

# **Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal**

**KL / KTO**

**Oktober 2011**

## Indholdsfortegnelse

<b>Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal .....</b>	<b>4</b>
<b>Forord og indledning .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Formål med aftalen .....</b>	<b>5</b>
1.1. Hvad er formålet med aftalen? .....	5
1.2. Hvad går aftalen i korthed ud på? .....	5
<b>2. Målgruppe .....</b>	<b>7</b>
2.1. Hvem henvender aftalen sig til? .....	7
2.2. Gælder aftalen for tidsbegrænsede ansatte? .....	7
2.3. Er ansatte i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel i målgruppen for aftalen? .....	7
<b>3. Tilbudspigten .....</b>	<b>9</b>
3.1. Hvad har arbejdsgiveren pligt til? .....	9
3.2. Hvad er ledige permanente timer? .....	9
3.3. Hvordan afgrænses tjenestested? .....	10
3.4. Hvilken overenskomstgruppe skal timerne udbydes til? .....	12
3.5. Hvilke undtagelser gælder? .....	12
<b>4. Udbud af ledige timer .....</b>	<b>13</b>
4.1. Hvordan skal udbuddet foregå? .....	13
4.2. Hvad skal drøftes i MED-/samarbejdsudvalg? .....	13
4.3. Hvad skal udbuddet indeholde? .....	14
4.4. Hvordan kan udbuddet konkret foregå? .....	15
4.5. Hvad hvis enkeltpersoner i målgruppen ikke bliver gjort bekendt med udbuddet? .....	15
4.6. Konsekvens af udbud til målgruppen? .....	16
4.7. Kan andre ansøge om stillingen samtidig med målgruppen? .....	16
4.8. Skal der ske et udbud hver gang, der er ledige timer? .....	16
<b>5. Ansøgning om ledige timer .....</b>	<b>17</b>
5.1. Hvordan kan der ansøges om de ledige timer? .....	17
<b>6. Besættelse af udbudte ledige timer .....</b>	<b>19</b>
6.1. Hvem træffer beslutning om besættelse af udbudte ledige timer? .....	19
6.2. Hvilke krav kan der stilles til vurderingen af, hvorledes de ledige timer skal besættes? .....	19
6.3. Kan de ledige timer fordeles på flere? .....	19
6.4. Kan vurderingen alene tage udgangspunkt i arbejdstidstilrettelæggelsessystemer? .....	20
6.5. Hvor mange timer må en medarbejder arbejde i kommunen? .....	21
6.6. Hvad gælder i ansættelsesforholdet? .....	21
6.7. Begrundelse ved afslag .....	21
6.8. Kan der senere aftales en nedsættelse af arbejdstiden? .....	21

<b>7.</b>	<b>Tvisteløsning</b> .....	<b>22</b>
7.1.	Hvordan løses konflikter med udspring i "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal"?	22
<b>8.</b>	<b>Ikrafttræden</b> .....	<b>24</b>
8.1.	Hvornår træder aftalen i kraft? .....	24
<b>9.</b>	<b>Opsigelse</b> .....	<b>24</b>
9.1.	Hvilke konsekvenser har en opsigelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal? .....	24

## Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal

### Forord og indledning

KL og KTO har indgået en aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, som træder i kraft den 1. januar 2008. Med aftalen er der sket en delimplementering af de trepartsaftaler, der blev aftalt som et led i regeringens udspil til en kvalitetsreform. I trepartsaftalerne blev det mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF aftalt, at *”Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv.”*. Hele trepartsaftalens tekst om dette punkt kan ses i forordet til aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal.

I tilknytning til indgåelsen af aftalen var parterne enige om at udarbejde denne vejledning, som støtte til den konkrete anvendelse af aftalen.

I vejledningen gives informationer om aftalens indhold og der gives nogle eksempler på aftalens anvendelse. Vejledningen udkommer elektronisk.

## 1. Formål med aftalen

### 1.1. Hvad er formålet med aftalen?

Aftalen har til formål, at deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer. En række undersøgelser viser, at mange deltidsansatte gerne vil arbejde på fuld tid eller i flere timer, hvis der er mulighed for det. Rekruttering og fastholdelse af nuværende medarbejdere er en vigtig og prioriteret personalepolitisk udfordring i kommunerne.

Grundidéen bag aftalen er altså i højere grad at matche arbejdspladsens behov med medarbejderes ønske om flere timer eller fuld tid.

Med aftalen er der etableret rammer for opfyldelse af dette formål, og der er sendt et signal om, at kommunerne bestræber sig på at tilbyde deltidsansatte flere timer.

### 1.2. Hvad går aftalen i korthed ud på?

Aftalen giver deltidsansatte en fortrinsadgang til at søge ledige timer, når disse opstår som følge af stillingsledighed eller opnormering.

Arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte forinden arbejdsgiveren kan udbyde de ledige timer eksternt eller til andre.

Det er arbejdsgiveren, der som hidtil træffer beslutning om, hvorvidt timer skal genopslås ved stillingsledighed, og det er også arbejdsgiveren, der konkret tager stilling til, hvorvidt deltidsansatte ansøgere til de ledige timer opfylder de stillede kvalifikationer mv. Heri indgår naturligvis hensynet til, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

Aftalen ændrer ikke på de normeringsmæssige forudsætninger i de enkelte kommuner.

Med aftalen skal arbejdsgiveren sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte bliver så enkel og tydelig for ledere og medarbejdere som muligt. Der er endvidere etableret mulighed for, at processen kan tilrettelægges konkret efter lokale behov. Kommunen skal i MED-/samarbejdsudvalg drøfte processen med henblik på at skabe klarhed om kommunens håndtering af aftalen.

I korthed gælder, at:

- Arbejdsgiveren, evt. efter drøftelse i hovedMED/HSU og/eller MED-/samarbejdsudvalg, skal træffe beslutning om afgrænsning af tjenestestedet.
- Arbejdsgiveren efter drøftelse i MED-/samarbejdsudvalg, skal træffe beslutning om udbud, frister mv. for ansøgninger. Arbejdsgiveren konkret skal træffe beslutning om:
  - ledige timer.
  - arbejdsopgaver mv., samt hvilken relevant overenskomstgruppe timerne skal udbydes til.
  - imødekommelse af ansøgninger/ansættelse.

I vejledningen er indholdet i disse beslutninger nærmere uddybet.

