

stemmelse med rammeaftalen, som giver medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter mulighed for at fastsætte, hvornår tidsbegrænsede ansættelser er at anse for tidsbegrænsede.

I *stk. 4* foreslås den person, som den tidsbegrænset ansatte skal sammenlignes med - den sammenlignelige fastansatte - defineret. Definitionen svarer til rammeaftalens definition. Sammenligningspersonen skal være ansat i den samme virksomhed som den tidsbegrænset ansatte og være ansat i en tidsbegrænset stilling. For at kunne bruges som sammenligningsperson, skal den fastansatte udføre samme eller tilsvarende arbejde som den tidsbegrænset ansatte. Begreberne samme arbejde og tilsvarende arbejde er ikke nærmere defineret i rammeaftalen. Begrebet samme arbejde kendes også fra ligelønsloven og loven om forbud mod forskelsbehandling. Tilsvarende arbejde vil sige arbejde, der ligger på linie med det arbejde den tidsbegrænset ansatte udfører.

Ved sammenligningen skal der tages hensyn til den fastansattes kvalifikationer og færdigheder. Selv om den fastansatte er sammenligningsperson på grund af det arbejde, der udføres, kan der således fortsat være individuelle forhold, som fx uddannelse og erfaring, hos den fastansatte, der skal tages hensyn til, når man sammenligner den tidsbegrænset ansatte med den fastansatte.

I *stk. 5* foreslås det at definere, hvem der er en sammenlignelig fastansat, hvis der ikke er en sådan person i den virksomhed, hvor den tidsbegrænset ansatte er ansat, og der derudover ikke er en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, eller den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke definerer sammenligningspersonen i dette tilfælde. Det fremgår af rammeaftalen, at sammenligningen i en sådan situation skal ske i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. I den situation foreslås det at anvende de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Dette svarer til deltidslovens § 3.

Til § 4

I § 4 foreslås princippet om ikke-forskelsbehandling fastsat.

I *stk. 1* foreslås det, at tidsbegrænset ansatte ikke må have mindre gunstige ansættelsesvilkår end fastansatte, udelukkende fordi de arbejder i en tidsbegrænset ansættelse. Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen dog lovlig. At lønmodtageren er tidsbegrænset ansat

kan således ikke i sig selv begrunde en forskelsbehandling. En tidsbegrænset ansat må derimod godt stilles bedre end en fastansat, da det alene fremgår, at den tidsbegrænset ansatte ikke må behandles mindre gunstigt end den fastansatte. Det vil fx sige, at åremållæg fortsat er lovligt.

Begrebet ansættelsesvilkår bruges i både rammeaftalen og i parternes implementeringsaftaler, ligesom begrebet kendes fra deltidsloven. Begrebet ansættelsesvilkår anses for at være synonymt med begrebet løn- og arbejdsvilkår, som kendes fra lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Derimod indføres der ikke særlige beskyttelsesregler for tidsbegrænset ansatte i forbindelse med ansættelse. Det vil fortsat være arbejdsgiverens afgørelse - i respekt af eventuelle kollektive overenskomster - om den lønmodtager, der skal ansættes, skal arbejde i en tidsbegrænset eller en tidsbegrænset ansættelse. Den særlige ansættelsessituation, når tidsbegrænsede ansættelsesforhold fornys, er dog reguleret i § 5.

En forflyttelse, som den ansatte ikke kan modsætte sig, er omfattet af begrebet ansættelsesvilkår. Hvis der i forbindelse med en forflyttelse sker en forskelsbehandling af den tidsbegrænset ansatte i forhold til den fastansatte, skal det derfor vurderes, om denne forskelsbehandling er objektivt begrundet.

Betingelserne for hvornår og hvordan afskedigelse kan finde sted, er også en del af ansættelsesvilkårene. Spørgsmålet om hvorvidt en afskedigelse af en tidsbegrænset ansat er saglig, skal derfor afgøres på samme måde, som hvorvidt en afskedigelse af en fastansat er saglig.

Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen lovlig. Det er i rammeaftalen ikke nærmere beskrevet, hvornår en begrundelse er objektiv. Begrebet kendes også fra deltidsdirektivet, hvor det heller ikke er uddybet. Men begrebet objektivt begrundet kendes fra EF-Domstolens praksis med hensyn til kønsdiskrimination, og det vil derfor være naturligt at drage paralleller til denne praksis. Det er fastslået i domstolens praksis, at det er medlemsstaten, der skal bevise, at der er objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen. Hvis det kan godtgøres, at de valgte midler er i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemsstatens politik og er egnede og nødvendige til at nå formålet, er forskelsbehandlingen objektiv. Det fremgår blandt andet af domstolens praksis, at budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne ikke alene kan begrunde en forskelsbehandling, at en forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, efter om-