

## Retningslinier for tidsbegrænset<sup>1</sup> ansættelse af VIP-medarbejdere ved AAU

### 1. Indledende bemærkninger

Nedenstående retningslinier, der er udarbejdet på baggrund af "Lov om tidsbegrænset ansættelse", gælder for **alle** VIP-medarbejdere<sup>2</sup> - uanset finansieringskilde til løn -, der var ansat i en tidsbegrænset stilling pr. 1.6.2003 eller som ansættes i en tidsbegrænset stilling efter den 1.6.2003.

### 2. Lovens betydning for tidsbegrænset ansættelse af VIP-medarbejdere

"Lov om tidsbegrænset ansættelse", der trådte i kraft den 1.6.2003, har til formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænsede ansættelser ved at fastsætte rammer, der skal forhindre *misbrug* af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

For at der, ifølge loven, kan være tale om *flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold* skal der være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de tidsbegrænsede ansættelsesforhold, *men ansættelserne skal ikke nødvendigvis være i umiddelbar tilknytning til hinanden*<sup>3</sup>.

VIP-medarbejdere, der var ansat/eller ansættes i et tidsbegrænset ansættelsesforhold pr. 1.6.2003 eller senere, **kan få deres tidsbegrænsede ansættelsesforhold forlænget 2 gange inden for samme stillingskategori**.

Derefter skal medarbejderen enten ansættes i en anden af stillingsstrukturens tidsbegrænsede stillingskategorier eller overgå til tidsubegrænset ansættelse.

### 3. Ansættelse af tidsbegrænsede VIP-medarbejdere ved AAU

Ansættelse (opslag og besættelse) af tidsbegrænsede VIP-medarbejdere sker iht. reglerne i *Ansættelsesbekendtgørelsen* og *Stillingsstrukturen* og det enkelte fakultets evt. supplerende regler/retningslinier<sup>4</sup>.

Ved opslag af tidsbegrænsede stillinger skal ansættelsesperioden angives i stillingsopslaget.

### 4. Forlængelse af tidsbegrænsede VIP-ansættelser

Ved forlængelse af tidsbegrænsede VIP-ansættelser forstås i denne sammenhæng fortsat tidsbegrænset ansættelse i **samme** stillingskategori inden for stillingsstrukturen.

Forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold kan **højst ske 2 gange inden for samme stillingskategori**.

<sup>1</sup> Ved tidsbegrænset ansættelse forstås et ansættelsesforhold, hvor tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier så som en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

<sup>2</sup> Der er udarbejdet særskilte retningslinier for tidsbegrænset ansættelse af DVIP-medarbejdere (undervisningsassistenter og eksterne lektorer).

<sup>3</sup> Loven opstiller ingen parameter for, hvor lang tid en medarbejder skal være 'ude af systemet' ved ansættelse i et fornyet tidsbegrænset ansættelsesforhold for at der ikke kan være tale om misbrug. Beskæftigelsesministeriet har dog udtalt, at hvis det alene er en ferieperiode eller en udvidet ferieperiode, som f.eks. den undervisningsfrie periode mellem to semestre, der adskiller to tidsbegrænsede ansættelsesforhold, vil den anden tidsbegrænsede ansættelse være at opfatte som en forlængelse af en tidligere tidsbegrænset ansættelse. Ved perioder på et år eller derover mellem ansættelserne, vil dette i udgangspunktet ikke være at betragte som en forlængelse.

<sup>4</sup> Gælder ligeledes ved opslag og besættelse af tidsubegrænsede VIP-stillinger.

Ved forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, skal den nye tidsbegrænsede ansættelsesperiode som minimum svare til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Beregningen af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel sker på grundlag af medarbejderens samlede og uafbrudte ansættelsesperiode - uanset finansieringskilde til løn - ved universitetet.

#### **Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel**

Ansættelses- periode v. AAU	AAU's varsel	Opsigelsen skal meddeles inden udløbet af:
0-6 mdr.	1 måned	5 mdr.
6 mdr. - 3 år	3 mdr.	2 år og 9 mdr.
3-6 år	4 mdr.	5 år og 8 mdr.
6-9 år	5 mdr.	8 år og 7 mdr.
over 9 år	6 mdr.	

Såfremt et tjenestested ikke har mulighed for at tilbyde en medarbejder forlængelse svarende til det individuelle opsigelsesvarsel, skal tjenestestedet, **forinden** forlængelsespapirerne sendes til Fakultetskontoret og HR-afdelingen, kontakte den respektive tillidsrepræsentant.

Ved evt. fravigelse af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, **skal** der indgås skriftlig aftale herom. Aftalen underskrives af den berørte VIP-medarbejder, den respektive tillidsrepræsentant samt lederen af tjenestestedet.

Aftalen vedlægges indstillingspapirerne, der sendes til HR-afdelingen.