**Eksempel 1:**

På Rådhuset opsiger kontorassistent A sin stilling på 21 timer ugentligt i Løn- og Personalekontoret. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes. I kommunen har arbejdsgiveren besluttet, at timerne skal udbydes til deltidsansatte indenfor den overenskomstgruppe på Rådhuset, der matcher stillingsindholdet. Ligeledes har arbejdsgiveren efter drøftelse i MED-/samarbejdsudvalg på Rådhuset besluttet, at timer udbydes på kommunens intranet med en ansøgningsfrist på 2 uger. Arbejdsgiveren beslutter i lyset heraf, at de ledige timer skal udbydes til deltidsansatte på Rådhuset, der er ansat indenfor kontoroverenskomsten.

Arbejdsgiveren behandler efter 2 uger de indkomne ansøgninger. Arbejdsgiveren træffer efter en konkret vurdering beslutning om, at de 21 timer, herunder A's tidligere opgaver mv., fordeles på 3 deltidsansatte (B, C, og D), som hver især er ansat på 30 timer ugentligt. B, C og D er herefter fuldtidsansatte.

## 2. Målgruppe

### 2.1. Hvem henvender aftalen sig til?

Aftalen henvender sig til allerede ansatte, som er på deltid.

Oftest vil der næppe være tvivl om, hvilke ansatte der er på deltid, og dermed er omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

I aftalen er en deltidsansat defineret således: *”Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale arbejdstid, er mindre end den norm for fuldtidsansættelse, der følger af den overenskomst vedkommende er ansat i henhold til”*.

Hvis der i en overenskomst/aftale omkring arbejdstid fx er anført, at ”Arbejdstiden udgør 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede” eller tilsvarende formuleringer, vil et ugentligt timetal herunder være at betragte som deltidsansættelse. Eventuel uklarhed om, hvorvidt en ansat er på deltid eller ej, skal således afgøres på baggrund af den overenskomst/aftale, som vedkommende er ansat i henhold til.

Som eksempel på en fuldtidsansat, der arbejder mindre end 37 timer ugentligt, kan nævnes en socialpædagog, der arbejder efter aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. og har fast tjeneste i aften- og natperioden. En socialpædagog, som er ansat efter disse bestemmelser, og som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer, er fuldtidsbeskæftiget.

### 2.2. Gælder aftalen for tidsbegrænsede ansatte?

Også tidsbegrænsede ansatte, som er på deltid, er omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

Dog er tidsbegrænsede ansatte, hvis ansættelsesforhold er af en varighed på under 1 måned, ikke omfattet. Tilkaldevikarer vil fx således typisk ikke være omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

De timer, som skal udbydes til deltidsansatte i medfør af aftalen, er *”permanente”* timer, jf. afsnit 3.2.

Tidsbegrænsede ansatte, som opnår et højere timetal efter aftalen, vil efter udløb af den tidsbegrænsede ansættelse således fortsætte med et timetal svarende til det udbudte.

### 2.3. Er ansatte i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel i målgruppen for aftalen?

Personer ansat efter rammeaftale om det sociale kapitel kan have en faktisk arbejdstid, som er lavere end den sædvanlige fuldtidsnorm uden, at de dermed er omfattet af definitionen af deltidsansatte. Det gælder fx for:

- Personer ansat i fleksjob, der er oprettet på fuld tid, men hvor der på grund af skånehensyn er en faktisk lavere arbejdstid.
- Dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob, hvor der gælder et timelønsloft.



### 3. Tilbudspligten

#### 3.1. Hvad har arbejdsgiveren pligt til?

Med aftalen følger en pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde permanente ledige timer til allerede ansatte medarbejdere på deltid.

Tilbudspligten gælder i forhold til ansatte på tjenestestedet, og som udgangspunkt i forhold til deltidsansatte indenfor den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til. Det er vigtigt, at tilbudsforpligtelsen er klart og tydeligt beskrevet, således at det er klart for såvel ledere som medarbejdere, hvad og hvem tilbudspligten omfatter.

Træffer arbejdsgiveren konkret beslutning om, at timerne ikke kan opsplittes, og ansættes fx én deltidsansat i timerne, vil arbejdsgiveren efter aftalens bestemmelser skulle udbyde de nye ledige timer til andre deltidsansatte medarbejdere.

#### Eksempel 2:

På rådhuset op siger B sin assistentstilling på 37 timer. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes fuldt ud. Herefter udbydes de 37 timer til de deltidsansatte medarbejdere. Arbejdsgiveren vurderer konkret de indkomne ansøgninger og vurderer, at timerne af hensyn til den konkrete opgavevaretagelse ikke kan opdeles på flere af de deltidsansatte, der har ansøgt om flere timer. En af ansøgerne, som i dag er deltidsansat med 28 timer om ugen, ønsker ansættelse i samtlige 37 timer. Pågældende ansættes herefter i de 37 timer med de opgaver mv., der lå i assistent B's stilling. Arbejdsgiveren beslutter herefter, at den pågældende deltidsansattes 28 timer om ugen skal genbesættes. Arbejdsgiveren udbyder nu disse timer efter aftalens bestemmelser til deltidsansatte på tjenestestedet.

#### 3.2. Hvad er ledige permanente timer?

Med ledige permanente timer forstås timer, som er opstået ved stillingsledighed eller opnormering.

Det er arbejdsgiveren, der som hidtil træffer beslutning om, hvorvidt der er ledige timer, der skal besættes eller ej. Aftalen skaber ikke en pligt til at genbesætte timer opstået ved stillingsledighed. Beslutter arbejdsgiveren, at der er ledige timer der skal besættes, skal arbejdsgiveren efter aftalen tilbyde disse til allerede ansatte medarbejdere på deltid.

#### Eksempel 3:

På plejehjemmet Solgården op siger A sit job på 25 timer ugentligt. Plejehjemslederen beslutter, at timerne skal genbesættes. I dette eksempel er der således 25 timer pr. uge, som plejehjemslederen skal tilbyde allerede deltidsansatte medarbejdere på tjenestestedet.

**Eksempel 4:**

I børnehaven Mariehønen har institutionslederen truffet beslutning om en permanent opnormering på 10 timer om ugen. I dette eksempel er der således 10 timer pr. uge, som institutionslederen skal tilbyde allerede deltidsansatte medarbejdere på tjenestestedet.

Arbejdsgiveren har ikke i henhold til aftalen en forpligtelse til at tilbyde tidsbegrænsede timer til allerede ansatte deltidsansatte. Det gælder fx ledige timer som følge af sygdom, barselsorlov eller midlertidigt ekstra arbejde. Der er tale om tidsbegrænsede timer, når tidspunktet for udløb af timer er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed, jf. rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.

Det vil dog kunne være hensigtsmæssigt, hvis der er mulighed for det, at dække de tidsbegrænsede timer ind ved ansættelse af allerede deltidsansatte i disse timer.

Der vil også kunne opstå situationer, hvor de udbudte permanente timer i forbindelse med besættelsen i en periode gøres tidsbegrænsede, jf. eksempel 5.

