



VEJLEDNING TIL RAMMEAFTALE OM KOMBINATIONSANSÆTTELSE FOR IKKE-uddannede I KOMMUNERNE

B U P L



SOCIALPÆDAGOGERNE

INDHOLD

Forord og indledning	3
Formål med aftalen	3
En eller flere ledere?	3
Hvorfor er kombijob en god ide?	4
Opmærksomhedspunkter ved etablering af kombijob	5
Overvejelser, hvor kombijob involverer flere ledere	5
Hvilke stillinger er omfattet?	6
Specielt vedr. tekniske servicemedarbejdere	7
Eksempler til inspiration	8
Den lokale aftaleindgåelse	8
Generelle principper - hvad går kombiaftalen i korthed ud på?	
Hvilke aftaler skal indgås, for at etablere kombijob?	
a) Lokal rammeaftale	
b) Individuel aftale	
Hvem er parter i en aftale?	9
Hvilken aftalemodel er bedst?	9
En konkret aftale om kombinationsansættelse	
– hvem skal gøre hvad hvornår?	10
3 aftaler	10
Aftaleskabeloner	11
Særligt om lønforhold	12
Beskæftigelsesanciennitet	12
Pension og særlig feriegodtgørelse	12
Prøvetid	12
Underretningsforpligtelse	12
Opsigelse	12
Opsigelse af kombinationsaftale	12
Opsigelse af lønaftalen	13
Lokal rammeaftale	
Individuel aftale	
Opsigelse af ansættelsesforholdet	13
Nybesættelse af kombijob	14
NB: Husk deltidsaftalen	14
Afslutning	15

Bilag:

- A. 41.11 Aftalen
- B. Individuel aftale – skabelon
- C. Lønaftale – skabelon
- D. Procesbilag
- E. Harmonika – aftalen i korthed
- F. 04.85 Deltidsansattes adgang til et højere timetal

Forord og indledning

KL, 3F, FOA, SL og BUPL indgik ved overenskomstforhandlingerne i 2011 en ny rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne.

Denne vejledning henvender sig til de lokale parter, som ønsker at indgå en kombinationsansættelsesaftale, og som vil være involveret i en aftaleindgåelse. Det er medarbejdere, tillidsrepræsentanter, de lokale faglige organisationer, ledere og medarbejdere i kommunernes personalekontorer.

Vejledningen tager ikke udtømmende stilling til alle forhold vedr. kombinationsansættelser.

Formål med aftalen

Rammeaftalen giver kommunerne og de faglige organisationer nye muligheder for at adressere nogle af deltidsproblemstillingerne på det kommunale arbejdsmarked.

Rammeaftalen giver mulighed for, at allerede ansatte ikke-uddannede medarbejdere, der har flere deltidsansættelser efter forskellige overenskomster, kan få én samlet ansættelse efter én overenskomst, og dermed få ensartede ansættelsesvilkår mht. løn, arbejdstid, opsigelse, pension mv. for deres samlede ansættelsesforhold.

Kombinationsansættelser kaldes populært ansættelse i kombijob, og begrebet vil derfor også blive anvendt i denne vejledning.

Et kombijob er et job, der forener flere deltidsstillinger hos samme arbejdsgiver i én samlet ansættelse

Det samlede timetal i et kombijob må ikke overstige gennemsnitligt 37 timer pr. uge

Det er frivilligt for kommunerne og de faglige organisationer og for medarbejderne at anvende den nye aftale, og kombinationsansættelse forudsætter, at alle relevante parter er enige herom.

En eller flere ledere?

Rammeaftalen giver mulighed for, at et kombijob kan etableres på en eller på flere arbejdspladser i kommunen. Der er dermed mulighed for, at et kombijob kan involvere en eller flere ledere.

I det følgende tages udgangspunkt i, at kombijob involverer én og samme leder og en medarbejder.