Opstår der tvivl omkring beregningen af en medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, kan der rettes henvendelse til HR-afdelingen.

Se endvidere nedenstående bilag med eksempler.

#### **5. Skift til et andet tidsbegrænset ansættelsesforhold**

Ved skift til et andet tidsbegrænset ansættelsesforhold forstås i denne sammenhæng fortsat tidsbegrænset ansættelse, men i én anden af stillingsstrukturens kategorier.

En forudsætning for at kunne ansætte en VIP-medarbejder i en ny tidsbegrænset stillingskategori inden for stillingsstrukturen er dog, at der reelt sker et skift i stilling og stillingsindhold.

Et eksempel på skift af stilling uden der reelt er sket skift i stillingsindhold er den situation, hvor en ph.d.-stipendiat ikke har færdiggjort sin ph.d.-afhandling, og medarbejderen efterfølgende tilbydes ansættelse som f.eks. videnskabelig assistent mhp. at få færdiggjort sin ph.d.-afhandling.

Ansættelser, hvor der trods skift af stillingskategori ikke sker skift i stillingsindhold, ville kunne opfattes som en forlængelse af det oprindelige tidsbegrænsede ansættelsesforhold, og ville dermed være en overtrædelse af loven ved mere end to forlængelser.

#### **6. Ansættelsesophør**

Et tidsbegrænset ansættelsesforhold ophører uden yderligere varsel ved periodens udløb, hvilket meddeles via ansættelsesbrevet fra HR-afdelingen. Der er ikke pligt til at begrunde ophøret.

Tilsvarende gælder ved ansættelsesophør efter en tidsbegrænset forlængelsesperiode.

Ønsker en medarbejder at opsiges ansættelsesforholdet før udløbet af den tidsbegrænsede ansættelsesperiode, skal dette ske iht. funktionærlovens regler om opsigelse, dvs. skriftligt med 1 måneds<sup>5</sup> varsel ved udgangen af en måned.

<sup>5</sup> Såfremt varslet på 1 måned ikke er overholdt, er det det enkelte tjenestested/fakultet, der skal acceptere og godkende et kortere opsigelsesvarsel.

Ønsker tjenestestedet at opsige ansættelsesforholdet før udløbet af den tidsbegrænsede ansættelsesperiode, sker dette iht. pkt. 5 (*Fratrædelse*) i universitetets fælles personalepolitik og med overholdelse af *Overgangskompetencen*.

#### **7. Manglende overholdelse af lovens bestemmelser og retningslinierne**

Foretages der tidsbegrænset ansættelse og/eller forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, der ikke er i overensstemmelse med lovens bestemmelser, vil ansættelsen ikke kunne udmøntes af HR-afdelingen.

**HR-afdelingen, februar 2014.**

## Bilag 1 - Eksempler på forlængelse af VIP-ansættelser med virkning fra 1.6.2003

<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Ph.d.-stipendiat 1.7.2000-30.6.2003	<b><u>1. forlængelse</u></b> begrundet i længerevarende sygdom 1.7.2003-31.7.2003	<b><u>2. forlængelse</u></b> begrundet i barsel 1.8.2003-31.1.2004	= Har en ph.d.-stipendiat herefter yderligere lovligt forfald (længerevarende sygdom el. barsel) kan medarbejderen ikke få ansættelsesforholdet som ph.d.-stipendiat forlænget. Medarbejderen vil således skulle ansættes i en anden tidsbegrænset stillingskategori eller overgå til tids <b>u</b> begrænset ansættelse
<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Adjunkt 1.1.2003-30.6.2003	<b><u>1. forlængelse</u></b> Adjunkt 1.7.2003-30.9.2003	<b><u>2. forlængelse</u></b> Adjunkt 1.10.2003-31.12.2003	= Derefter ingen forlængelsesmuligheder som adjunkt. Kun mulighed for tidsbegrænset ansættelse i en anden stillingskategori og med et andet stillingsindhold, f.eks. ansættelse som lektor
<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Forskningsassistent 1.1.2003-30.6.2003	<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Ph.d.-stipendiat 1.7.2003-30.6.2006	<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Adjunkt 1.7.2006-31.12.2006	= Derefter mulighed for at forlænge ansættelsesforholdet som adjunkt yderligere 2 gange eller ansættelse som tids- eller tids <b>u</b> begrænset lektor
<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> Adjunkt 1.1.2000-30.6.2003	<b><u>1. tidsbegrænset ansættelse</u></b> lektor 1.7.2003-31.12.2003	<b><u>1. tidsbegrænset forlængelse</u></b> lektor 1.1.2004-29.2.2004	= Derefter mulighed for yderligere 1 forlængelse som tidsbegrænset lektor eller fornyet tidsbegrænset ansættelse i en anden stillingskategori, f.eks. som tidsbegrænset professor