**Eksempel 5:**

På Rosenørnsskolen opslås ledige timer til besættelse den 1. december. En deltidsansat medarbejder på barselsorlov ansøger og opnår ansættelse i timerne. Pågældende ansættes pr. 1. december, men vender først tilbage fra barselsorlov den 1. februar. De ledige timer fra 1. december til 1. februar er herefter tidsbegrænsede timer, som kan besættes uden udbud efter aftalen.

**3.3. Hvordan afgrænses tjenestested?**

Med hensyn til kommunens tilbudsforpligtelse gælder, at denne er afgrænset til tjenestestedet. Tjenestestedet fastlægges af arbejdsgiveren, evt. efter drøftelse i kommunens HovedMED/HSU.

Tjenestestedet udgør som minimum en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser.

**Eksempel 6:**

I Kommune Q er det, efter drøftelse i hovedMED/HSU, besluttet, at det enkelte plejehjem betragtes som et tjenestested.

**Eksempel 7:**

I kommune X er det besluttet, at den udkørende del af ældreplejen, som har en selvstændig ledelse, betragtes som et tjenestested.

**Eksempel 8:**

I kommune Z er ældreplejen opdelt i distrikter, og det er, efter drøftelse i HovedMED/HSU, besluttet, at tjenestestedet er det enkelte distrikt.

**Eksempel 9:**

I kommune Y er det besluttet, at hele ældreplejen er ét tjenestested.

Arbejdsgiver beslutter, hvordan tjenestestedet defineres i kommunen. Forud for beslutningen kan arbejdsgiver vælge at drøfte spørgsmålet i MED- /samarbejdssystemet. En eventuel drøftelse af, hvordan tjenestestedet skal defineres, kan både foregå i hovedMED/HSU og i andre relevante MED-/samarbejdsudvalg i kommunen. Medarbejdersiden i hovedMED/HSU kan dog også anmode om, at der fastsættes retningslinjer, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, om afgrænsning af tjenestestedet.

Drøftelse af, hvordan tjenestestedet skal defineres kan være relevant at lægge ud i andre relevante MED/samarbejdsudvalg i situationer, hvor der er truffet beslutning om, at tjenestestedet ikke skal fastlægges til hele kommunen, men skal fastlægges lokalt i de enkelte forvaltningsgrene efter de konkrete behov og ønsker.

Det er vigtigt, at arbejdsgiverens beslutning, om hvordan tjenestestedet defineres, formidles ud. Af hensyn til at kunne udbyde ledige timer skal ledere og medarbejdere have klare oplysninger om, hvorledes tjenestestedet konkret defineres i den pågældende kommune og/eller inden for den enkelte forvaltningsgren mv. i relation til aftalen.

I beslutningen om fastlæggelse af tjenestested kan indgå en række overvejelser fx:

- Sikring af et sammenhængende arbejdsområde, herunder af ledelsen af de ansatte.
- Geografisk afstand mellem institutioner.
- Muligheder for opfyldelse af aftalens formål om at give deltidsansatte mulighed for flere timer – antal ansøgninger, muligheder for at dele ledige timer op på flere ansøgere osv.

Med aftalen vil det således være muligt fx at tilbyde ledige timer på én måde i kommunens børnehaver, og på en anden måde i hjemmeplejen i samme kommune.

**Eksempel 10:**

Det besluttet, efter drøftelse i hovedMED/HSU, at afgrænsningen af tjenestested skal drøftes i MED/samarbejdsudvalg i de enkelte forvaltningsgrene. I MED/samarbejdsudvalg i børne og skoleforvaltningen beslutter man, at tjenestestedet indenfor dagsinstitutionsområdet er samtlige vuggestuer og børnehaver i kommunen, mens tjenestestedet på skoleområdet er afgrænset til den enkelte skole.

Arbejdsgiveren kan aktuelt og konkret afgrænse tjenestestedet forskelligt fra det, som tidligere er fastlagt, også hvis dette er fastlagt efter drøftelse i hovedMED/HSU. I så fald skal tillidsrepræsentanter fra de arbejdssteder, der berøres heraf, holdes bedst muligt orienteret. I ovenstående

de eksempel 10 vil en institutionsleder i en børnehave, hvor tjenestestedet indskrænkes, således skulle orientere tillidsrepræsentanterne for de ansatte, som i det konkrete udbud af timer ikke får tilbud om timerne.

### 3.4. Hvilken overenskomstgruppe skal timerne udbydes til?

Det er afgørende, at aftalen håndteres på en måde, så det er klart og tydeligt for ledere og medarbejdere, hvem der skal have tilbuddet.

Arbejdsgiveren skal derfor i forbindelse med beslutning om udbud af ledige timer samtidig tage stilling til, hvilken overenskomstgruppe timerne skal tilbydes til, og arbejdsgiverens beslutning skal fremgå af det konkrete udbud.

#### Eksempel 11:

I Børnehaven Lillefod opsiges pædagog A sin stilling. Arbejdsgiveren beslutter, at alle timer skal genbesættes, og at timerne fortsat skal varetages af en pædagoguddannet. Timerne udbydes herefter til deltidsansatte på tjenestestedet, som er ansat efter pædagogoverenskomsten.

Arbejdsgiveren kan dog beslutte, at timerne skal udbydes til flere overenskomstgrupper. Dette vil fx være relevant, hvis det vurderes, at der hermed vil blive bedre mulighed for at tilgodese aftalens formål, idet opgaverne dog fortsat skal løses fagligt forsvarligt.

#### Eksempel 12:

Med henblik på at øge mulighederne for at en deltidsansat kan opnå flere timer eller fuld tid, beslutter en leder i en SFO at udbyde 22 ledige pædagogmedhjælper timer til såvel deltidsansatte pædagogmedhjælperer indenfor overenskomsten for pædagogmedhjælperere som til deltidsansatte rengøringsassistenter indenfor overenskomsten for rengøringsassistenter. En rengøringsassistent i en SFO, som er ansat 15 timer om ugen, ansættes herefter i de 22 timer som pædagogmedhjælper i samme SFO.

### 3.5. Hvilke undtagelser gælder?

Det er i aftalen præciseret, at afskedigede, som indgår i en jobbank eller lignende, har en fortrinsadgang til de ledige timer efter de retningslinjer, der er fastlagt lokalt i den enkelte kommune.

Af aftalen følger også, at en arbejdsgiver, som ønsker at tilbyde en fuldtidsstilling i dagvagten til fx en fuldtidsansat i nattevagten, der ønsker at ændre sin arbejdstid til dagarbejde, kan tilbyde stillingen til nattevagten. Denne proces foregår forinden et udbud af ledige timer efter aftalen. Arbejdsgiveren vil herefter udbyde nattevagtens timer til andre deltidsansatte. Denne mulighed for arbejdsgiveren er ikke en fortrinsadgang for fuldtidsansatte på samme måde som vedrørende afskedigede i en jobbank.

