholdet af disse rettigheder kunne fastslås på grundlag af selve direktivets bestemmelser, og for det tredje skal der være årsagsforbindelse mellem medlemsstatens tilsidesættelse af sin forpligtelse og det lidte tab (jf. i denne retning dom af 14.7.1994, sag C-91/92, Faccini Dori, Sml. I, s. 3325, præmis 27).

113 Med henblik på nærmere bestemt at fastlægge, fra hvilket tidspunkt det påhviler de nationale retsinstanser at anvende princippet om overensstemmende fortolkning, bemærkes, at denne forpligtelse, der følger af ar-

tikel 10, stk. 2, EF, artikel 249, stk. 3, EF og selve det pågældende direktiv, bl.a. er pålagt i tilfælde, hvor en bestemmelse i et direktiv ikke har direkte virkning, hvor den relevante bestemmelse ikke er tilstrækkelig klar, præcis og ubetinget til at skabe en sådan virkning, eller hvor tvisten udelukkende vedrører privatpersoner.

- 114 Det bør tilføjes, at medlemsstaterne ikke kan kritiseres for, at de ikke har gennemført direktivet i national ret, før fristen er udløbet (jf. dom af 18.12.1997, sag C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie*, Sml. I, s. 7411, præmis 43).
- 115 Det følger heraf, at de nationale retsinstansers almindelige forpligtelse – i tilfælde af forsinket gennemførelse af et direktiv – til at fortolke national ret i overensstemmelse med direktivet først indtræder fra tidspunktet for udløbet af gennemførelsesfristen for direktivet.
- 116 Det følger nødvendigvis heraf, at i tilfælde af en forsinket gennemførelse af et direktiv er det tidspunkt, som den forelæggende ret har anført i det første spørgsmål, litra c), hvor de nationale gennemførelsesforanstaltninger træder i kraft i den pågældende medlemsstat, ikke et relevant kriterium. En sådan afgørelse ville kunne bringe fællesskabsrettens fulde virkning samt dens ensartede anvendelse, navnlig i form af direktiver, i alvorlig fare.
- 117 Det skal desuden, vedrørende det tidspunkt, der er nævnt i første spørgsmål, litra a), og med henblik på at træffe en fuldstændig afgørelse i dette spørgsmål, bemærkes, at det allerede følger af Domstolens praksis, at forpligtelsen for en medlemsstat til, i henhold til artikel 10, stk. 2, EF, artikel 249, stk. 3, EF og selve det pågældende direktiv, at træffe alle nødvendige foranstaltninger for at nå det ved direktivet foreskrevne resultat påhviler alle medlemsstaternes myndigheder, herunder også retsinstanserne, inden for rammerne af deres kompetence (jf. bl.a. *Inter-Environnement Wallonie*-dommen, præmis 40, og dommen i sagen *Pfeiffer m.fl.*, præmis 110 og den deri nævnte retspraksis).
- 118 Desuden bemærkes, at direktiver, i overensstemmelse med artikel 254, stk. 1, EF, enten offentliggøres i *De Europæiske Fællesskabers Tidende* og træder i kraft på det i direktivet fastsatte tidspunkt, og hvis et sådant ikke er angivet, den 20. dag efter offentliggørelsen, eller de meddeles dem, de er rettet til, og får virkning ved denne meddelelse i henhold til artikel 254, stk. 3.
- 119 Det følger af ovenstående, at et direktiv har retsvirkninger i den medlemsstat, det er rettet til – og følgelig over for alle de nationale myndigheder – henholdsvis efter offentliggørelsen eller fra tidspunktet for meddelelsen heraf.

- 120 I det foreliggende tilfælde er det i artikel 3 i direktiv 1999/70 fastsat, at direktivet træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende, dvs. den 10. juli 1999.
- 121 Ifølge Domstolens praksis følger det af både artikel 10, stk. 2, EF, sammenholdt med artikel 249, stk. 3, EF, og med selve det pågældende direktiv, at de medlemsstater, som direktivet er rettet til, mens fristen for gennemførelsen af et direktiv løber, skal afholde sig fra at træffe foranstaltninger, der kan bringe virkeliggørelsen af det i direktivet foreskrevne resultat i alvorlig fare (Inter-Environnement Wallonie-dommen, præmis 45, dom af 8.3.2003, sag C-14/02, ATRAL, Sml. I, s. 4431, præmis 58, og Mangold-dommen, præmis 67). Det er herved ikke afgørende, om den omhandlede nationale regel, der er vedtaget efter det pågældende direktivs ikrafttræden, har til formål at gennemføre direktivet eller ej (ATRAL-dommen, præmis 59, og Mangold-dommen, præmis 68).
- 122 Da det påhviler samtlige medlemsstaters myndigheder at sikre fællesskabsrettens bestemmelsers fulde virkning (jf. dommen i sagen Francovich m.fl., præmis 32, dom af 13.1.2004, sag C-453/00, Kühne & Heitz, Sml. I, s. 837, præmis 20, og dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 111), gælder forpligtelsen til at afholde sig fra at træffe foranstaltninger, som anført i ovenstående præmis, tilsvarende for de nationale retsinstanser.
- 123 Heraf følger, at medlemsstaternes retsinstanser, fra tidspunktet for direktivets ikrafttræden, så vidt muligt skal afholde sig fra at fortolke national ret således, at det mål, som direktivet tilstræber, bringes i alvorlig fare efter udløbet af gennemførelsesfristen.
- 124 På baggrund af det anførte skal det første spørgsmål besvares med, at i tilfælde, hvor et direktiv er forsinket gennemført i den pågældende medlemsstats retsorden, og hvor direktivets relevante bestemmelser ikke har direkte virkning, påhviler det de nationale retsinstanser, fra tidspunktet for udløbet af gennemførelsesfristen, så vidt muligt at fortolke national ret i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at nå det med direktivet tilsigtede resultat, hvorved den fortolkning af national ret, der er mest i overensstemmelse med dette formål, har forrang, og der således kan træffes en afgørelse, der i videst muligt omfang er i overensstemmelse med direktivets bestemmelser.

