



# Lovtidende A

2008

Udgivet den 16. september 2008

11. september 2008.

Nr. 907.

## Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov om tidsbegrænset ansættelse, jf. lov nr. 370 af 28. maj 2003 med de ændringer, der følger af § 3 i lov nr. 1155 af 19. december 2003.

**§ 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, udførelsen 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.

**§ 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 og bestemmelserne om åremålsansættelse i lov om tjenestemænd. Det gælder f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,

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

- 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 selv-ejende 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 håndarbejds-skoler 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.

---

Lov nr. 1155 af 19. december 2003. om ændring af lov om tjenestemænd, lov om tjenestemandspension og lov om tidsbegrænset ansættelse og om ophævelse af lov om åremålsansættelse af tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår og lov om kongelig udnævnelse og åremålsansættelse af visse tjenestemænd (Løn ved nedrykning, tjenestefrihed, kongelig udnævnelse og åremålsansættelse), som ændrer lovens § 5, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

#### § 4

*Stk. 1.* ---Loven træder i kraft den 1. januar 2004, ---.

*Stk. 2.* ---.

*Stk. 3.* ---.

*Stk. 4.* ---.

*Stk. 5.* ---.

*Stk. 6.* ---.

*Beskæftigelsesministeriet, den 11. september 2008*

CLAUS HJORT FREDERIKSEN

/ Lise Fangel