## 4. Udbud af ledige timer

### 4.1. Hvordan skal udbuddet foregå?

Deltidsansatte i målgruppen skal have tilbud om de ledige timer, og skal gives mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Der er ikke formkrav i aftalen, der nærmere fastlægger, hvordan udbuddet af de ledige timer skal ske. Aftalen stiller således ikke krav om opslag, en særlig meddelelsesform, medievalg, frister eller lignende. Udbuddet kan både ske mundtligt og/eller skriftligt.

Det skal dog anbefales, at udbuddet sker skriftligt af hensyn til arbejdsgiverens tilbudsforpligtelse og af hensyn til at skabe klarhed over, hvem og om hvad udbuddet retter sig mod.

### 4.2. Hvad skal drøftes i MED-/samarbejdsudvalg?

Der skal ske en drøftelse i MED-/samarbejdsudvalg af procedurer i forbindelse med udbud af de ledige timer.

Der er ikke i aftalen krav om, at drøftelsen skal foregå i hovedMED/HSU. På hvilket niveau drøftelsen skal finde sted, afhænger derfor af den lokale samarbejdsstruktur, og af hvad der skal drøftes.

Fremsætter arbejdsgiveren et forslag til drøftelse om, at alle ledige timer skal fremgå af kommunens centrale intranet, uanset hvor de ledige timer er, vil det formentlig være mest relevant at have en samlet drøftelse i hovedMED/HSU.

Fremsætter arbejdsgiveren et forslag til drøftelse om, at de ledige timer kan slås op på forskellig vis alt afhængig af, hvordan man på det pågældende tjenestested i øvrigt kommunikerer meddelelser ud internt, kan det være hensigtsmæssigt, at drøftelsen foregår så tæt på tjenestestederne, som det er muligt i henhold til den lokale samarbejdsstruktur.

Det vil sige, at drøftelsen både kan ske i hovedMED/HSU og/eller i MED-/samarbejdsudvalg.

*Elementer, der kan indgå i drøftelsen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg*

- Definition af tjenestested i kommunen i relation til denne aftale, jf. også afsnit 3.3.
- Sammenhængen mellem definitionen af tjenestested og fælles/forskellige procedurer.
- Om det er mest hensigtsmæssigt, at der er en fælles procedure for hele kommunen eller om det vil være hensigtsmæssigt fx at opdele på sektorer?
- Om der i forvejen er procedurer for interne opslag af stillinger, som kan anvendes?
- Om tjenestestedet ved udbud kan/skal benytte sig af fastlagte udbudsskemaer?
- Om der skal gives særskilt besked til ansatte i målgruppen, som er fraværende fra tjenestestedet på tidspunktet for udbud?
- Hvilke konkrete udbudsmuligheder som findes mest hensigtsmæssige? Fx hvor formel eller uformel et udbud og/eller en ansøgningsproces skal være?
- Om der skal være særlige ansøgningskemaer, som ansøgerne skal/kan benytte sig af?
- Om der skal være retningslinjer for fastsættelse af frister for ansøgninger, idet der særligt skal ske en afvejning af to hensyn. Det ene hensyn er, at deltidsansatte fra målgruppen skal have mulighed for at søge. Det andet er hensynet til, at ansættelsesprocessen ikke forsinkes unødigt, hvis det efter udbuddet viser sig, at det er nødvendigt med en ekstern besættelse.

Efter drøftelsen af procedurer i MED-/samarbejdsudvalg, fastlægger arbejdsgiveren, hvordan de ledige timer skal udbydes.

Procedurerne kan eventuelt forsøges i en prøveperiode, hvorefter der kan ske en evaluering. Procedurerne vil altid kunne ændres eller tilpasses efter drøftelse i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at udbuddet tilrettelægges på en sådan måde, at aftalens formål og forudsætninger opfyldes.

### **4.3. Hvad skal udbuddet indeholde?**

Når tjenestestedet udbyder ledige timer skal følgende være indeholdt i udbuddet:

- Antal ledige timer.
- Arbejdsopgaver.
- Tidspunkt for placering af ledige timer.
- Arbejdssted.
- Hvilken overenskomstgruppe, der er omfattet af fortrinsadgangen ved udbuddet.
- Hvem ansøgningen skal stiles til.
- Ansøgningsfrist.
- Andet relevant.

Hvis der derudover er fastlagt andre elementer i forbindelse med udbudsprocessen efter drøftelsen i MED-/samarbejdsudvalg, fx at der skal bruges særlige skemaer i forbindelse med ansøgningen, skal dette også fremgå af udbuddet.

#### 4.4. Hvordan kan udbuddet konkret foregå?

Som eksempler på konkrete udbudsprocedurer kan nævnes:

- At alle de ledige timer bliver udbudt på kommunens intranet.
- At de ledige timer bliver udbudt i kommunens eller tjenestestedets personaleblad.
- At de ledige timer udbydes på tjenestestedets opslagstavle (enten i fysisk form eller i elektronisk form).
- At de ledige timer udbydes på personalemøder.
- At der sendes et brev/en mail/en sms til alle deltidsansatte på tjenestestedet, når der bliver ledige timer. En sms kræver selvfølgelig, at alle ansatte i målgruppen har en mobiltelefon.

#### 4.5. Hvad hvis enkeltpersoner i målgruppen ikke bliver gjort bekendt med udbuddet?

Aftalen stiller krav om, at deltidsansatte i målgruppen skal have tilbud om de ledige timer og skal gives mulighed for at ansøge. Det er derfor vigtigt, at udbuddet sker på en sådan måde, at de deltidsansatte på tjenestestedet har adgang til at se/gøre sig bekendt med udbuddet.

Det er ikke et krav, at alle deltidsansatte i målgruppen konkret skal være blevet bekendt med udbuddet af de ledige timer. Det er den deltidsansattes eget ansvar at gøre sig bekendt med eventuelle udbud – fx hvis udbuddet sker på tjenestestedets opslagstavle, som andre interne meddelelser fx interne stillingsopslag mv.

I eksemplet nedenfor indebærer proceduren, at deltidsansatte, der er fraværende ikke har set opslaget. Selv om der ikke stilles et sådant krav i aftalen eller i den fastlagte procedure, kan det alligevel være hensigtsmæssigt i nogle situationer, at lederen gør ansatte, som er fraværende fra arbejdspladsen i længere tid, opmærksomme på udbuddet.