Sagens omkostninger

- 125 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter

kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelser af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

- 1) § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der alene er begrundet i, at der er fastsat bestemmelser herom i en medlemsstats lovgivning eller administrative bestemmelser. Begrebet »objektive omstændigheder« som omhandlet i denne bestemmelse kræver derimod, at anvendelsen af denne særlige type ansættelsesforhold som fastsat i national lovgivning begrundes i konkrete forhold, der bl.a. vedrører den pågældende aktivitet og betingelserne for udførelsen heraf.
- 2) § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale regler som de i hovedsagen omhandlede hvorved kun tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, der ikke hver især er adskilt af mindst 20 arbejdsdage, skal anses for »flere på hinanden følgende« som omhandlet i denne bestemmelse.
- 3) Under de i hovedsagen omhandlede omstændigheder skal rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse fortolkes således, at den, for så vidt som den pågældende medlemsstats interne retsorden ikke for den omhandlede sektor indeholder andre effektive foranstaltninger, der forhindrer eller i givet fald sanktionerer misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, er til hinder for anvendelsen af nationale regler, hvorved det alene i den offentlige sektor ubetinget forbydes at ændre flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter til en tidsubegrænset kontrakt, hvilke tidsbegrænsede kontrakter rent faktisk har haft til formål at dække arbejdsgiverens »faste og varige behov« og derfor må anses for misbrug.
- 4) I tilfælde, hvor et direktiv er forsinket gennemført i den pågældende medlemsstats retsorden, og hvor direktivets relevante bestemmelser ikke har direkte virkning, påhviler det de nationale retsinstanser, fra tidspunktet for udløbet af gennemførel-

sesfristen, så vidt muligt at fortolke national ret i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at nå det med direktivet tilsigtede resultat, hvorved den fortolkning af national ret, der er mest i overensstemmelse med dette formål, har forrang, og der således kan træffes en afgørelse, der i videst muligt omfang er i overensstemmelse med direktivets bestemmelser.

Underskrifter

* Processprog: græsk.

Bilag 8

Faglig voldgiftskendelse af 28. november 2006 om reservemedhjælpere

Overenskomsts særlige vilkår for reservemedhjælpere stred ikke mod direktivet om tidsbegrænset ansættelse

FVK af 28/11-06

Faglig voldgift - det private område - kendelse af 28. november 2006

RestaurationsBranchens Forbud (RBF)

(konsulent Pernille Leidersdorff)

mod

HORESTA-A

for Scandlines Catering A/S

(chefkonsulent Peter Stenholm)

Afsagt af opmand:

Poul Søgaard

Resume

Sagen angik spørgsmålet, om aflønningsvilkårene for reservemedhjælpere i parternes overenskomst for færgerestauranter stred mod princippet om ikke-forskelsbehandling af personer med tidsbegrænset ansættelse i LO og DA's aftale om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Klager anførte, at dette var tilfældet, idet reservemedhjælperne ikke fik samme tillæg for arbejde på helligdage som fastansatte, og i modsætning til disse ikke fik tillæg for arbejde aften, nat og lørdag. Indklagede anførte, at aftalen mellem LO og DA måtte forstås således, at udtrykket "ansættelsesvilkår" ikke omfattede lønforhold, idet lønforhold i denne sammenhæng faldt uden for EU's kompetence, at reservemedhjælpernes ansættelsesforhold var for korte til at være omfattet af aftalen samt, at deres lønvilkår ikke samlet set var mindre gunstige, og hvis dette måtte blive lagt til grund, var forskelsbehandlingen objektivt begrundet, hvilket ikke stred imod aftalen. Opmanden afviste indklagedes første tre argumenter, men tilsluttede sig, at forskelsbehandlingen var sagligt (objektivt) begrundet, idet lønvilkårene var resultat af årtiers forhandlinger mellem overenskomstparterne. Overenskomsten stred derfor ikke imod aftalen.