Afsnittet "Overvejelser hvor kombijob involverer flere ledere" inddrager de særlige punkter, som man skal være opmærksom på, hvor mere end én leder er inddraget i kombijobbet.

Hvorfor er kombijob en god ide?

Der er typisk flere fordele ved at kombinere to eller flere deltidsansættelser:

- Kommunen får som arbejdsgiver mulighed for at nedbringe antallet af deltidsansættelser og dobbeltansættelser.
- Aftalen giver en mere enkel personaleadministration på de kommunale arbejdspladser. Opgaver, som i dag er dækket af flere overenskomster, og som løses eller kan løses af samme medarbejder, vil med en ny aftale omfattes af én og samme overenskomst.
- Aftalen giver mulighed for en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen i hverdagen, da samme medarbejder kan løse flere opgaver på tværs af overenskomstområder.
- Aftalen kan medvirke til at knytte deltidsansatte medarbejdere tættere til arbejdspladsen.
- Kombijob på arbejdspladsen kan medvirke til større anerkendelse af kompetencer på tværs af medarbejdergrupperne og en større "vi-" og fællesskabsfølelse på arbejdspladsen.
- Medarbejdere i kombijob får en ambassadørrolle på tværs af funktioner og dermed mere kompetenceudvikling i jobbet.
- Medarbejderen opnår den fordel at få sine ansættelser samlet til én ansættelse med de fordele, som det giver i forhold til fx arbejds- og ferieplanlægning.
- Et kombijob giver medarbejderne mulighed for et mere varieret arbejdsindhold og dermed sandsynlighed for et mere udfordrende arbejde i samme ansættelsesforhold.

Et eksempel kan være en medarbejder, som har et ansættelsesforhold på 30 timer ugentligt som omsorgsmedhjælper ved en døgninstitution som er omfattet af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, og som derudover har 7 ugentlige timers køkkenarbejde ved samme institution som er omfattet af overenskomsten for husassistenter

Her vil et kombijob give én fuldtidsansættelse efter omsorgs- og pædagogmedhjælperoverenskomsten

Et kombijob indeholder typisk gensidige fordele for leder og medarbejder, og det er disse fordele, der skal overvejes og vægtes, når man skal se på, om kombijob vil være interessant og relevant i en given situation.

Arbejdsgiverfordele:

- Mere fleksible medarbejdere med flere faglige identiteter i hverdagens arbejde og dermed større forståelse for tværgående opgaver og funktioner
- Bedre mulighed for rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere
- En overenskomst og dermed kun ét regelsæt at følge
- Samme arbejdstidsregler for den samlede ansættelse
- Lettere administration efter aftalens indgåelse

Medarbejderfordele:

- Samlet månedslønsansættelse med flere timer / fuldtid
- Pensionsindbetalinger ét sted
- Ét opsigelsesvarsel
- En lønseddel
- En erfaringsdato
- En overenskomst og dermed un ét regelsæt at følge
- Samme arbejdstidsregler for den samlede ansættelse
- Større jobudviklingsmuligheder

Opmærksomhedspunkter ved etablering af kombijob

Selv om kombijob har mange fordele, kan der også være opmærksomhedspunkter ved at lade to særskilte ansættelsesforhold indgå i ét samlet kombijob.

Medarbejder

Hvor medarbejderen ønsker at bringe den ene del af ansættelsen til ophør, er det vigtigt, at medarbejderen er opmærksom på de mulige måder at håndtere dette på i relation til opsigelse af kombijobbet, og delvis opsigelse af ansættelsesforholdet.

Arbejdsgiver

Hvor ansættelsesmyndigheden har behov for at bringe den ene del af ansættelsen til ophør, er det vigtigt, at lederen er opmærksom på de mulige måder at håndtere dette på i relation til opsigelse af kombijobbet, og delvis opsigelse af ansættelsesforholdet.

Medarbejder

Det må man i givet fald have en dialog om på arbejdspladsen.