#### Eksempel 13:

##### **På et plejehjem er der 28 ledige timer.**

Drøftelsen om udbud i MED-/samarbejdsudvalg har ført til, at de ledige timer kan slås op på forskellig vis, afhængig af hvordan man på det pågældende tjenestested i øvrigt kommunikerer meddelelser ud internt.

På plejehjemmet fører det til, at de ledige timer slås op på en opslagstavle, som i øvrigt anvendes til interne meddelelser af forskellig karakter.

Der er 20 deltidsansatte, hvoraf en del arbejder i et 7-7 system (arbejdstidssystem, hvor de ansatte arbejder 7 dage i træk og efterfølgende har fri i 7 dage), en er sygemeldt i en længere periode, og to er på ferie de næste 3 uger.

Lederen af plejehjemmet angiver en frist på 2 uger til at reflektere på stillingsopslaget således, at alle, der arbejder i 7-7-system også har mulighed for at se opslaget, og mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Ved fristens udløb har 2 deltidsansatte i 7-7-systemet ikke bemærket opslaget, de to deltidsansatte på ferie og den sygemeldte har heller ikke set opslaget.

I eksemplet er udbudsforpligtelsen overholdt.

#### **4.6. Konsekvens af udbud til målgruppen?**

Når der er ledige timer, skal disse udbydes til målgruppen, før der kan ske et udbud til andre allerede ansatte eller eksterne.

Aftalen hindrer imidlertid ikke, at tjenestestedet fx kan indrykke annoncer i fagblade for at sikre sig muligheden for at rekruttere eksternt og/eller for at spare tid i rekrutteringsprocessen. Man skal imidlertid være opmærksom på, at der er en fortrinsret for deltidsansatte til at ansøge om de ledige timer, og at denne ikke må gøres illusorisk uanset de konkrete omstændigheder. Endvidere kan en annoncering eksternt medvirke til at skærpe kravene til arbejdsgiverens begrundelse ved eventuelle afslag til de deltidsansatte.

#### **4.7. Kan andre ansøge om stillingen samtidig med målgruppen?**

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis andre end målgruppen, fx fuldtidsansatte fra samme eller et andet tjenestested, bliver bekendt med udbuddet af ledige timer og vælger at ansøge samtidig med de deltidsansatte i målgruppen, omfattes disse ikke af fortrinsadgangen. Derfor skal tjenestestedet først vurdere de deltidsansattes ansøgninger og i fald, at ansøgerfeltet ikke opfylder de sagligt begrundede krav til kvalifikationer m.v., kan ansøgningerne fra andre end målgruppen vurderes.

#### **4.8. Skal der ske et udbud hver gang, der er ledige timer?**

Udbudsprocessen skal ske hver gang der er nye permanente ledige timer, jf. også eksempel 2.



## 5. Ansøgning om ledige timer

### 5.1. Hvordan kan der ansøges om de ledige timer?

Aftalen opstiller ikke formkrav til, hvordan man kan/skal søge om ledige timer, som er udbudt.

En ansøgning kan således også ske i form af, at deltidsansatte søger ”hånd-i-hånd”, det vil sige, at flere kommer med en samlet ansøgning, hvor de ledige timer på forhånd er fordelt mellem ansøgerne.

De deltidsansatte skal opfylde de samme krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, - sted og -opgaver, som ved andre stillingsbesættelser.

Det kan fremgå af opslaget, om ansøgning skal ske skriftligt eller ved en mundtlig tilkendegivelse. Det kan ligeledes fremgå, hvilke informationer den deltidsansatte skal oplyse om i sin ansøgning.

Nedenstående emner vil naturligt skulle specificeres i en ansøgning.

#### ***Kvalifikationer***

I det omfang ansøgningen skal indgives til den deltidsansattes nuværende nærmeste leder, vil behovet for en beskrivelse af kvalifikationer kunne være begrænset. Den pågældende leder kender jo allerede den deltidsansatte og dennes kvalifikationer.

Omvendt vil en anden leder (som følge af et bredere tjenestestedsbegreb, jf. afsnit 3.3), end den deltidsansattes nærmeste nuværende daglige leder, formentlig have behov for en beskrivelse af den deltidsansattes kvalifikationer.

#### ***Arbejdstid***

Selvom opslaget ikke specifikt lægger op til, at den deltidsansatte bør oplyse om, hvorvidt vedkommende er interesseret i samtlige de ledige timer, et bestemt antal af de ledige timer eller blot nogle flere timer, kan det i mange situationer vise sig at være en fordel at beskrive, hvad det er for forudsætninger/ønsker den deltidsansatte har i forhold til at få flere timer.

Er det på bestemte ugedage, den deltidsansatte ønsker sig flere timer, er det i bestemte tidsintervaller, hvor mange timer er vedkommende interesseret i, og vil man eventuelt være villig til at påtage sig flere eller færre timer, end det der er angivet i ansøgningen, hvis det er det, der skal til for at få ”kabal til at gå op”.

#### ***Arbejdssted***

I det omfang de ledige timer er placeret på et andet arbejdssted, end der, hvor den deltidsansatte allerede er ansat (som følge af et bredere tjenestestedsbegreb, jf. afsnit 3.3), tilkendegives som udgangspunkt også ved ansøgningen, at man er indstillet på at have mere end ét arbejdssted.

Man kan dog også forestille sig, at den deltidsansatte samtidig kan foreslå en hensigtsmæssig løsning på omorganisering af arbejdet, som indebærer, at vedkommende fortsat kun vil have et arbejdssted. Det kan fx være udførelse af kontorarbejde i 2 forskellige forvaltninger på rådhuset, som med lidt fleksibilitet kan omorganiseres, så det kan løses ” fra en stol i stedet for fra to stole”. Har ansøgeren sådanne forslag eller ideer, vil det være fint at skrive det i ansøgningen.

***Opgaver mv.***

På tilsvarende vis som i andre situationer, hvor en stilling skal besættes, er det naturligvis en forudsætning, at ansøgeren er i stand til - evt. efter kortvarig oplæring - at varetage den konkrete opgave. Der er ikke med aftalen ændret på den forudsætning.

## 6. Besættelse af udbudte ledige timer

### 6.1. Hvem træffer beslutning om besættelse af udbudte ledige timer?

Arbejdsgiveren på tjenestestedet har som hidtil ansvaret for at træffe beslutning i relation til besættelse af ledige timer.

### 6.2. Hvilke krav kan der stilles til vurderingen af, hvorledes de ledige timer skal besættes?

Vurderingen tager udgangspunkt i de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdssted, -tid og -opgaver, som er knyttet til de ledige timer.

Vurderingen skal ske i forhold til de konkrete ansøgninger, som kan have et forskelligt indhold, alt efter hvad den enkelte deltidsansatte har søgt om.