Parternes påstande

Klager, RBF, har nedlagt følgende påstande:

- 1) HORESTA-A tilpligtes at anerkende, at det strider mod § 4 i aftale af 7. august 2002 mellem LO og DA vedrørende tidsbegrænset ansættelse, at reservemedhjælperne ikke får samme tillæg for arbejde på helligdage som fastansatte medhjælperne efter gældende overenskomst mellem HORESTA-A og RBF for færgerestauranter.
- 2) HORESTA-A tilpligtes ligeledes til at anerkende, at det strider mod § 4 i aftale af 7. august 2002 mellem LO og DA om tidsbegrænset ansættelse, at reservemedhjælperne i modsætning til fastansatte medhjælperne ikke får tillæg for arbejde aften, nat og lørdage, jf. gældende overenskomst § 22, stk. 2 og 4.
- 3) Scandlines Catering A/S tilpligtes at efterbetale gentillæg, jf. 1. og 2. led i klagers påstand, til alle reserver i perioden fra 7. august 2002 og frem. Efterbetalingen tillægges sædvanlig procesrente.

Indklagede, HORESTA-A for Scandlines Catering A/S, har over for klagers påstande påstået frifindelse.

For det tilfælde, at indklagede ikke frifindes for klagers første og anden påstand, har indklagede nedlagt selvstændig påstand om, at RBF tilpligtes at anerkende, at bestemmelser om aflønning af reserver inden for parternes overenskomster ophæves og genforhandles uden konfliktadgang.

RBF har påstået frifindelse over for indklagedes selvstændige påstand.

Sagen angår

A. overenskomsten

Overenskomst (2000-2004) mellem HORESTA-A og REF for færgerestauranter indeholder i § 22, stk. 2, bestemmelser om tillæg for arbejde på hverdage efter kl. 18.00 og på lørdage efter kl. 14.00 og i § 22, stk. 4, tillæg for natarbejde. Disse tillæg gives til fastansatte medhjælperne, men ikke til reservemedhjælperne, som ifølge § 35, stk. 1, kan "anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer". Efter § 24, stk. 3, gives til faste medhjælperne, som arbejder på helligdage, et tillæg på 100 % af den gældende timeløn, mens reservemedhjælperne for helligdagsarbejde får et tillæg på 15,82 kr. (fra 1. marts 2002 16,57 kr.) pr. time, jf. § 35, stk. 5.

Efter § 35, stk. 2, kan reservemedhjælperne ansættes til den til enhver tid gældende minimalløn + 10 % ø. Af § 35, stk. 4, fremgår, at reservemedhjælperne

for arbejde nytårsaften fra kl. 18.00 får et tillæg på 100 % af den normale timeløn. Dette tillæg gives ikke til fastansatte medhjælpere.

B. Aftalen om tidsbegrænset ansættelse.,

I aftalen om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse, indgået den 7. august 2002 mellem LO og DA, hedder det bl.a.:

”Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 Indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 991701EFaf 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

§ 1. Formål

Af alens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke forskelsbehandlingsprincippet,*
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.*

§ 2. Gyldighedsområde

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet...

§ 3. Definitioner

- 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, udførelsen 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.*

...

§ 4. Princippet om ikke forskelsbehandling

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Rettigheder på nærværende aftales område optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde.

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold

§ 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

...

I et tidligere udkast til aftalen, der efter det oplyste var affattet af DA, var 2. afsnit i § 4 formuleret således: ”Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.”

C. Rådets direktiv 1999/70/EF

Aftalen blev som anført i dens indledning indgået for at implementere Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999, der angives udstedt ”under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 139, stk. 2”. I direktivets artikel 1 siges, at direktivets formål er ”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).”

I den nævnte rammeaftale hedder det bl.a.:

”Indledning

...

Generelle betragtninger

...

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.

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.*
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 forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.*

...

Afsluttende bestemmelser (§ 8)

...

3. *Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig grundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale.”*

...”

D. Lov om tidsbegrænset ansættelse.

Ved lov nr. 370 af 28. maj 2003 implementerede Folketinget det forannævnte direktiv. Ifølge lovens § 2 gælder den for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet. Lovens § 4 er formuleret således:

”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 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.”

I bemærkningerne til lovforslagets § 4 hedder det bl.a.:

”I § 4 foreslås princippet om ikke forskelsbehandling fastsat.

...

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.

Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen lovlig. Det er i rammeaftalen ikke nærmere beskrevet, hvornår en begrundelse er objektiv... 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, ...”