Arbejdsgiver

Et kombijob kan måske give mulighed for en samlet tjeneste til gavn for medarbejderen. Hvis etablering af et kombijob undtagelsesvist skaber behov for delt tjeneste, som rækker ud over bestemmelserne i den bærende overenskomst kan der være behov for en lokal arbejdstidsaftale.

Overvejelser hvor kombijob involverer flere ledere

Som nævnt i afsnittet "En eller flere ledere?" er der flere punkter, som kommunen skal have klarhed over, når mere end én leder er inddraget i et kombijob.

Det er vigtigt, at der er klarhed både for medarbejderen og mellem de involverede ledere om, hvem der varetager hvilke ledelsesopgaver overfor medarbejderen og hvornår der skal informeres og koordineres særskilt mellem lederne.

Med etablering af et kombijob bestående af to oprindelige deltidsansættelsesforhold på to arbejdspladser i samme kommune flytter koordineringsopgaven i vidt omfang over til ledersiden.

En fælles oversigt, som udarbejdes mellem lederne og udleveres til medarbejderen, vil være et godt redskab til at skabe klarhed over fordelingen af ledelsesopgaver.

En oversigt kan bl.a. præcisere, hvem der skal:

- modtage meddelelse om lovligt fravær,
- koordinere ferieplanlægning,
- afholde mus,
- afholde lønsamtale
- drøfte kompetenceudvikling
- afklare hvilke personalemøder medarbejderen skal deltage i,
- føre lønadministration
- hvem der skal modtage refusion af sygedagpenge og
- hvordan det efterfølgende håndteres i systemet

Hvilke stillinger er omfattet?

En kombinationsansættelse kan forene ansættelser over alt i kommunen.

Rammeaftalen hedder formelt Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne, og aftalen har nr. 41.11 i KL's Løn og Personale.

Det fremgår af hver enkelt overenskomsts bestemmelse om øvrige vilkår for månedslønnede, om aftalen om kombinationsansættelse gælder.

Bestemmelsen er som hovedregel den sidste paragraf i overenskomsternes kapitel 2.

Overenskomstbestemmelsen har følgende formulering:

"Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i Kommunerne."

Fælles for de omfattede stillingsgrupper er, at de ikke kræver en specifik uddannelse.

Stillingsgrupperne er oplyst i aftalens bilag 1, samt nedenfor, hvor de er suppleret med overenskomstgrundlaget:

▪ Rengøringsassistenter	Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)
▪ Køkkenmedhjælpere	Overenskomst for husassistenter (75.01)
▪ Husassistenter	Overenskomst for husassistenter (75.01)
▪ Ikke-faglærte, FKKA	Overenskomst for ikke-faglærte (41.41)
▪ Specialarbejdere ved dagtilbud	Overenskomst for specialarbejdere (40.01)
▪ Tekniske servicemedarbejdere (3F)	Overenskomst for teknisk service (41.01)
▪ Serviceledere (3F)	Overenskomst for teknisk service (41.01)
▪ Pædagogmedhjælpere	Overenskomst for pædagogmedhjælpere (61.01)
▪ Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere (64.41)
▪ Klubmedarbejdere	Overenskomst for pædagoger mv. (60.01)
▪ Anderledes kvalificerede skolepædagoger	Overenskomst for pædagoger mv. (60.01)
▪ Handicappedsagere	Overenskomst for handicappedsagere (78.01)
▪ [O.13]Legepladsmedarbejdere	Overenskomst for legepladsmedarbejdere i Århus og København (67.01)[O.13]
▪ Cateringpersonale på Læsøfærgen	Protokollat 6 for Cateringpersonale på Læsøfærgen (40.01)

Numre bag overenskomsterne henviser til KL's Løn og Personale. Aftalen kan læses i sin helhed i bilag A.

Arbejdsgiverfordele:

Har du en eller flere medarbejdere, som har flere deltidsjob i kommunen/på din arbejdsplads, f.eks. inden for rengøring, køkken, børn og unge, omsorg eller teknisk område?