Nogle kan fx have søgt om at skifte til alle de ledige timer (stillingen), nogle kan have søgt om nogle af de ledige timer; eventuelt visse timer på særlige tidspunkter eller timer med visse funktioner og nogle kan bare have angivet, at de gerne vil have så mange timer, som det er muligt.

Opgavernes naturlige tidsmæssige placering på dagen kan udelukke, at de ledige timer konkret kan besættes af deltidsansatte, i det omfang de allerede har arbejdstimer på dette tidspunkt.

Da der er tale om en konkret vurdering kan der ikke gives firkantede regler for, hvordan ledige timer skal besættes. I afsnit 6.3- 6.5 peges på en række forhold, som vil kunne indgå i forbindelse med den konkrete vurdering.

### 6.3. Kan de ledige timer fordeles på flere?

Med aftalen kan der ske en opsplitting af de ledige timer, således at de fordeles på flere personer. Der kan her blive tale om en arbejdstidstilrettelæggelsesmæssig udfordring, som stiller krav til arbejdsgiveren.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan ”få kabalen til at gå op”, fordi de indkomne ansøgninger ikke dækker alle de ledige timer, eller ikke har mulighed for at dække alle timer på de relevante tidspunkter, kan arbejdsgiveren på den baggrund vælge at udbyde alle de ledige timer eksternt.

Aftalen stiller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal forsøge ”at få kabalen til at gå op”, fx ved at undersøge om de, der har ansøgt om flere timer, er villige til at påtage sig endnu flere timer eller til at spørge deltidsansatte i målgruppen, der ikke har søgt, om de vil påtage sig flere timer for at hjælpe deres kolleger op i tid.

Det kan dog i lyset af aftalens formål være en god idé, at arbejdsgiveren konkret på tjenestestedet vælger en slags 2. runde, hvor man forsøger at se, hvor langt man kan nå i forhold til at besætte de ledige timer, jf. eksempel 14. I første omgang med de deltidsansatte,

der har ansøgt om flere timer. Man skal dog være opmærksom på, at en større ændring af arbejdstilrettelæggelsen vil kunne få konsekvenser for andre end de, der har ansøgt, hvis arbejdsgiveren vurderer, at dette vil være hensigtsmæssigt for at få besat de ledige timer. I sådanne situationer bør alle implicerede inddrages.

#### Eksempel 14:

4 ansøgninger, der tilsammen får "kabalens til at gå op":

På rådhuset er der 20 ledige timer med kontorarbejde til besættelse.

4 deltidsansatte med hver 28 timer om ugen søger om nogle af de ledige timer.

Arbejdsgiveren vurderer, at arbejdet har en karakter, så det vil kunne splittes op på flere personer.

A tilkendegiver, at hun gerne vil have flere timer, dog maksimalt 7 timer mere om ugen.

B tilkendegiver, at hun gerne vil have 4 timer mere om ugen.

C tilkendegiver, at han er interesseret i 5 timer mere om ugen, men at han i øvrigt er fleksibel – hellere 9 timer mere, end ingen timer.

D tilkendegiver, at han gerne vil have 2 timer mere om ugen, men helst ikke mere. Det forudsættes, at alle er kvalificerede til opgaverne, og at opgaveløsningen kan deles og placeres på tidspunkter, hvor medarbejderne kan placere de yderligere timer.

Ansøgernes primære tilkendegivelser indebærer, at "kabalens ikke går op", og arbejdsgiveren står med 2 ubesatte timer. Men fordi ansøger A og C har tilkendegivet, at de er fleksible i forhold til timetallet, lykkedes det i en dialog med A og C at besætte timerne med allerede deltidsansatte, således at 4 deltidsansatte opnår et højere timetal.

Om timeopsplitning kan ske i den konkrete situation, afgøres af arbejdsgiveren på tjenestestedet ud fra de sagligt begrundede krav, der er knyttet til de ledige timer. Det er arbejdsgiverens opgave at sørge for, at arbejdsopgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt i overensstemmelse med foreliggende retningslinjer og kvalitetskrav.

Der vil kunne være ledige timer, hvortil der er knyttet funktioner og opgaver, der efter en konkret vurdering ikke kan deles hensigtsmæssigt mellem flere ansatte.

#### 6.4. Kan vurderingen alene tage udgangspunkt i arbejdstidstilrettelæggelsessystemer?

Henset til aftalens formål om at kunne give medarbejdere, der ønsker det, et højere timetal, vil det som udgangspunkt ikke i sig selv være en tilstrækkelig begrundelse for et afslag, at der på stedet arbejdes med et arbejdstidstilrettelæggelsessystem, hvorefter medarbejderne ikke kan opnå fuldtidsbeskæftigelse.

Et eksempel aftaleparterne har drøftet i forhandlingerne er 7-7 modellen på ældreområdet. Modellen indebærer, at en medarbejder arbejder 7 dage for efterfølgende at holde 7 dage fri. Medarbejdere, som arbejder i disse modeller i 8 timers vagter, har i gennemsnit 28

timers ugentlig beskæftigelse. Her er parterne enige om, at en forøgelse af beskæftigelsesgraden for disse personer fx kan ske ved, at medarbejderen i sin ”friuge” får planlagt med timer op til fuld tid, således at der reelt ikke længere er tale om en ren 7-7 model.

### **6.5. Hvor mange timer må en medarbejder arbejde i kommunen?**

Medarbejderen kan opnå en beskæftigelsesgrad på op til den definerede fuldtidsbeskæftigelse i det konkrete ansættelsesforhold.

### **6.6. Hvad gælder i ansættelsesforholdet?**

Aftalen og de i denne relation fastsatte definitioner, herunder tjenestestedsbegrebet, ændrer ikke på praksis/retspraksis vedrørende spørgsmål om ansættelsesforhold, herunder optjening af anciennitet, merarbejde mv.

### **6.7. Begrundelse ved afslag**

En deltidsansat, der får afslag på en konkret ansøgning om ledige timer, kan anmode lederen om en begrundelse for afslaget. Det påhviler herefter lederen skriftligt at begrunde beslutningen i overensstemmelse med forvaltningslovens regler i øvrigt.

### **6.8. Kan der senere aftales en nedsættelse af arbejdstiden?**

En aftale om forøgelse af en deltidsansats timetal, der er sket efter aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, følger de sædvanlige regler. Det betyder, at timetallet på et senere tidspunkt – på sædvanlig vis - kan ændres, også nedad, efter de gældende regler på initiativ af enten medarbejderen eller af arbejdsgiveren.