Forklaringer

Steven Vallik der er ansat i LO's juridiske afdeling, har forklaret, at han som for LO samt AC og FTF har deltaget i de europæiske forhandlinger om arbejdsmarkedsforhold, som Amsterdam-traktaten lagde op til. Han har deltaget i tre forhandlingsrunder vedrørende henholdsvis tidsbegrænset ansættelse, vikararbejde og telearbejde. Det typiske forløb var, at først mødtes arbejdstagersiden og arbejdsgiversiden hver for sig for internt at afstemme synspunkterne, og derefter mødtes parterne i plenarforsamlingen. Dog foregik de mere detaljerede forhandlinger i et snævert udvalg, en redaktionskomite, med 4-6 repræsentanter fra hver side. Fra DA deltog Jørgen Rønnest - og i telearbejdsforhandlingerne vist tillige Flemming Dreesen - i forhandlingerne. Så vidt han husker, deltog Jørgen Rønnest i det snævre udvalg vedrørende vikararbejde, og han deltog i hvert fald i samtlige plenarforsamlinger. Han er ikke i tvivl om, at udtrykket ”ansættelsesvilkår” i rammeaftalerne om henholdsvis deltid og tidsbegrænset ansættelse også dækker lønforhold. Han deltog ganske vist ikke selv i forhandlingerne om deltidsaftalen, men har fået oplysningen herom af Jean Lapeyre, der repræsenterede arbejdstagersiden under forhandlingerne. Forhandlingerne om vikararbejde førte ikke til noget resultat. Under disse forhandlinger rejste arbejdsgiversiden spørgsmål om, hvad ”ansættelsesvilkår” omfattede. Der blev derfor stillet

spørgsmål til Kommissionens juridiske tjeneste, om det ville være i strid med artikel 137 at behandle lønsspørgsmål. Kommissionen ville ikke svare direkte, men meldte tilbage, som han har beskrevet i et internt referat, hvorefter Kommissionen fandt det problematisk, hvis ordet "remuneration" (løn) blev anvendt i aftalen. Tilsvarende spørgsmål var ikke rejst tidligere under forhandlingerne om de andre emner. Under drøftelserne om tidsbegrænsede ansættelser blev spørgsmålet kun berørt indirekte, idet de engelske arbejdsgivere ikke ønskede spørgsmålet om supplerende pension medtaget under arbejdsvilkår.

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, gav anledning til nationale forhandlinger om implementering af Direktivet. I disse forhandlinger deltog han sammen med Jørgen Rønnow Bruun for LO, mens Flemming Dreesen og Susanne Christensen deltog for DA. Forhandlingerne angik navnlig to spørgsmål, dels pro rata temporis princippet (et princip om forholdsmæssighed), dels bestemmelser om begrænsning i adgangen til at forny tidsbegrænsede ansættelser (misbrugsbestemmelsen). For så vidt angår pro rata temporis princippet blev parterne hurtigt enige om at gennemføre implementeringen ved at foretage en almindelig oversættelse af rammeaftalens bestemmelse herom. For så vidt angår misbrugsbestemmelsen havde man tre muligheder: der kunne fastsættes en øvre grænse for tidsbegrænset ansættelse; der kunne lægges loft over, hvor mange gange ansættelse på tidsbegrænsede vilkår kan ske; eller der kunne stilles krav om objektive begrundelser for at anerkende tidsbegrænsede ansættelser. Parterne enedes hurtigt om, at sidstnævnte model skulle anvendes. Begge parter var af den opfattelse, at direktivet hverken skulle over eller underimplementeres. Der var enighed om, at bestemmelsen om misbrug skulle indledes med, at 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. Som et af eksemplerne herpå foreslog DA fornyelser, "hvor driftsformen normalt forudsætter ansættelse af midlertidig karakter, f. eks. reservetjenere og havnearbejdere". Efter hans opfattelse var denne eksemplifikation ikke objektiv og dermed ikke direktivmedholdelig. DA frafaldt herefter dette forslag.

Han kan ikke sige, om DA's frafald af forslaget havde forbindelse med bestemmelsen i aftalens § 5, eksempel nr. 4, som angår fornyelser, hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler. Han mener ikke, at parterne i forbindelse med implementeringen drøftede bagatelgrænser, og erindrer ikke, at parterne skulle have drøftet, hvad der forstås ved "ansættelsesvilkår". Det er helt sikkert, at DA ikke tog forbehold om, at lønforhold ikke skulle være omfattet af "ansættelsesvilkår". I så fald ville LO have råbt op og henvist til svaret fra Kommissionens juridiske tjeneste, som er gengivet i hans referat af Kommissionens repræsentant Jean De-

schamps' redegørelse under forhandlingerne om vikararbejde, hvorefter det var Kommissionens opfattelse, at for så vidt angår ikke-diskrimineringsbestemmelsen, er løn en del af ansættelsesvilkårene. Referatet er udarbejdet umiddelbart efter mødet. Teksten i implementeringsaftalens § 4 om princippet om ikke-forskelsbehandling er vist skrevet af efter den tilsvarende aftale mellem Dansk Industri og CO-industri, som blev skrevet før DA-LO aftalen. Derfor har det ikke været aktuelt at insistere på, at der f.eks. blev skrevet "løn- og ansættelsesvilkår" i stedet for "ansættelsesvilkår". Der var under forhandlingerne ikke uenighed om, at forholdsmæssighedsprincippet også angik aflønningen.