Så kan det måske svare sig at kombinere flere job

Kære Medarbejder:

Har du flere deltidsjob i kommunen/på samme arbejdsplads, f.eks. inden for rengøring, køkken, børn og unge, omsorg eller teknisk område?

Så kan det måske svare sig at kombinere dine job

Specielt vedr. tekniske servicemedarbejdere

Af overenskomst for teknisk service, § 21, stk. 2, fremgår det, at det er de medarbejdere ved dagtilbud, der er omfattet af overenskomsten OG som er ansat inden for 3F's forhandlingsområde, der kan omfattes af en kombinationsansættelse.¹

¹ I overenskomstens bilag 1 fremgår det, at 3F's forhandlingsområde ved nyansættelser pr. 1. januar 2007 er følgende kommuner: Allerød, Billund, Egedal, Fanø, Faxe, Favrskov, Fredensborg, Greve, Gribskov, Hedensted, Ikast-Brande, Jammerbugt, Lejre, Læsø, Odder, Rebild, Samsø, Solrød og Vejen. Kombinationsansættelser oprettet efter 1. januar 2007 i disse kommuner med timetal fra overenskomst for teknisk service, henhører derfor under 3F's forhandlingsområde, medmindre et højere timetal i den konkrete ansættelse medfører anvendelse af en anden overenskomst.

Eksempler til inspiration

Aftalen giver mange muligheder, som naturligvis afhænger af, hvordan kommunen har valgt at organisere opgaverne. Nedenstående eksempler er blot inspiration. Inden for de anførte stillingsgrupper kan alle kombinationer i princippet tænkes.

Døgninstitution

På en døgninstitution kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis omsorgsmedhjælper og rengøringsassistent.

Børnehave

I en børnehave kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis køkkenmedhjælper og pædagogmedhjælper. Som eksempler nævnes, at morgenåbningen kan dækkes af en stabil køkkenmedhjælper, og et kombijob kan medvirke til at styrke pædagogiske madforløb overfor børnene ved en højere grad af involvering af børnene.

Klub

I en klub kan det være relevant at kombinere tre deltidsstillinger som henholdsvis ikke-uddannet klubmedarbejder, teknisk servicemedarbejder og køkkenmedhjælper.

Skole

På en skole kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis rengøringsassistent og pædagogmedhjælper.

Den lokale aftaleindgåelse

Generelle principper – hvad går kombiaftalen i korthed ud på?

En kombinationsansættelse samler allerede eksisterende ansættelser i én samlet ansættelse.

Ved oprettelse af en individuel kombinationsansættelse foretager lederen en opgørelse over, hvor mange timer, der kan henføres til hver af de forskellige relevante overenskomster. En kombinationsansættelse skal henføres til den overenskomst, som de fleste timer er omfattet af.

Hvis der er samme timetal for 2 eller flere overenskomstområder, henføres ansættelsen til den overenskomst, der giver den højeste samlede løn.

Det samlede timetal i en kombinationsansættelse må ikke overstige gennemsnitligt 37 timer pr. uge.

Hvilke aftaler skal indgås, for at etablere kombijob?

Der findes to grundlæggende aftalemodeller, som de lokale aftalparter kan benytte, når de skal indgå aftale om vilkår for kombijob.

a) Lokal rammeaftale

En lokal rammeaftale indgået mellem ansættelsesmyndigheden og de relevante lokale faglige organisationer giver mulighed for generelt at definere vilkårene for kombijob.

En rammeaftale giver efterfølgende ansættelsesmyndigheden og medarbejderen mulighed for at indgå en individuel aftale om kombijob, forudsat at den opfylder rammeaftalens bestemmelser. Ansættelsesmyndigheden skal underrette de relevante medunderskrivere på rammeaftalen om indgåelse af en individuel aftale, hver gang en sådan indgås.

