



Sagsnr.: 3418.296  
HW/AMH  
Direkte tlf.nr.: 3347 0621  
4. juli 2014

Til  
KTO's medlemsorganisationer og  
organisationer i Sundhedskartellet

**Vedr.: Ophævelse af 8-timers grænse - varigt ansatte timelønnede bliver månedslønnede**

- ./ KTO har den 4. juni 2014 indgået vedlagte forhandlingsprotokollat med KL. Med forhandlingsprotokollatet er parterne enige om, at ansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 8 timer fremover sidestilles med ansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover forudsat, at pågældende er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse. Ændringen er implementeret i en række generelle aftaler, jf. nedenfor, samt i de enkelte overenskomster og aftaler. Ændringen træder i kraft den 1. august 2014.
- ./ Efterfølgende har KTO, Sundhedskartellet og RLTN også indgået en tilsvarende aftale på det regionale område, jf. vedlagte forhandlingsprotokollat af 26. juni 2014. Ændringerne er på tilsvarende vis implementeret i en række generelle aftaler, samt i de enkelte overenskomster og aftaler. Ændringerne på det regionale område træder af praktiske og implementeringsmæssige hensyn i kraft den 1. september 2014.

De foretagne ændringer af de generelle aftaler på KL-området og RLTN-området er indholdsmæssige identiske. Tilsvarende er der i forhold til ændringer af overenskomster og aftaler, med mindre andet konkret er aftalt, søgt identitet mellem de to arbejdsgiverområder.

Forhandlingerne blev optaget på grund af, at EU-kommissionen i åbningsskrivelse nr. 2011/4080 har fundet, at Danmark har tilsidesat de forpligtelser, der påhviler i henhold til deltidsdirektivet.

De indgåede aftaler indebærer, at medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer pr. uge overgår fra timeløn til månedsløn forudsat, at de er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse. Ændringerne vedrører både nuværende og fremtidigt ansatte.

For ansatte der hermed overgår fra timeløn til månedsløn er der generelt tale om forbedrede vilkår – fx bedre opsigelsesbestemmelser og løn under sygdom og barsel.

Fremover vil det således kun være medarbejdere, der er ansat til højst en måneds beskæftigelse, der vil kunne ansættes på timeløn, medmindre andet særskilt og ud fra konkrete objektive grunde er aftalt i overenskomsten.

### **Fire generelle aftaler konsekvensrettet**

Som konsekvens af aftalen er der sket ændring af fire generelle aftaler på henholdsvis KL's og RTLN's område. Ændringerne af aftalerne er politisk godkendt, idet aftaler/protokollater først vil blive underskrevet efter sommerferien.

#### *Rammeaftale om deltidsarbejde*

- ./.. I den nye tilrettede Rammeaftale om deltidsarbejde på henholdsvis KL-området og RTLN-området er 8-timers grænsen fjernet med virkning fra ikrafttrædelsestidspunktet, og aftalen er redaktionelt ajourført. "Løstansatte", der ikke er omfattet af aftalen, er præciseret til medarbejdere, der højst er ansat til 1 måned (timelønnede). Rammeaftale om deltidsarbejde erstatter den hidtidige aftale på henholdsvis KL-området og RTLN-området. Rammeaftalen på de to områder vedlægges.

#### *Aftale om gruppelevsfor sikring for tjenestemænd og visse andre ansatte*

- ./.. I vedlagte protokollat på henholdsvis KL-området og RTLN-området er 8-timers grænsen i aftalen fjernet med virkning fra ikrafttrædelsestidspunktet, således at medarbejdere med mere end 1 måneds beskæftigelse er omfattet af aftalen, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer om ugen.

#### *Aftale om pensionsordning for visse ansatte (Opsamlingsordningen)*

- ./.. I vedlagte protokollat på henholdsvis KL-området og RTLN-området er 8-timers grænsen i aftalen fjernet med virkning fra ikrafttrædelsestidspunktet, således at medarbejdere med mere end 1 måneds beskæftigelse kan omfattes af aftalen, uanset om beskæftigelsen er fastsat til over eller under 8 timer om ugen.

#### *Aftale om beskæftigelsesanciennitet*

- ./.. I den nye aftale om beskæftigelsesanciennitet på henholdsvis KL-området og RTLN-området er 8-timers grænsen fjernet med virkning fra ikrafttrædelsestidspunktet. Desuden er der som følge af afgørelse i faglig voldgift om timelønnedes adgang til at optjene beskæftigelsesanciennitet foretaget tilpasning af aftalen, således at der alene optjenes fuld beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse på mere end 1 måned, jf. også udsendelse til medlemsorganisationerne den 24. juni 2014. Aftale om beskæftigelsesanciennitet erstatter den hidtidige aftale på henholdsvis KL-området og RTLN-området. Aftalen på de to områder vedlægges.

Der tages forbehold for tekniske og redaktionelle ændringer af ovenstående aftaler i forbindelse med færdiggørelse af underskriftseksemplarer af aftalerne.

#### *Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet*

Både KL og RTLN afviste under forhandlingerne et ønske fra KTO om fjernelse af 8-timers grænsen i aftalen med henvisning til bl.a. lovgivning og direktivtekst. KL og RTLN anbefaler dog kommuner og regioner at udfærdige ansættelsesbreve til ansatte, der som led i fjernelsen af 8-timers grænsen overgår til månedsansættelse.

### **Fleksjobansatte**

Fra 1. januar 2013 og til ikrafttrædelsen af de nye aftaler gælder, at alene fleksjobansatte, der udfører funktionærarbejde, har haft ret til løn under sygdom, barsel mv. uanset, hvor mange timer om ugen, de arbejder.

Efter ikrafttrædelsen gælder, at fleksjobansatte, der er ansat i mere end 1 måned på under 8 timer om ugen bliver månedslønnede, uafhængigt af om de udfører funktionærarbejde. Ændringen sker pga. at fleksjobansatte ansættes efter den gældende overenskomst, hvorved fjernelsen af 8-timers grænsen betyder, at de bliver omfattet af funktionærloven, medmindre der er aftalt afvigelser herfra i overenskomsten.

### **Betydning i forhold til ret til supplerende dagpenge**

For ansatte, der som led i fjernelsen af 8-timers grænsen overgår til ansættelse som månedslønnet, kan det få betydning for retten til eventuelt supplerende dagpenge. Det følger af bestemmelserne om arbejdsløshedsforsikring, at ansatte, hvor der i henhold til lov eller kollektiv overenskomst eller aftale gælder et opsigelsesvarsel, kan få supplerende dagpenge, hvis pågældende får en frigørelsesattest fra sin arbejdsgiver. Frigørelsesattesten indebærer, at arbejdsgiver ser bort fra den ansattes opsigelsesvarsel. Både KL og RLTN har meddelt, at spørgsmål om imødekommelse af en anmodning om en frigørelsesattest må ske som i dag – konkret og i den enkelte kommune/region.

KTO opfordrer medlemsorganisationerne til at være opmærksom herpå i forbindelse med rådgivning af medlemmer, der som led i fjernelse af 8-timers grænsen overgår til ansættelse som månedslønnet, i forhold til spørgsmålet om frigørelsesattest og supplerende dagpenge.

Såfremt der måtte være spørgsmål til ovenstående, kan der rettes til Henrik Würtzenfeld på tlf. 3347 0621 eller e-mail [hw@kto.dk](mailto:hw@kto.dk).

Med venlig hilsen

Helle Basse

Astrid Marianne Hjortø