

stændighederne ikke var objektiv, og at en timegrænse begrundet i, at lønmodtagere, der var ansat med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke havde en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kunne sammenlignes med andre arbejdstageres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.

Det foreslås i *stk. 2*, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes, hvor rettigheder optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde. Bestemmelsen betyder, at hvor rettigheder er knyttet til anciennitet, udmåles de i forhold hertil.

I *stk. 3* fastslås det i overensstemmelse med rammeaftalen, at hvis fastansatte har ret til særlige ansættelsesvilkår, når de opnår en vis anciennitet, har tidsbegrænset ansatte den samme ret, når de opnår den samme anciennitet. Dette gælder dog ikke, hvis kravet om forskellig anciennitet kan begrundes i objektive forhold. Med hensyn til begrebet objektive forhold henvises der til ovenfor om *stk. 1*. Særlige ansættelsesvilkår kan fx være retten til arbejdsgiverbetalt pensionsordning eller ret til løn under sygdom og barsel.

Til § 5

Efter rammeaftalen kan forhindring af misbrug ske enten ved at fastsætte objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse, ved at fastsætte den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, eller ved at fastsætte antallet af gange tidsbegrænsede ansættelser kan fornyes.

I § 5 fastsættes, hvornår tidsbegrænsede ansættelser kan fornyes, uden at der er tale om misbrug, jf. § 1.

Det fremgår af *stk. 1*, at hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, er der ikke tale om misbrug. I aftalerne på DA/LO-området, på det (amts)kommunale område og på SALA/LO-området har man ligeledes valgt at bruge muligheden for at fastsætte objektive forhold, der kan begrunde en fornyelse.

Med hensyn til begrebet objektive forhold henvises til ovenfor under § 4, *stk. 1*. Ved afgørelsen af om der er tale om en objektiv begrundelse, skal der i henhold til rammeaftalen tages hensyn til behovene og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv - herunder sæsonbetonede aktiviteter - og blandt bestemte kategorier af arbejdstagere. Som det også fremgår af rammeaftalen, er tidsbegrænsede ansættelser i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en ansættelsesform, der passer både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Som det fremgår af § 5, skal der være tale om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede

ansættelsesforhold. Det vil blandt andet sige, at der skal være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de tidsbegrænsede ansættelser, for at der kan være tale om flere på hinanden følgende ansættelser, idet dog ansættelserne ikke nødvendigvis skal være i umiddelbar tilknytning til hinanden. Sæsonansættelser vil sædvanligvis ikke have en sådan tidsmæssig sammenhæng, at man kan tale om en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, men der er snarere tale om flere adskilte ansættelser. Lovforslaget ændrer ikke den praksis, der allerede måtte findes på forskellige områder mht. den tidsmæssige sammenhæng, og hvornår der ikke længere er tale om fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold men to selvstændige tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Desuden skal der være tale om mindst to tidsbegrænsede ansættelser.

Der er i bestemmelsen angivet en række eksempler på, hvornår en fornyelse er objektivt begrundet.

En objektiv begrundelse kan således være en ansats uforudseelige forfald, fx på grund af sygdom eller orlov. Den tidsbegrænset ansatte kan således være ansat i et barselsvikariat for én konkret ansat og efterfølgende blive ansat tidsbegrænset i et barselsvikariat for en anden konkret ansat. Eller den tidsbegrænset ansatte kan være barselsvikar og efterfølgende sygevikar for den samme person. At forfaldet skal være uforudseeligt vil sige, at det ikke med rimelighed kan forventes, at arbejdsgiveren kan planlægge sig ud af de problemer forfaldet medfører, hvilket i højere grad kan forventes af en større end en mindre arbejdsgiver.

Fornyelser, der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemte akkorder, anses også for at være begrundet i objektive forhold. Ansættelsesakkorder er kendetegnet ved, at arbejdet er tids- eller opgavedefineret, at den samlede betaling er fastsat forud, og at aftalen er bindende indtil det aftalte ophørstidspunkt eller opgavens afslutning. Ansættelsesakkorder findes primært i bygge- og anlægssektoren. At fornyelser i disse situationer kan være objektivt begrundet er i overensstemmelse med rammeaftalen, hvor det fremgår, at ét af de forhold, der skal tages hensyn til ved gennemførelsen, er de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv. Da opremsningen i § 5 ikke er udtømmende, vil også andre ansættelsesforhold i bestemte sektorer og erhverv, der er kendetegnet ved gentagne tidsbegrænsede ansættelser, kunne være objektivt begrundet.

Endelig nævnes som eksempel på en objektiv begrundet fornyelse, at fornyelsen er nødvendig for, at en oprindelig bestemt tidsbegrænset arbejdsopgave kan blive løst eller udbedret. Det kan fx være tilfældet,