Evt. supplerende aftale om lokal løndannelse i kombijobbet indgås mellem ansættelsesmyndigheden og en lokal repræsentant for den overenskomst, som kombijobbet er omfattet af.

b) Individuel aftale

En individuel aftale involverer samme parter som ovenstående, men omhandler alene en enkelt medarbejder. Se om forslag til skabelon i bilag B.

De to modeller er opstillet i oversigtsform i procesbilag D.

Hvem er parter i en aftale?

I begge aftalemodeller skal **lederen** og **medarbejderen** være enige om, at de gerne vil forsøge at etablere en kombinationsansættelse.

Og i begge aftalemodeller er det ud fra det opgjorte timetal i hver konkrete ansættelse at der tages stilling til, hvilken overenskomst et kombijob skal henføres til.

De lokale parter får i begge modeller lejlighed til i en samlet vurdering bl.a. at tage højde for evt. forhåndsftaler og andre særlige lokale forhold, samt hvorvidt der skal aftales funktions- og/eller kvalifikationsløn i forbindelse med kombinationsansættelserne.

Hvilken aftalemodel er bedst?

Det vil afhænge af de lokale forhold. De lokale forhandlingsberettigede parter vælger derfor selv, hvilken aftalemodel, de vil benytte.

Det vil her formentligt indgå i overvejelserne, om der er tale om etablering af et enkelt et enkelt kombijob, eller om aftalen kan give perspektiver for flere job i kommunen.

Umiddelbart forudsætter kombijobmodellen med en lokal rammeaftale udarbejdelse af flere aftaler, men med en lokal rammeaftale på plads, vil de efterfølgende indgåelser af individuelle kombijob blive lettere at indgå, fordi de lokale grundvilkår er fastlagt. Med en individuel aftale vil processen måske i første omgang blive mere overskuelig, og herudover kan der være et kompetencespørgsmål i relation til, hvem der kan indgå disse aftaler. Det vil afhænge af de lokale forhold.

I det følgende vejledes ud fra, at der indgås en individuel aftale, dvs. model b).

Mange af overvejelserne vil dog i høj grad også indgå, hvor de lokale parter vælger at benytte model a) Lokal rammeaftale.

En individuel aftale om kombijob for en navngiven medarbejder – hvem skal gøre hvad hvornår?

Medarbejder

En medarbejder skal have flere ansættelser hos samme ansættelsesmyndighed inden for de overenskomstområder, som aftalen forudsætter. Det kan både være månedslønsansættelser og timelønsansættelser.

Ansættelserne må sammenlagt max være på 37 timer om ugen i gennemsnit.

Medarbejderen skal være enig i, at der indgås en kombinationsansættelse for personen.

Arbejdsgiver

Lederopgaven er at sikre, at forudsætningerne for en aftale er til stede. Lederen(-erne), skal være enig(e) i at ville indgå en kombinationsansættelse for en given medarbejder.

Når forudsætningerne er til stede, og medarbejder og leder er enige om at de gerne vil forsøge sig med en kombinationsansættelse, er det en god ide at hente aftaleskabelonen til en aftale i bilag B.

Leder(e) og medarbejder udfylder aftaleskabelonen, så langt som de kan.

Den vigtigste opgave her er, at de er enige om medarbejderens timefordeling i den nye kombinationsansættelse.

Medarbejder

Leder(e) og medarbejder kan nu kontakte **ansættelsesmyndighedens personaleafdeling** og **tillidsrepræsentanten og de(n) faglige organisation(er)**, som skal på banen, når aftalen skal indgås.

Arbejdsgiver

En aftale om kombijob er først gyldig, når den er underskrevet af de relevante forhandlingsparter.

3 aftaler

Indgåelse af en kombinationsaftale forudsætter i princippet 3 aftaler:

1. En ny individuel ansættelsesaftale mellem ansættelsesmyndighed og medarbejder
2. En lokal aftale om kombinationsansættelse mellem ansættelsesmyndigheden og de relevante faglige organisationer
3. En lønindplaceringsaftale for den nye kombinationsansættelse mellem ansættelsesmyndigheden og den relevante faglige organisation.

