

Dette gælder ikke det private område.

Orientering om ændring af overenskomsternes bestemmelser om grænsen mellem månedslønnede og timelønnede (fjernelse af 8-timers grænsen)

Der har efter henvendelse fra KL (og senere RLTN) været optaget forhandlinger med henblik på at fjerne 8 timers grænsen i overenskomster og aftaler. Baggrunden var en henvendelse til den danske regering fra EU Kommissionen om manglende overholdelse af deltidsdirektivet, idet varigt ansatte med mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse blev forskelsbehandlet i strid med deltidsaftalen/deltidsdirektivet, da de ikke var ikke omfattet af en række regler, der kun gælder for månedslønnede, fx løn under sygdom og barsel og visse pensionsrettigheder

Der er både aftalt ændringer af de generelle KTO aftaler og af de enkelte overenskomster.

Ændringerne træder på KLS område i kraft den 1. august 2014 og på regionernes område den 1. september 2014, og får også betydning for allerede ansatte, der nu er på timeløn, fordi de er varigt ansat til mindre end 8 timers beskæftigelse ugentligt. De vil nu blive overført til månedsløn.

Ændringerne i overenskomsterne går i store træk ud på, at fjerne 8 timers grænsen, så man ikke længere skal være ansat til mere end 8 timer i mere end en måned for at komme på månedslønsbestemmelser. Fremover skal man være ansat mere end en måned, uagtet hvilket timetal man har. Ansatte der er ansat til fx 7 timer om ugen, varigt, vil fra 1. august 2014 skulle på månedsløn.

Medarbejdere, der er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, er timelønnede.

Ændringerne i overenskomsterne er sket i bestemmelsen om afgrænsning mellem månedslønnede og timelønnede, om pensionsrettigheder og om opsigelsesvarsler. Derudover har der i ganske få overenskomster vist sig særlige problemstillinger, som er forhandlet med arbejdsgiverne, eksempelvis spørgsmålet om pligt til deltagelse i koloniophold for ansatte med få timers beskæftigelse ugentligt.

I dag står der følgende i bestemmelsen om afgrænsning mellem månedslønnede og timelønnede:

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med månedsløn,

og

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med timeløn.

Fremover vil samme bestemmelse komme til at se således ud:

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn

og

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn

Derudover er der ændret i pensionsbestemmelserne, så de stort set alle kommer til at se således ud fremover:

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i "Pensionskassens navn" for "stillingsbetegnelse", som

1. er fyldt 21 år, og
2. har mindst 10 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år

Karensbestemmelsen om, at det kun var ansættelse over 8 timer der regnes med ved opgørelsen af den forudgående beskæftigelse, falder bort 1. august og 1. september 2014.

For dem der forbliver timelønnede, dvs. dem der ikke er ansat til varig beskæftigelse, gælder 8 timers grænsen stadig ved optjening af anciennitet til pensionsordningen. KL var af den opfattelse, at man godt kunne opretholde en 8 timers grænse på dette felt.

Der er derudover sket mindre ændringer på nogle af FOAs overenskomster. På et antal overenskomster har man haft særlige opsigelsesbestemmelser for timelønnede ansat til varig beskæftigelse. Disse bestemmelser får de ansatte med over som en individuel ret. Særligt på Kost/serviceområdets overenskomster har de haft opsigelsesbestemmelser for timelønnede, der vil være bedre end nuværende månedslønsbestemmelser, de næste 3 år.

På de overenskomster, der er omfattet af koloniaftalen på det pædagogiske døgnområde, vil der være en mindre ændring i koloniaftalen, hvor timelønnede ansat til varigt beskæftigelse, kunne vælge at sige fra til deltagelse på koloni eller ferierejser. Det kan man ikke som månedslønnet. Der er derfor kommet en passus i aftalen, hvor parterne opfordrer ledelsen til at se bort fra månedslønnede med meget lavt timetal, ved deltagelse på koloni eller ved ferierejser.

Overenskomsten for Handicappedsagere er ikke ændret. Det skyldes, at vi har anlagt en voldgift, der handler om betaling for helligdage for timelønnede. Det er i øvrigt den overenskomst, der har flest timelønnede med varig beskæftigelse. Der er enighed mellem parterne om, at ændringerne først implementeres, når uenigheden er afgjort.

De nye rettelser vil blive lagt på nettet, når underskriftsprocessen er færdiggjort, og vi har de færdige overenskomster fra KL.

Derudover er 4 KTO aftaler rettet til ift. ændringerne i 8 timers grænsen. Det er:

- Rameaftale om deltidarbejde
- Gruppelivsftalen
- Opsamlingsordningen
- Aftale om beskæftigelsesanciennitet

KTO har den 4. juli 2014 udsendt orientering herom, se

<http://www.kto.dk/udsendelser/2014/07-juli/04-ophaevelse-af-8-timers-graense-varigt-ansatte-timeloennede-bliver-maanedsloennede.aspx>

Forbundet opfatter ændringerne som positive, da ændringerne indebærer yderligere rettigheder til medlemmer med varig ansættelse på få timer.

Ændringerne indebærer, at medlemmer ansat til mindre end 8 timer opnår vilkår efter funktionærloven, som det er aftalt i overenskomsterne, mens selve funktionærloven, der også opererer med en 8 timers grænse tilsyneladende ikke planlægges ændret.

Ændringerne indebærer også, at medlemmer, der kan få supplerende dagpenge, skal anmode om frigørelsesattest, da man som månedslønnet ansat har en opsigelsesvarsel overfor arbejdsgiver på en måned til en måneds udgang.

Ændringerne gælder også for fleksjobansatte der er varigt ansatte på et lavt timetal.

Aftale om ansættelsesbeviser indeholder også en 8 timers grænse, men den har KL afvist at fjerne med henvisning til, at den har særlig hjemmel i direktivet.