

De gældende kriterier for anvendelse af åremålsansættelse bygger på en drøftelse i Lønningsrådet i 1973. Kriterierne er gengivet i cirkulære nr. 188 af 7. november 2001, der i pkt. 3 indeholder følgende bestemmelse:

»3. Kriterier for anvendelse af åremålsansættelse

I overensstemmelse med de af Lønningsrådet afgivne udtalelser bør følgende kriterier lægges til grund ved vurderingen af, om åremålsansættelse bør etableres:

- 1) Tidsbegrænset ansættelse i stillinger, for hvilke det gælder, at arbejdsopgaven eller udpegningen til hvervet er tidsbegrænset, og hvor tidsbegrænsningen er klar og af væsentlig betydning i relation til opgaven eller den udpegede person.
- 2) Ansættelse i stillinger, om hvilke det kan forudses, at forventede ændringer i opgaver, organisation og struktur med en vis sandsynlighed vil ændre den pågældende stillings indhold.
- 3) Ansættelse i stillinger, der stiller særlige krav til fornyelse i forskningsmæssig, kunstnerisk, merkantil, teknisk eller anden kreativ henseende, og for hvilke kravene til fornyelse har en selvstændig, konkret begrundet betydning.
- 4) Ansættelse i visse stillinger i Grønland, om hvilke det gælder, at opgavefordelingen mellem staten, hjemmestyret og de grønlandske kommuner samt hensynet til udskiftningen med mellemrum af udsendte tjenestemænd danner selvstændig begrundelse for åremålsansættelse i Grønland.

...«

Ansættelse som dommer og retsassessor kan kun ske som varig ansættelse, jf. tjenestemandslovens § 34, stk. 1.

5.1.3. Åremålets længde, forlængelse af åremålsansættelse og genansættelse på åremål

Åremålsansættelse sker efter åremålslovens § 3 for et tidsrum af mellem 3 og 6 år. Åremålsansættelsen kan forlænges med indtil i alt 3 år. Genansættelse kan finde sted efter fornyet opslag.

§ 5 i den rammeaftale, der er knyttet til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, Unice og CEEP, indeholder følgende bestemmelse:

»Bestemmelser om misbrug

- 1) For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlems-

staterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
 - b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
 - c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.
- 2) Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:
 - a) »flere på hinanden følgende«
 - b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold.«

Ved lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse er der fastsat regler til gennemførelse af direktivet. Fristen for gennemførelse af direktivet var 10. juli 2003.

Loven definerer i § 3, stk. 2, en tidsbegrænset ansat som 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, f.eks. en bestemt dato. Åremålsansatte må på den baggrund anses for omfattet af loven.

Efter lovens § 5, stk. 1, kan fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudsigelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
- 2) der følger efter ophør af tids- eller opgavebegrænset akkord, eller
- 3) der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Der er ikke tale om en udtømmende liste over objektive forhold. I bemærkningerne til lovforslaget hedder det bl.a.:

»Om en fornyelse er objektivt begrundet, beror på en konkret vurdering af ansættelsesforholdet eller f.eks. af den konkrete bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der fastlægger rammer eller vilkår for