

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE

SUNDHEDSKARTELLET

RAMMEAFTALE  
OM  
DELTIDSARBEJDE

Aftalen er en sammenskrivning af de enslydende aftaler, der er indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte samt Sundhedskartellet

---

2014

## Indholdsfortegnelse

§ 1. FORMÅL.....	3
§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 3. DEFINITIONER.....	4
§ 4. PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING .....	5
§ 5. MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE.....	5
§ 6. TVISTER .....	6
§ 7. IKRAFTTRÆDEN, GENFORHANDLING OG OPSIGELSE.....	6

## BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN

### ALMINDELIGE BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE (Business Europe) og EFS (ETUC)<sup>1</sup>) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. RLTN og KTO implementerede direktivet i 1999.

**\*\*NYT\*\***

### SPECIELLE BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som RLTN og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv, samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

**Parterne har pr. 1. september 2014 hermed ophævet en tidligere fastlagt grænse på gennemsnitligt 8 timers ugentligt arbejde.**

**Bestemmelser om en gennemsnitlig ugentlig 8-timers grænse i de enkelte overenskomster og aftaler er som følge heraf ligeledes aftalt fjernet, således at timelønsansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra 1. september 2014 overgår til månedsløn. I de enkelte overenskomster og aftaler kan der dog ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer.**

## § 1. FORMÅL

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt

---

1

CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere  
UNICE (Business Europe), den europæiske organisation for private arbejdsgivere  
EFS (ETUC), den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene i regionerne og hos lønmodtagerne.

## § 2. ANVENDELSESOMRÅDE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

**Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.**

*Stk. 2.*

**Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.**

**Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, med mindre der indgås anden aftale mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation.**

*Stk. 3.*

Aftalen omfatter ikke løst ansatte.

***BEMÆRKNING:***

***Løst ansatte er ansatte, der ansættes midlertidigt, og hvor ansættelsen højest varer en måned (fx fra den 15. februar til den 14. marts).***

## § 3. DEFINITIONER

*Stk. 1.*

Deltidsansat: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

*Stk. 2.*

En sammenlignelig fuldtidsansat: En fuldtidsansat i samme region/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme region/ansættelsessted, 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 regionale arbejdsmarked.

#### § 4. PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

*Stk. 1.*

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

*Stk. 2.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*I § 4, 2, i direktivet fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis".*

*Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.*

*Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.*

*Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 10/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3.*

For deltidsansatte gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

**BEMÆRKNING:**

*I de enkelte overenskomster og aftaler kan der desuden ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer ugentligt.*

#### § 5. MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Så vidt muligt bør den enkelte region/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i regionen/ansættelsesstedet,
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,

- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i regionen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i regionen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet, samt
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i regionen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

**BEMÆRKNING:**

***RLTN og KTO har i aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, der blev indgået i 2007, skabt rammer for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid. Når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har regionen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte, som er på deltid, før timerne oplås eksternt eller udbydes til andre. Regionernes tilbudspligt gælder for deltidsansatte på tjenestestedet.***

*Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.*

*Stk. 2.*

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af regionale driftskrav.

§ 6. TVISTER

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem RLTN og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af den 3. december 2010 / mellem RLTN og Sundhedskartellet af den 1. april 2008.

§ 7. IKRAFTTRÆDEN, GENFORHANDLING OG OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Aftalen træder i kraft den 1. september 2014 og erstatter rammeaftale om deltidsarbejde af 13. september 2002 / 19. april 2007 med Sundhedskartellet.

*Stk. 2.*

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelse skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 19. august 2014

For RLTN:  
Signe Friberg Nielsen  
/ Ole Lund Jensen

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE:  
Anders B. Christensen  
/ Helle Basse

København den 26. september 2014

For RLTN:  
Signe Friberg Nielsen  
/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:  
Grete Christensen  
/ Helle Varming

11.28.1  
Side 8