Det er lederens opgave at sikre, at aftalerne er på plads for hvert individuelt ansættelsesforhold.

Arbejdsgiver

Aftaleskabeloner

Når de udarbejdede 2 aftaleskabeloner i bilag B og C er korrekt udfyldt, så indeholder de alle 3 aftaler.

Andre skabeloner/breve mv. kan naturligvis også anvendes, de vedhæftede skabeloner er alene udarbejdet til inspiration.

Aftaler med indhold som anført i skabelonerne udgør det fuldstændige administrationsgrundlag for medarbejderens ansættelsesaftale.

Aftalearbejdet ligger hos ansættelsesmyndigheden og de faglige lokale organisationer og/eller tillidsrepræsentanten.

En af de lokale parter tager initiativ til en aftale. Det kan ske ved, at en af de lokale parter fremsender forslag til en kombinationsansættelse, som parterne så skal blive enige om.

Særligt om lønforhold

Ved lønindplaceringen i kombinationsstillingen indgår de lokale parter aftale om, hvordan lønnen sammensættes i det nye ansættelsesforhold på baggrund af den overenskomst, hvor de fleste timer hører til og den erfaringsdato, som parterne fastsætter i forbindelse med etableringen af aftalen

Det er her naturligt at tage udgangspunkt i medarbejderens samlede eksisterende løn.

Medarbejder

Som medarbejder vil du have overvejelser om, at du ikke ønsker at gå ned i løn, at du ønsker et sikret højere timetal, og du vil måske også kunne forestille dig en fremgang i din løn.

Arbejdsgiver

Som leder vil du have overvejelser om, at du ikke ønsker at belaste dit lønbudget yderligere, at du binder dig til et fast højere timetal, og du vil måske også kunne forestille dig fordele ved at en medarbejder tilknyttes arbejdspladsen med et højere timetal inden for flere opgaveområder.

Det er fremmende for aftaleindgåelsen, at leder og medarbejder sammen med de lokale aftalparter gensidigt kan se fordele i en kombinationsansættelse

En forhandling om indgåelse af en kombinationsansættelse vil handle om de gensidige fordele for henholdsvis medarbejder og leder.

Det er derfor et vigtigt led i forberedelsen af denne forhandling, at både **ledersiden** og **medarbejdersiden** ser på både egne og på modpartens fordele og ulemper forud for en forhandling.

Forhåndsftaler skal tages i betragtning. Det er vigtigt, at forholde sig til, hvad det betyder for lønsammensætningen, at en del af medarbejderens timer nu – måske - overføres til en ny forhåndsftale.

Formen skal overvejes, det vigtigste er dog, at der ikke hverken på aftaletidspunktet, eller på et senere tidspunkt, opstår tvivl om, hvorvidt en kombinationsansættelse er omfattet af en given forhåndsftale.

Ved ansættelsesforholdets etablering skal parterne tillige tage stilling til, om det nye ansættelsesforhold giver grundlag for at indgå aftale om nye tillæg / trin, omdøbning af tillæg / trin el. lign. Ved etableringen kan nye funktioner f.eks. aftales.

Særydelser honoreres forskelligt, f.eks. er nogle særydelser pensionsgivende, hvilket parterne bør være særligt opmærksomme på.

For alle lokalt aftalte tillæg / trin gælder, at parterne aftaler tidspunkt for ikrafttræden, herunder evt. ikrafttræden på en given fremtidig dato.

Den i AUA-projektet udarbejdede "regnemaskine" kan evt. hjælpe med at skabe det fornødne overblik over lønforholdene: Side 1 i bilag C er udarbejdet med med samme formål.

Beskæftigelsesanciennitet

Spørgsmålet om beskæftigelsesanciennitet reguleres af såvel de enkelte overenskomster som af aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Ancienniteten i forhold til lønfastsættelsen i kombijobbet fastsættes altid som minimum ud fra medarbejderens erfaringsdato fastlagt i den første ansættelse i kommunen, men kan også indgå som et forhandlingselement i forbindelse med etablering af det pågældende job.