Bent Moos har forklaret, at han har været forbundsformand, for Hotel- og Restaurationspersonalets Forbund fra 1982 til 1990 og derefter for RBF indtil 1994. Siden da har han været faglig sekretær i RBF. Han har deltaget i alle overenskomstforhandlinger siden 1983. Indtil 1995 var der en fælles overenskomst mellem forbundet og arbejdsgiverforeningen for hele området, men i 1995 blev færgesoverenskomsten udskilt som en særskilt overenskomst, som dog forhandles sammen med hovedoverenskomsten, og de fleste bestemmelser i denne skrives af i færgesoverenskomsten. Der er en lang tradition i branchen for brugen af reserver, som ansættes fra dag til dag. Reserve-medhjælpere anvendes i spidsbelastningssituationer og som afløsere, men de må ikke bruges systematisk som f.eks. faste weekendvagter. Den enkelte virksomhed har en fast reservestab. Reserverne kan have mange timer i løbet af et år, men ansættelsen sker fra dag til dag.

Ved forhandlingerne om 1987-overenskomsten var forskudttidstillægget et hovedkrav for både fastansatte og reserver, men det blev alene gennemført for de fastansatte. Reserverne beholdt det søndagstillæg, de havde fået ved overenskomsten i 1983. I 1989 havde overenskomstparterne indgået et forlig, som gav reserverne kompensation for det manglende forskudttidstillæg, men forliget blev af andre grunde tilsidesat af arbejdstagersiden i de generelle overenskomstforhandlinger. Ved forhandlingerne om 1991-overenskomsten blev der gennemført et tillæg på 10 % til timelønnen for reserverne. Det var betaling for deres fleksibilitet og vel også kompensation for reservernes manglende mulighed for at forhandle individuel løn. Forbundet forsøgte i 2000 at komme igennem med et krav om ligestilling mellem fastansatte og reserver, men det blev totalt afvist af arbejdsgiverne.

I tilslutning til overenskomstforhandlingen i 2000 aftalte RBF og HORESTA at optage forhandlinger i overenskomstperioden om implementering af bl.a. direktivet om tidsbegrænset ansættelse, men direktivet var ikke da genstand for nogen forhandling, og de senere forhandlinger om implementeringen, som han ikke selv deltog i, brød sammen, fordi RBF ikke ville forhåndstilkendegive, at reserverne ikke blev diskrimineret.

Jørgen Rønnest har forklaret, at han er vicedirektør i DA, hvor han har været ansat siden 1989. Han er ansvarlig for DA's internationale forbindelser og er DA's repræsentant i Bruxelles. Han deltog i forhandlingerne om rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. I den forbindelse blev betydningen af udtrykket "ansættelsesvilkår" ikke forhandlet mellem parterne, men måske drøftet internt på hver side. En eventuel forhandling om lønvilkår ville være blevet til-sidesat af Ministerrådet, jf. Traktatens artikel 137, som undtager lønforhold fra de fællesskabsretlige initiativer, der kan tages i henhold til bestemmelsen. Det er evident, at en rammeaftale ikke kunne være indgået, hvis lønforhold skulle have indgået i forhandlingerne. Under forhandlingsforløbet blev Kommissionens juridiske tjeneste spurgt, om lønforhold kunne forhandles. Han mener ikke, at der kom noget klart svar. Derfor holdt arbejdsgiversiden sig til traktatteksten. Der var efter hans opfattelse fra starten ingen tvivl om, at lønforhold ikke ville blive taget op under forhandlingerne om henholdsvis del-tidsansættelse og tidsbegrænset ansættelse.

Under de senere forhandlinger om direktivet om vikararbejde blev lønforhold bragt på bane, uden at det dog førte til en aftale. Han har herefter delta-get i forhandlinger om forhold for telearbejdere og om stress. I disse tilfælde har lønforhold ikke været inddraget.

Han har ikke deltaget i forhandlingerne om den nationale gennemførelse af direktivet om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Allan Carlsen, der er restauratør, har forklaret, at han gennem 20 år har siddet i arbejdsgiverudvalget, de seneste år som forhandlingsleder. Der er stort set identitet mellem hovedoverenskomsten og færgesoverenskomsten. Det er ikke rigtigt, som det har været hævdet, at RBF og dette forbunds forgænger gennem årtier har fremsat krav om ligestilling mellem fastansatte og reserver. I øvrigt er reserverne ikke dårligere stillet, idet de bl.a. får et tillæg på 10 % til minimaltimelønnen. De fastansatte ligger på normale arbejdsdage få kroner over minimaltimelønnen og således nogle kroner under reserverne. Får RBF medhold i denne sag, vil det medføre en lønforskel på 10-15 kroner pr. time i reservernes favør, hvis de beholder 10 % tillægget.

Under overenskomstforhandlingerne i 2000 blev tidsbegrænset ansættelse ikke drøftet, og RBF fremsatte ikke krav om implementering af direktivet herom.

