

Rammeaftale om deltidsarbejde

§ 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
- 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 på H:S-institutionerne og hos lønmodtagerne.

§ 2. Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter ansatte

- i H:S med tilhørende institutioner
- ved Amager Hospital
- ved selvejende institutioner, hvormed H:S har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke H:S med bindende virkning kan indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3. Definitioner

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 på samme ansættelsessted/i H:S, 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 på samme ansættelsessted/i H:S, 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 øvrige offentlige arbejdsmarked.

§ 4. Princippet om ikkeforskelsbehandling

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.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) 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 $\frac{10}{37}$ i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3. For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4. Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

H:S og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt, hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.