Man skal i den forbindelse være opmærksom på, at nogle af de overenskomster, der er omfattet af aftalen om kombinationsbeskæftigelse, alene medtager beskæftigelsesanciennitet fra ansættelse i den pågældende stilling, mens andre overenskomster foreskriver, at der medtages anciennitet fra tidligere ansættelser i tilsvarende stillinger indenfor det kommunale og regionale område.

Med hensyn til fastsættelse af den anciennitet, der ligger til grund for fastsættelse af opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejder henvises til afsnittet om opsigelse.

Pension og særlig feriegodtgørelse

Overenskomsternes pensionsprocenter og størrelsen af særlig feriegodtgørelse varierer, og det er vigtigt at være opmærksom herpå ved aftaleindgåelsen.

Tilsvarende er det vigtigt at være opmærksom på den centrale rammeaftales ufravigelige regel om, at pensionsindbetaling foretages til den pensionskasse, som anvises i den overenskomst, der gælder for det samlede nye ansættelsesforhold.

Prøvetid

Ved udvidelse med et nyt område/overenskomst, kan der aftales prøvetid, dog kun for så vidt angår den nye del af ansættelsen.

Underretningsforpligtelse

Hvis der er indgået en lokal rammeaftale om kombinationsansættelse, skal ansættelsesmyndigheden underrette de faglige organisationer om nye individuelle kombinationsansættelser, når de indgås.

Opsigelse

Som udgangspunkt gælder samme regler for opsigelse af et kombijob som for alle andre job. Da parterne imidlertid har en fælles forståelse af, at man skal kunne vende tilbage til to særskilte ansættelsesforhold, kan følgende opsigelser blive relevante, jf. nedenfor:

1. Opsigelse i forhold til kombijobbet – så man går "tilbage" til de to eller flere særskilte ansættelsesforhold på de respektive overenskomster, og
2. Opsigelse i forhold til ansættelsesforholdet – hvor medarbejder eller ansættelsesmyndighed ønsker at opsiges aftalen A: i sin helhed, eller B: en del heraf.

Opsigelse af kombinationsaftale

Ad 1: Opsigelse af lønaftalen

En kombinationsaftale kan godt opsiges, uden at medarbejderen opsiges. Konsekvensen er, at medarbejderen arbejder videre som hidtil, men nu i to ansættelsesforhold efter de gældende overenskomster med virkning fra et givent tidspunkt.

Opsigelsesvarslet vil afhænge af, hvilken form for kombinationsaftale, som de lokale parter har valgt at indgå.

a) Lokal rammeaftale

En lokal rammeaftale, som danner grundlag for individuelle lokale aftaler om kombinationsansættelser inden for nærmere definerede områder i kommunen, kan opsiges i overensstemmelse med sit indhold, og i mangel af nærmere bestemmelser herom med et varsel på 3 måneder.

Herefter vil en indgåelse af en kombinationsansættelse alene kunne ske individuelt som i pkt. b.

Uanset om den lokale rammeaftale opsiges af en af de lokale parter, vil den også skulle opsiges overfor de konkrete medarbejdere, hvis ansættelse hviler på den nu opsagte aftale. En sådan opsigelse vil i givet fald skulle ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

b) Individuel aftale

En opsigelse af en kombinationsaftale, som vil medføre væsentlige vilkårsændringer for en medarbejder, skal som udgangspunkt altid varsles af ansættelsesmyndigheden med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Medarbejderen kan tilsvarende opsiges kombinationsaftalen med sit individuelle opsigelsesvarsel.

Ad 2: Opsigelse af ansættelsesforholdet

A: I sin helhed

En medarbejder, der er i kombinationsansættelse, kan opsiges sin stilling i overensstemmelse med reglerne i den overenskomst, som ansættelsen er henført til.