Parternes argumenter

RBF har gjort gældende, at udtrykket "ansættelsesvilkårene" i § 4 i aftalen af 7. august 2002 mellem LO og DA (implementeringsaftalen) omfatter lønforhold. Dette følger af en almindelig sproglig forståelse af udtrykket. Det samme udtryk er anvendt i § 4 i den rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der

blev gennemført ved Rådets direktiv Ø/70/EF af 28. juni 1999, og udtrykket må forstås på samme måde i de to aftaler. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at Kommissionen, som fremsatte forslaget til direktivet, anså lønforhold for at være indeholdt i udtrykket "ansættelsesvilkårene". Lovgivningsmagten i Danmark er af samme opfattelse, hvilket fremgår af bemærkningerne til forslaget til § 4 i lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse, idet det heri anføres, at begrebet ansættelsesvilkår anses for at være synonymt med begrebet løn- og arbejdsvilkår. Ved denne lov gennemførtes direktivet for lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst var sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet om rammeaftalen. DA har da heller ikke - hverken forud for eller i forbindelse med indgåelsen af implementeringsaftalen - taget afstand fra den forståelse, at lønforhold er omfattet af ansættelsesvilkårene. RBF er uenig i HORESTA-A's fortolkning af traktatens artikel 137, stk. 5, og finder i øvrigt, at praksis vedrørende fortolkningen af andre diskriminationsbestemmelser, f.eks. ligebehandlings og ligelønslovgivningen, støtter RBF's fortolkning af direktivet og dermed implementeringsaftalen.

Der er endvidere ikke indbygget nogen bagatelgrænse for, hvor kort tid en tidsbegrænset ansættelse kan vare for at være omfattet af aftalen, jf. definitionen i § 3. Det gøres derfor gældende, at reservemedhjælperen er omfattet af implementeringsaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Det fremgår af overenskomsten mellem RBF og HORESTA-A om færgerestauranter, at reservemedhjælperen ikke har samme ret til tillæg for arbejde på helligdage som fastansatte medhjælperen, og at de - i modsætning til de fastansatte - ikke får tillæg for arbejde på lørdage efter kl. 14, aftener efter kl. 18 eller for natarbejde, selv om de udfører samme arbejde som de fastansatte. Dette kan langt fra opvejes af nytårsaftenstillægget til reserverne eller af 10 % tillægget, hvorved bemærkes, at den reelle gennemsnitlige timeløn for fastansatte medhjælperen er højere end den gennemsnitlige timeløn for reservemedhjælperen.

Det bestrides, at denne forskelsbehandling mellem fastansatte medhjælperen og reservemedhjælperen er begrundet i objektive forhold. Det er op til HORESTA-A at godtgøre, at der foreligger en objektiv grund til forskelsbehandlingen, og et sådant bevis er ikke ført. Forskelsbehandlingen strider derfor mod § 4 i implementeringsaftalen.

Konsekvensen heraf er, at Scandlines Catering A/S i hvert fald siden aftalens indgåelse den 7. august 2002 har været forpligtet til at aflønne reservemedhjælperne for arbejde på ubekvemme tidspunkter på samme vilkår som de fastansatte. Derfor må virksomheden efterbetale de manglende beløb fra denne dato og frem. Dette er i øvrigt i overensstemmelse med, hvad der er fastsat i implementeringslovens § 8, stk. 2.

Over for HORESTA-A's selvstændige påstand gøres det gældende, at der hverken er tradition eller konkret grundlag for at kræve genforhandling af dele af overenskomsten i en situation som den foreliggende. Der foreligger ikke sådanne bristede forudsætninger, at et krav om genforhandling kan komme på tale. Det bemærkes i øvrigt, at direktivet var kendt, da overenskomsten blev fornyet i 2000.

HORESTA-A har gjort gældende, at lønforhold i denne sammenhæng falder uden for EU's kompetence, jf. traktatens artikel 137, stk. 5. Dette er i modsætning til artikel 141, som udtrykkeligt anfører, at der kan træffes fællesskabsbestemmelser til sikring af princippet om ligeløn mellem mænd og kvinder. Rådets direktiv 1999/7U/EF af 28. juni 1999 er udstedt i medfør af traktatens artikel 139, jf. artikel 137, og rammeaftalens § 4 må derfor forstås således, at den fastslår, at ansættelsesvilkårene, men ikke lønvilkårene, for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte. Da det har været tanken at overføre rammeaftalen direkte uden at overimplementere direktivet herom, hvilket også fremgår af ordlyden, må § 4 i DA-LO aftalen af 7. august 2002 forstås på samme måde. Aflønningen af reservemedhjælpere i henhold til overenskomsten for færgerestauranter er allerede derfor ikke i strid med denne aftale.