## 7. Tvisteløsning

### 7.1. Hvordan løses konflikter med udspring i "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal"?

I aftalen er der beskrevet et tvisteløsningssystem, som har sit udspring i, at konkrete sager om kommunens efterlevelse af aftalen, skal forsøges løst tættest muligt på, hvor uenigheden er opstået.

Tvisteløsningssystemet falder i 3 niveauer.

#### *Niveau 1*

En lokal drøftelse mellem kommunen og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Det er ikke på forhånd defineret, hvilke emner, der vil kunne gøres til genstand for en lokal drøftelse. I de tilfælde, hvor der er foretaget ansættelse af en eller flere deltidsansatte fra målgruppen, kan der dog ikke optages drøftelse af sagligheden heraf.

Konfliktløsning kan blive relevant, hvis kommunen ikke efterlever aftalen. En uenighed kan således dreje sig om de elementer, der handler om, hvordan aftalen virker i kommunen. Det kan fx være, at ingen af de deltidsansatte som søger, får ledige timer, at kommunen giver afslag på flere timer til bestemte grupper af ansatte med henvisning til, at det ikke kan lade sig gøre for denne gruppe at få flere timer på grund af nogle bestemte arbejdstidssystemer i kommunen, at kommunen ikke har udbudt ledige timer til deltidsansatte eller lignende.

Det er intentionen, at parterne på dette første møde gør et reelt forsøg på at tale sig til rette, og bilægge tvisten. Der vil i drøftelsen kunne indgå overvejelser om, hvordan man fremadrettet undgår at havne i en tilsvarende situation, som den man aktuelt drøfter.

Beslutninger fra mødet bør nedskrives i et fælles referat.

#### *Niveau 2*

Løses uenigheden ikke ved "niveau 1" kan én af parterne inden 21 dage tilkalde repræsentanter fra KL og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Såfremt parterne er enige om det, er det ikke en forudsætning, at "niveau 2" afholdes som et fysisk møde. Parterne kan fx aftale at afholde mødet telefonisk, pr. e-mail eller lignende. Mødet kan afsluttes med at konstatere, at man nu er enige, at man er enige om problemet, men uenige om konsekvensen eller, at man fortsat er uenige.

Det er på tilsvarende vis heller ikke på forhånd defineret, hvilke emner der vil kunne gøres til genstand for en lokal drøftelse med deltagelse af de centrale parter.

Det er vigtigt, at parterne i fællesskab gør et reelt forsøg på at bilægge tvisten.

Beslutninger fra mødet bør nedskrives i et fælles referat.

### **Niveau 3**

I to typer af sager kan der, efter de lokale forsøg på at nå til enighed, efterfølgende føres sager i medfør af den mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation indgåede hovedaftale.

#### *Sagstype 1: Tilsidesættelse af pligten til at give tilbud*

Såfremt der ikke opnås enighed efter de lokale drøftelser, og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en kommune gentagne gange ikke efterlever pligten til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. aftalens § 3, kan sagen rejses i medfør af den relevante hovedaftale.

Det er en forudsætning for at rejse en sag i medfør af hovedaftalen, at kommunen ”gentagne gange” ikke har efterlevet pligten.

Såfremt kommunen har udbudt timerne på en måde, der opfylder tilbudspligten, er kommunen ikke ansvarlig for, om en eller flere deltidsansatte ikke har set udbuddet, jf. eksempel 13.

#### *Sagstype 2: Tilsidesættelse af aftalens formål*

Den anden type sager, hvor der er adgang til at rejse sagen i medfør af hovedaftalen, er sager, hvor besættelsen af ledige timer på et enkelt tjenestested gentagne gange sker på en måde, som ikke opfylder aftalens formål.

Det vil fx være tilfældet, når timerne bliver udbudt, de deltidsansatte søger timerne, og tjenestestedet konsekvent vælger eksterne opslag efter den interne proces, selv om der er kvalificerede deltidsansatte, der opfylder de opstillede krav.

#### **Sanktioner i forbindelse med niveau 3**

Såfremt en sag kan videreføres i medfør af ”niveau 3” sker det efter hovedaftalerne. Kan der ikke opnås enighed i ”niveau 2”, kan der begæres afholdt et mæglingsmøde efter hovedaftalen, hvis den forhandlingsberettigede organisation finder, at der er tale om gentagne gange. Efter afholdelse af mæglingsmøde, kan sagen typisk henvises til endelig afgørelse ved en voldgift/arbejdsretten. I sager efter hovedaftalen, hvor kommunen gentagne gange ikke efterlever aftalen, kan kommunen dømmes til at betale en bod.

#### **Uenighed om fortolkning af ”Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal”**

Såfremt der er uenighed om fortolkning af aftalen eller brud på aftalen i øvrigt, behandles sådanne sager mellem KL og KTO efter aftalen om retstvister.

## **8. Ikrafttræden**

### **8.1. Hvornår træder aftalen i kraft?**

Aftalen trådte i kraft den 1. januar 2008.

## **9. Opsigelse**

### **9.1. Hvilke konsekvenser har en opsigelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal?**

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, til en 31. marts dog tidligst 2013.

Aftalens eventuelle bortfald vil ikke få konsekvenser for de ansatte, der har fået forhøjet deres timetal i kraft af aftalen.



# **Bilag**

## **Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal**

## Forord

Ved trepartsforhandlingerne, der blev gennemført som et led i regeringens udspil til en kvalitetsreform, blev der den 17. juni 2007 indgået en aftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC og tilsvarende den 1. juli 2007, hvor regeringen, KL og Danske Regioner og FTF indgik en aftale. Som et led i trepartsaftalen, blev der aftalt følgende i aftalens pkt. 8:

”Med baggrund i den forventede mangel på arbejdskraft ønsker regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, at flere deltidsansatte får mulighed for at arbejde mere. Det vil lette løsningen af de offentlige velfærdsopgaver. Derfor har regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC som fælles mål, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer. Regeringen, KL og Danske Regioner forpligter sig til at arbejde for, at målet realiseres. Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv. En deltidsansat, der har søgt om flere timer, men får afslag på sin ansøgning, skal efter anmodning have en skriftlig begrundelse. Regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC er endvidere enige om, at der er behov for udarbejdelse af konkrete forslag til, hvordan denne forpligtelse praktisk kan tilrettelægges, herunder spørgsmålet om håndtering af evt. uenighed. Derfor igangsættes et arbejde mellem denne aftales parter på hvert af de offentlige overenskomstområder, der skal lede frem til konkrete forslag til løsninger. Arbejdet skal være afsluttet før 1. oktober 2007 med henblik på, at initiativer kan iværksættes fra 1. januar 2008. Hvis der ikke opnås enighed om konkrete forslag, drøftes dette mellem parterne bag aftalen.