Tilsvarende kan ansættelsesmyndigheden opsiges en medarbejder i kombi-job.

Opsigelsesancienniteten følger den månedslønsansættelse, som giver det længste opsigelsesvarsel.

Ingen medarbejdere bliver med indgåelsen af en kombinationsansættelse ringere stillet mht. opsigelsesvarsel, end de havde i deres oprindelige stilling.

B: en del heraf

Den centrale rammeaftale forholder sig ikke til, hvorvidt det er muligt for ansættelsesmyndigheden henholdsvis medarbejderen at opsiges den ene del af kombijobbet.

Der kan naturligvis altid indgås konkret aftale om delvist ophør, hvor parterne er enige om det.

Nybesættelse af kombijob

Kombijob kan både være deltids- og fuldtidsansættelser, dog max gennemsnitligt 37 timer ugentligt.

Hvis en kombinationsstilling bliver ledig, kan den genopslås/genbesættes som kombinationsstilling efter lokal aftale mellem ansættelsesmyndigheden og de relevante faglige organisationer, dog med iagttagelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal, se nedenfor.

NB - Husk deltidsaftalen

Både "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal" og "Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne" har fokus på at skabe ansættelser med et højere timetal på de kommunale arbejdspladser.

Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal (04.85), indeholder en forpligtelse for ansættelsesmyndigheden til at tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er ansat på deltid på tjenestestedet, jf. aftalens § 3, stk. 1.

I henhold til aftalens § 3, stk. 4 er tjenestestedet defineret lokalt af MED-udvalget, og ansættelsesmyndighedens tilbudspligt gælder som udgangspunkt i forhold til de deltidsansatte inden for den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til, med mindre kommunen beslutter, at de ledige timer skal tilbydes deltidsansatte inden for flere overenskomstområder, jf. § 3, stk. 6.

Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne (41.11) anfører at: "Ved stillingsledighed i kombinationsstillinger kan disse, efter lokal aftale, genopslås som kombinationsstillinger, idet genopslag dog først kan ske efter iagttagelse af bestemmelser i aftale om deltidsbeskæftigedes adgang til et højere timetal."

Flere spørgsmål kan opstå i denne sammenhæng:

1) *Der opstår ledige timer fra en kombinationsansættelse – hvad skal der ske med dem?*

Hvis lederen beslutter, at ledige timer skal genbesættes, er hovedreglen, at lederen skal udbyde disse timer opdelt efter overenskomst til deltidsansatte på tjenestestedet.

Hvis ikke alle timerne kan besættes, kan de lokale parter aftale, at kombinationsstillingen skal genopslås som et kombijob.

Alternativet er at opslå/besætte stillingerne separat.

2) *En medarbejder i et kombijob er ansat på deltid – skal ledige timer udbydes til denne medarbejder?*

Da medarbejderen er deltidsansat, vil medarbejderen være omfattet af Aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Af denne aftales § 3, stk. 6 fremgår det, at ledige timer skal tilbydes medarbejdere inden for den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til.

En deltidsansat medarbejder i et kombijob skal derfor også tilbydes timer, som bliver udbudt inden for de overenskomstområder, som kombinationsaftalen omfatter.

KL og KTO har udarbejdet en vejledning til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal (04.85), se bilag F.

Eksempel:

Et kombijob i en daginstitution med **20** timers rengøringsarbejde (41.21) og **7** timers pædagogmedhjælperarbejde (61.01) bliver ledigt, da medarbejderen har opsagt sin stilling

Lederen udbyder de 20 timer for sig, og de 7 timer for sig til de deltidsansatte på det definerede tjenestested til henholdsvis deltidsansatte rengøringsassistenter, pædagogmedhjælpere og evt. kombijobansatte inden for de to områder

Afslutning

Overenskomstparterne håber, at de lokale parter vil anvende aftalen i overensstemmelse med dens intentioner hvor det giver mening for både medarbejdere og ansættelsesmyndighed.

København, juni 2013