Hvis lønforhold findes at være omfattet af implementeringsaftalens § 4, gøres det gældende, at EU-retten generelt anerkender, at helt kortvarige ansættelsesforhold - der må forstås som ansættelsesforhold på mindre end en måned, jf. f. eks. ansættelsesbevisdirektivets artikel 1, stk. 2, litra a - ikke nødvendigvis har krav på samme beskyttelse som længerevarende ansættelsesforhold. Ansættelse af reservemedhjælpere er helt kortvarige ansættelsesforhold, som derfor ikke er omfattet af beskyttelsen i direktivet om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, og aflønningen af reservemedhjælpere er således ikke i strid med implementeringsaftalens § 4. Det bemærkes herved, at implementeringsloven (lov nr. 370 af 28. maj 2003) ikke finder anvendelse på dette område, jf. lovens § 2, stk. 1, og bemærkningerne til lovforslaget kan derfor ikke tillægges betydning for fortolkningen af DA-LO aftalen om implementering af direktivet. Det bemærkes videre, at der ikke kan lægges vægt på forhandlingerne om vikardirektivet, idet disse forhandlinger ikke førte til noget resultat, og det kan ikke vides, hvordan et sådant direktiv i givet fald var kommet til at se ud.

Selv om reservemedhjælpernes ansættelsesforhold ikke måtte anses som helt kortvarige, er aflønningen af reservemedhjælperne alligevel ikke i strid med § 4 i implementeringsaftalen, idet aflønningen i henhold til færgeoverenskomsten efter en samlet betragtning ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

For det tilfælde, at manglende betaling af forskudttidstillæg og det lavere helldagstillæg til reservemedhjælperne måtte anses for at føre til, at ansættelsesvilkårene for reservemedhjælperne er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, må der lægges vægt på, at disse mindre gunstige vilkår er resultatet af årtiers forhandlinger og aftaler mellem overenskomstparterne. Der er derved skabt en administrativ enkel lønstruktur, som ikke er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed. De opnåede overenskomstresultater hviler på parternes økonomiske forudsætninger. Også RBF kendte ved overenskomstfornyelsen i 2000 direktivet om rammeaftalen uden af den grund forud for eller under overenskomstfornyelsen at give udtryk for, at lønstrukturen for reserverne fandtes at være i strid med direktivet. Den af parterne aftalte lønstruktur har sikret, at der tages hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende inden for erhvervet. Forskelsbehandlingen er derfor begrundet i objektive forhold, og også af denne grund er lønforholdene for reservemedhjælperne ikke i strid med § 4 i implementeringsaftalen.

Til støtte for den selvstændige påstand har HORESTA-A gjort gældende, at hele grundlaget for overenskomsten vil blive forrykket, hvis RBF får medhold i sine påstande. RBF må bære risikoen for, at forbundet ikke under overenskomstforhandlingerne i 2000 gjorde opmærksom på, at man så et problem i forhold til direktivet, idet spørgsmålet ellers var blevet forhandlet under hensyntagen til de økonomiske rammer for overenskomsten. Heller ikke i 2004 har RBF bragt problemstillingen op under forhandlingerne om overenskomstfornyelsen. En eventuel afgørelse til fordel for RBF bør i hvert fald alene have virkning for fremtiden.

Begrundelse og konklusion

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmanden, som udtaler:

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 har til formål at gennemføre rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999 mellem de generelle tværfaglige europæiske organisationer EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation), UNICE (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa) og CEEP (Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder). Hverken direktivet eller rammeaftalen indeholder en definition af begrebet "ansættelsesvilkårene" og siger intet udtrykkeligt om, hvorvidt lønforhold er omfattet af begrebet. Heller ikke de foreliggende oplysninger om direktivets og rammeaftalens tilblivelse kan med sikkerhed afgøre, om det har været tilsigtet, at lønforhold skulle være omfattet af "ansættelsesvilkårene", eller om det tværtimod har været tilsigtet, at dette ikke skul-

le være tilfældet. Efter opmandens opfattelse er det imidlertid ikke af afgørende betydning for udfaldet af denne sag at tage stilling til dette spørgsmål.

Direktivet om rammeaftalen blev implementeret i Danmark, dels ved en række aftaler mellem de overenskomstbærende parter og aftalen af 7. august 2002 mellem DA og LO, som er gældende for denne sags parter, dels ved lov nr. 370 af 28. maj 2003 for så vidt angår lønmodtagere, der ikke ved kollektiv overenskomst var sikret mindst samme rettigheder, som følger af direktivet. Både DA-LO aftalen og loven fastslår i § 4, at "ansættelsesvilkårene" for tidsbegrænset ansatte ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

For så vidt angår brugen af begrebet "ansættelsesvilkår" i lovens § 4, kan det lægges til grund, at begrebet i lovens forstand omfatter lønforhold, jf. § 4, stk. 2, og bemærkningerne til lovforslaget. DA-LO aftalens § 4 indeholder - i modsætning til et tidligere aftaleudkast - ikke en udtrykkelig henvisning til lønvilkår. Det må imidlertid lægges til grund, at begrebet "ansættelsesvilkår" efter sædvanlig arbejdsretlig sprogbrug omfatter løn- og arbejdsvilkår, jf. f.eks. bemærkningerne til § 4 i lovforslaget og Ole Hasselbalch, Tidsbegrænset Ansættelse, 2003, side 70. Når begrebet "ansættelsesvilkår" uden forbehold er anvendt i aftalen mellem de to modstående hovedorganisationer på arbejdsmarkedet, må begrebet derfor mest nærliggende forstås som også omfattende lønforhold.