”FTF har i aftale af 1. juli 2007 tilsluttet sig ovenstående pkt. 8.

KL og KTO har med henblik på at implementere pkt. 8 i trepartsaftalen, indgået nedenstående aftale.

## § 1. Hvem er omfattet af aftalen

### Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### Stk. 2

En tidsbegrænset deltidsansat omfattes ikke af aftalen, hvis ansættelsesforholdet er på under en måned.

### Stk. 3

Ansatte, som i henhold til aftale eller overenskomst er omfattet af regler, der giver deltidsansatte en bedre retsstilling end denne aftale, bibeholder deres eksisterende rettigheder.

## § 2. Formål

### Stk. 1

Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid.

### Bemærkning:

Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale arbejdstid, er mindre end den norm for fuldtidsansættelse, der følger af den overenskomst vedkommende er ansat i henhold til.

### Stk. 2

Aftalen skal sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte bliver så enkel og tydelig som muligt samt sikre, at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte sker på en sådan måde, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

### § 3. Pligt til tilbud

#### *Stk. 1*

Når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har kommunen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid.

#### **Bemærkning:**

Ved ledige timer til besættelse forstås ledige timer, der er opstået pga. stillingsledighed samt timer, der er opstået ved en beslutning om opnormering.

Timer som kun er ledige i en tidsbegrænset periode, fx i forbindelse med en medarbejders sygdom eller barselsorlov, er ikke omfattet af aftalen.

Aftalen skaber ikke en pligt til at genbesætte timer opstået ved stillingsledighed.

#### *Stk. 2*

Kommunens tilbudspligt gælder i forhold til deltidsansatte, der ønsker en tidsbegrænset forøgelse af arbejdstiden.

#### **Bemærkning:**

Kommunens tilbudspligt omfatter ikke en deltidsansat, der kun i en kortere periode eller visse perioder ønsker en forøgelse af arbejdstiden. Aftalen er dog ikke til hinder for, at der konkret indgås aftaler om tidsbegrænset forøgelse af arbejdstiden.

Aftalen er ikke til hinder for, at den ansatte og kommunen senere aftaler en nedsættelse af arbejdstiden.

#### *Stk. 3*

Tilbudspligten gælder for deltidsansatte på tjenestestedet. Tjenestestedet udgør som udgangspunkt en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser, jf. dog stk. 4.

#### **Bemærkning:**

Som eksempler på en arbejdsplads/tjenestested på baggrund af denne forståelse kan nævnes en dag- eller døgninstitution, en skole, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller en forvaltning etc.

#### *Stk. 4*

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen.

#### *Stk. 5*

Såfremt et tjenestested konkret og aktuelt defineres på en anden måde end det er fastlagt efter stk. 4, skal tillidsrepræsentanten for de pågældende ansatte, jf. stk. 6, holdes bedst muligt orienteret.

#### *Stk. 6*

Kommunens tilbudspligt gælder som udgangspunkt i forhold til de deltidsansatte inden for den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til.

#### **Bemærkning:**

Kommunen kan dog beslutte, at de ledige timer skal tilbydes deltidsansatte inden for flere overenskomstråder. Kommunen skal, når der opstår ledige timer, definere

## Vejledning om deltidsansattes adgang til et højere timetal

hvilke overenskomstgruppe(r), der skal tilbydes de ledige timer. Dette skal fremgå af udbuddet, jf. § 4, stk. 1 og 2.

#### § 4. Udbud af ledige timer

##### *Stk. 1*

Deltidsansatte i målgruppen, jf. § 3, stk. 2, 3 og 6, skal have tilbud om ledige timer og skal gives mulighed for at ansøge om de ledige timer.

##### *Stk. 2*

Inden for rammerne af stk. 1, drøftes i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg procedurer for, hvorledes kommunen skal udbyde de ledige timer for de deltidsansatte i målgruppen, herunder frister eller lignende for ansøgninger om de ledige timer.

##### *Stk. 3*

Når der på tjenestestedet opstår ledige timer, skal disse udbydes til allerede deltidsansatte, før der kan ske et udbud af de ledige timer eksternt eller et udbud til andre end de, der er omfattet af § 3, stk. 6.

##### **Bemærkning:**

I de kommuner, hvor der er etableret en jobbank eller lignende for ansatte, der er blevet afskediget, vil ledige timer som hidtil kunne tilbydes disse efter de retningslinier som er fastsat lokalt.

§ 4, stk. 3 forhindrer ikke, at tjenestestedet besætter de ledige timer med en allerede fuldtidsansat fra tjenestestedet.

#### § 5. Ansøgning om ledige timer

##### *Stk. 1*

Den deltidsansatte skal kunne opfylde de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og – opgaver mv., som er knyttet til de ledige timer.

##### **Bemærkning:**

Der vil skulle foretages en konkret vurdering af mulighederne for at imødekomme ansøgningen.

##### *Stk. 2*

Hvor flere deltidsansatte medarbejdere har søgt om ledige timer, afgør tjenestestedet, hvem de ledige timer skal tilfalde.

##### *Stk. 3*

En deltidsansat, der har søgt om flere timer, men får afslag på sin konkrete ansøgning om bestemte ledige timer, har efter anmodning ret til en skriftlig begrundelse.

#### § 6. Tvister

##### *Stk. 1*

Hvis (lokale) repræsentanter for en forhandlingsberettiget organisation finder, at kommunen ikke efterlever aftalen, rettes henvendelse til kommunen herom med anmodning om et møde til bilæggelse af tvisten. Anmodningen skal fremsættes skriftligt.

*Stk. 2*

Løses sagen ikke ved det lokale møde efter stk. 1, kan repræsentanter fra KL og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) inden 21 dage tilkaldes med henblik på at bilægge tvisten.

*Stk. 3*

Bilægges tvisten ikke efter stk. 1 og stk. 2 og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en kommune gentagne gange ikke efterlever aftalens § 3, kan sådanne sager rejses i henhold til den mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomstbestemmelse om brud.

**Bemærkning:**

Hvis den forhandlingsberettigede organisation finder, at besættelse af ledige timer på et tjenestested, jf. § 5, gentagne gange ikke opfylder aftalens formål, vil tvisten kunne behandles efter stk. 3.

*Stk. 4*

Unighed om fortolkningen af denne aftale behandles efter aftalen om retstvister.

**§ 7. Ikrafttræden***Stk. 1*

Denne aftale træder i kraft 1. april 2011 og erstatter Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal af 20. november 2007 mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

**§ 8. Opsigelse***Stk. 1*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

*Stk. 2*

Opsigelse af denne aftale har ingen konsekvenser for de deltidsansatte, der allerede har opnået flere timer efter denne aftale.

København, den 20. september 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Helle Basse