Der er ikke belæg for i DA-LO aftalen at indlægge den begrænsning, at den tidsbegrænsede ansættelse skal have en vis udstrækning for at være omfattet af aftalen. Aftalen omfatter derfor også de i sagen omhandlede reservemedhjælpere, som ansættes fra dag til dag. Deres ansættelsesvilkår, herunder lønforhold, må således ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i "objektive forhold". Udtrykket "objektive forhold", der ligeledes anvendes i implementeringsloven, må antages at være skrevet af efter rammeaftalen, som i den danske version og i en lang række andre versioner af rammeaftalen anvender dette udtryk. Det må lægges til grund, at "objektive" mest nærliggende skal forstås som "saglige", jf. herved den tyske version af rammeaftalen samt Ole Hasselbalch, Tidsbegrænset Ansættelse, side 72.

Den omstændighed, at reservemedhjælpere i modsætning til fastansatte medhjælpere ikke får udbetalt forskudttidstillæg og får et mindre helligdagstillæg, bevirker, at deres lønforhold til en vis grad er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte medhjælpere, selv når der tages hensyn til 10 % tillægget til timelønnen og nytårstaftentillægget.

Denne forskelsbehandling findes imidlertid at være sagligt ("objektivt") begrundet. Der lægges herved vægt på, at de overenskomstmæssige bestemmelser om aflønning af reservemedarbejdere og fastansatte medarbejdere er resultatet af forhandlinger - i forbindelse med adskillige overenskomstfornyelser - mellem to modstående organisationer på arbejdsmarkedet, og som derfor må tages som udtryk for, hvad begge parter under hensyn til en samlet overordnet vurdering har anset for acceptable lønforhold, også for reservemedhjælperne. Parterne har derved skabt en enkel lønstruktur for medarbejdere, der ansættes fra dag til dag, og har inden for overenskomstrådet taget hensyn til de særlige og omskiftelige forhold i erhvervet. Der lægges endvidere vægt på, at forskellen mellem aflønningen af reservemedhjælper og fastansatte medhjælper samlet set forekommer beskeden.

Herefter tages HORESTA-A's påstand om frifindelse for RBF's påstande til følge, og der skal derfor ikke tages stilling til HORESTA-A's selvstændige påstand.

Thi bestemmes

HORESTA-A for Standlines Catering A/S frifindes for de påstande, som RBF har nedlagt under denne sag.

Hver part skal betale egne omkostninger og halvdel af opmandens honorar.

Stikord

A		G	
afskedigelse	36, 57	godtgørelse	55, 57
akkorder	46	Grønland	60
alder	33, 49		
anciennitet	36, 38	I	
ansættelsesbevisloven	20, 33	ikke-forskelsbehandling	36
ansættelsessituation	36	ikrafttræden	60
ansættelsesvilkår	36, 38, 56	informationspligt	52
B		J	
barselsvikar	45	jobklausuler	26
begivenhedsbegrænset ansættelse	32	K	
bevisbyrden	32	karenstid	38
bod	52	kollektiv overenskomst	16
		kollektive overenskomster	10
C		L	
civile domstole	59	lov om tidsbegrænset ansættelse	5
D		løn	57
direktivet om tidsbegrænset ansættelse	61	lønmodtagerbegrebet	27
E		M	
eksisterende beskyttelsesniveau	10	medarbejderrepræsentanter	54
elever	17	mindste grænse	10, 31
		misbrug	39
F		O	
faglig uddannelse	52	objektive forhold	36, 37
fagretlige system	59	objektive omstændigheder	39
flere på hinanden følgende	40, 45	offentlige sektor	14
forfald	45	offentligt støttede programmer	17
forflyttelse	36	omfattet af loven	16
formål	14	omgåelse	42
fornylse	39, 60	opgavebegrænset ansættelse	31
forskelsbehandling	36, 37	opgavebestemte akkorder	46
funktionærlov	10, 20, 42	opsigelsesregler	11
Færøerne	60	orlov	45

P		V	
pension	57	vikarbureau	17
personer	16	vikarforhold	19
praksis	42, 45	væbnede styrker	18
pro rata princip	9		
projektarbejde	48	Å	
		åremålstillæg	36
R			
Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse	65		
S			
samarbejdsudvalg	54		
samme arbejde	34		
sammenlignelige fastansatte	34		
sanktion	55		
sikkerheds- og tillidsrepræsentant	54		
sikkerhedsudvalg	54		
større virksomheder	46		
sygdom	46		
sygevikar	46		
sæsonansatte	48		
sæsonansættelser	44		
T			
tidligere praksis	42		
tidsbegrænset ansat	31		
tidsbestemte akkorder	46		
tidsmæssig sammenhæng	44		
tilbagetrækningsalder	33		
tillidsrepræsentant	54		
tilsvarende arbejde	34		
U			
udbedring	46		
uforudsigelige forfald	46		
undervisnings- og forskningsvirksomhed	50		